

# **Psychische Fehlbelastung in der Arbeitswelt**

## ***Erkennen – Erheben – Vermindern***



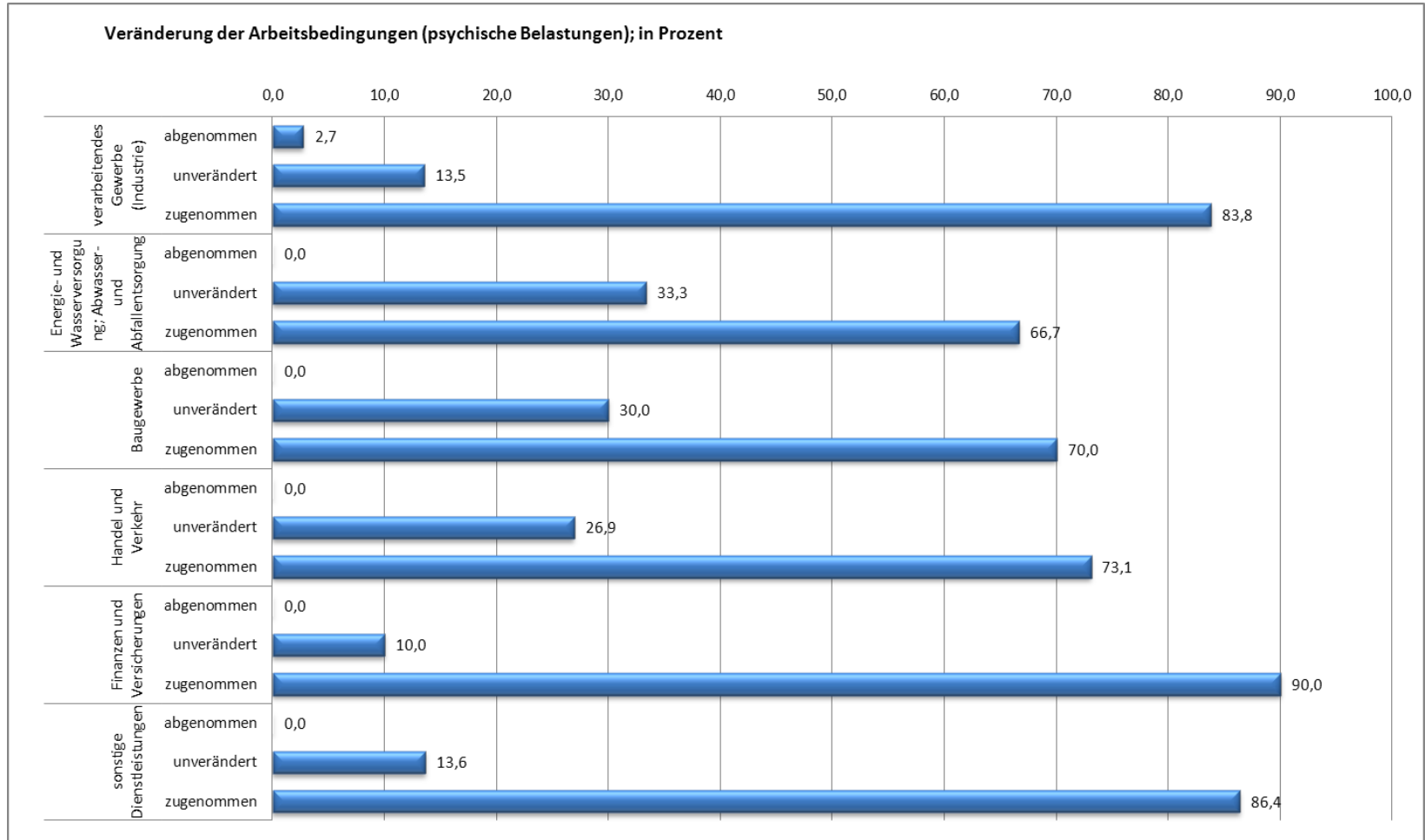
Arbeitnehmerkammer  
Bremen

## Gliederung

1. Was sind psychische Belastungen?
2. Gesetzliche Verpflichtungen des Arbeitgebers und betriebliche Mitbestimmung.
3. Betriebliche Mitbestimmung am Beispiel der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.

# Psychische Fehlbelastung in der Arbeitswelt

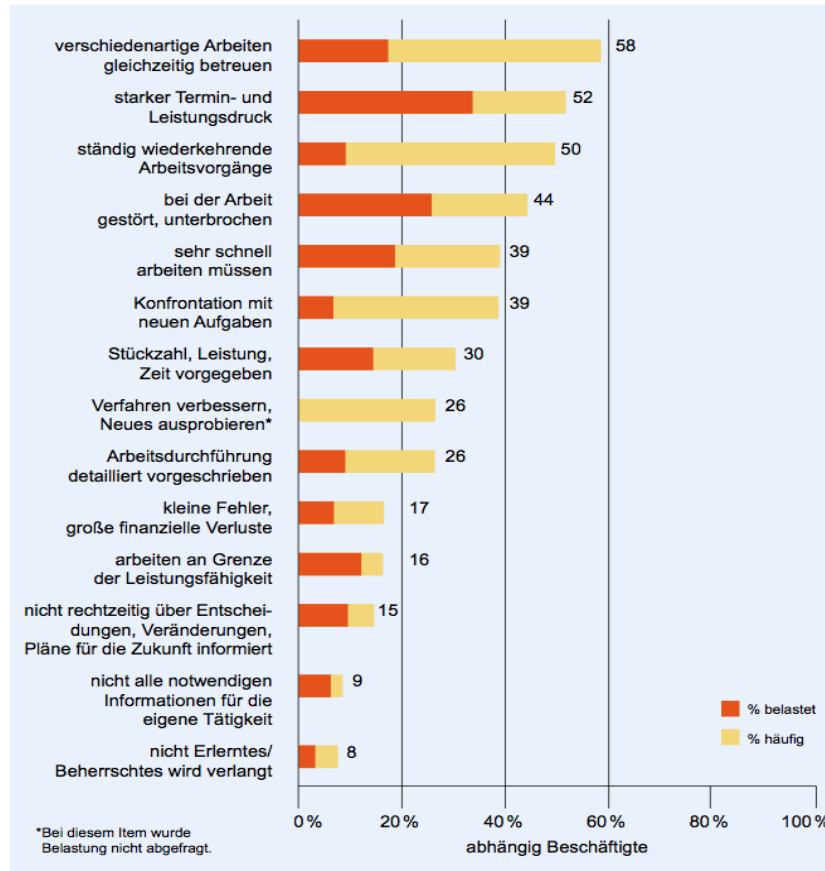
## Zunahme psychischer Belastungen



Quelle: Betriebsrätebefragung 2013, Arbeitnehmerkammer

# Psychische Fehlbelastung in der Arbeitswelt

## Zunahme psychischer Belastung



(n = 17562)

**Abb. 6** Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation und daraus resultierende Belastung

Quelle:  
„Stressreport  
Deutschland  
2012“, BAuA

## Psychische Belastung - Definition

*„Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“*

(EN ISO 10075)

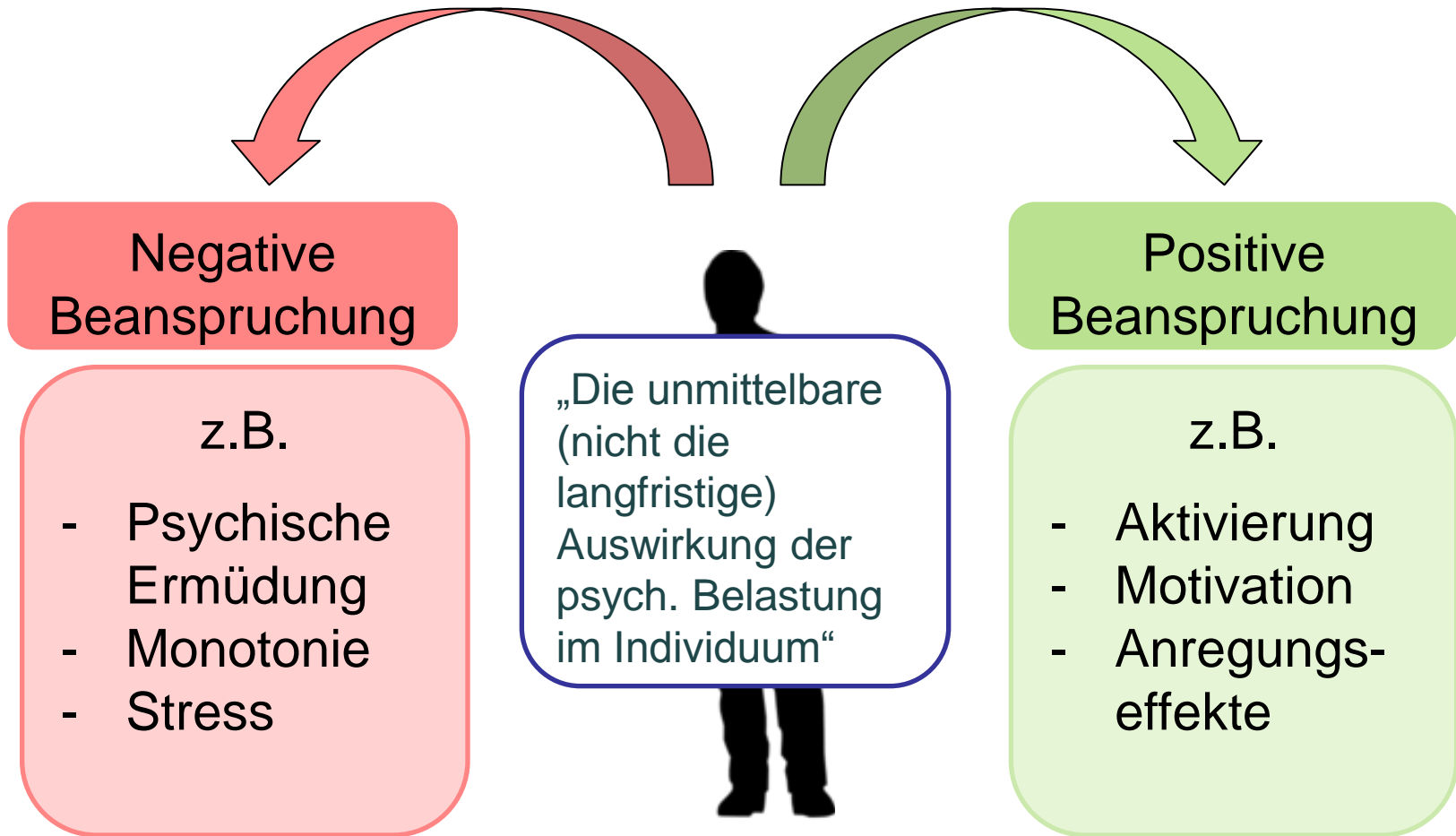
Wertneutral

- Physikalische Faktoren
- Arbeitsplatzgestaltung
- Verantwortung
- Arbeitszeit
- Kommunikation
- Unterstützung durch Kollegen/ Vorgesetzte



# Psychische Fehlbelastung in der Arbeitswelt

## Psychische Beanspruchung



## Folgen von Fehlbeanspruchung

- Für das Unternehmen:
  - Zunahme von AU-Zeiten
  - Imageverlust
- Für die Beschäftigten:
  - Depression
  - Burn-out
  - Abhängigkeiten
  - Mobbing



# Psychische Fehlbelastung in der Arbeitswelt

## Valide Methoden zur Erhebung von Belastung

### Beobachtungsinterview



Kreuzen Sie bitte bei <u>jedem</u> Satz die zutreffende Stufe an.		trifft überhaupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
		fast nie	selten	Manchmal	oft	fast immer
B1	Bei dieser Arbeit macht man etwas Ganzes bzw. etwas Abgerundetes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B2	Man muss für diese Arbeit gründlich ausgebildet sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B3	Der/die Vorgesetzte lässt einen wissen, wie gut man seine Arbeit getan hat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Mitarbeiterbefragung

### Moderierter Analyseworkshop





## Das Arbeitsschutzgesetz

- Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist die Pflicht des Arbeitgebers. ( § 3 ArbSchG)
- Der Arbeits- und Gesundheitsschutz findet explizit für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten statt. ( § 2 ArbSchG)
- Die erforderlichen Maßnahmen haben präventiven Charakter.
- Der Arbeits- und Gesundheitsschutz folgt dem Prinzip eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP).

## Das Arbeitsschutzgesetz

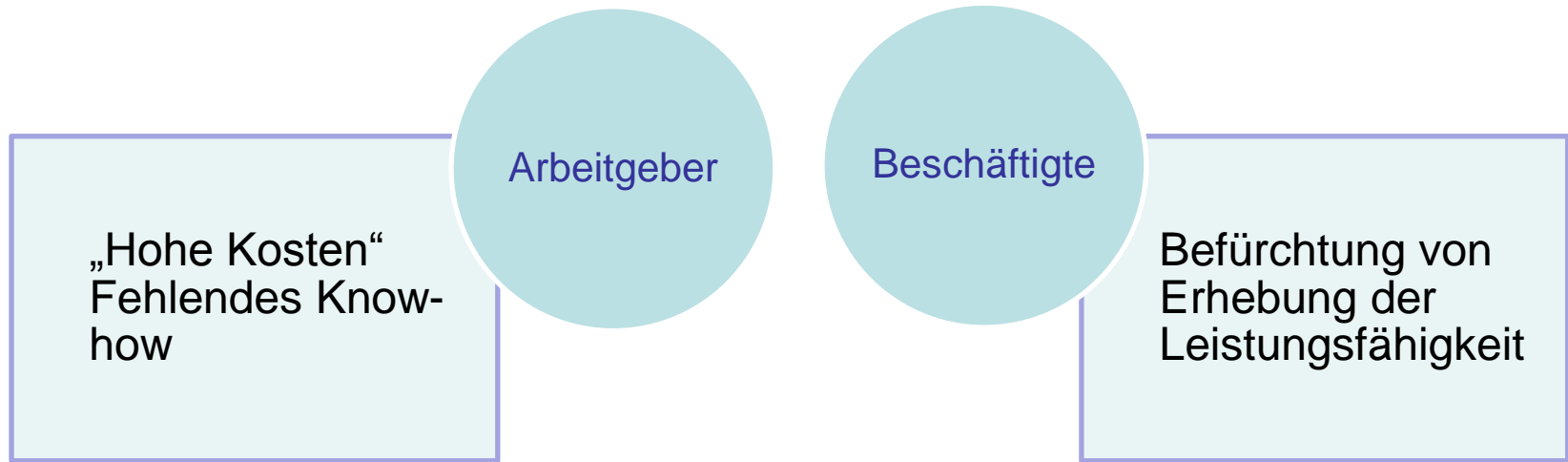
### § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
  - 1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte [...]
  - **6. psychische Belastungen bei der Arbeit.**

(Forderung Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG vom 7. August 1996, geändert am 19. Oktober 2013)

# Psychische Fehlbelastung in der Arbeitswelt

## Probleme bei der praktischen Umsetzung



Hier ist die Interessenvertretung gefragt!

## Mitwirkungspflicht der Interessenvertretung

Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

### § 80.1 BetrVG

- darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;

### § 80.9 BetrVG

- Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.

(entsprechend § 54 und § 63 BremPersVG)

## Gestaltungsmöglichkeiten der Interessenvertretung

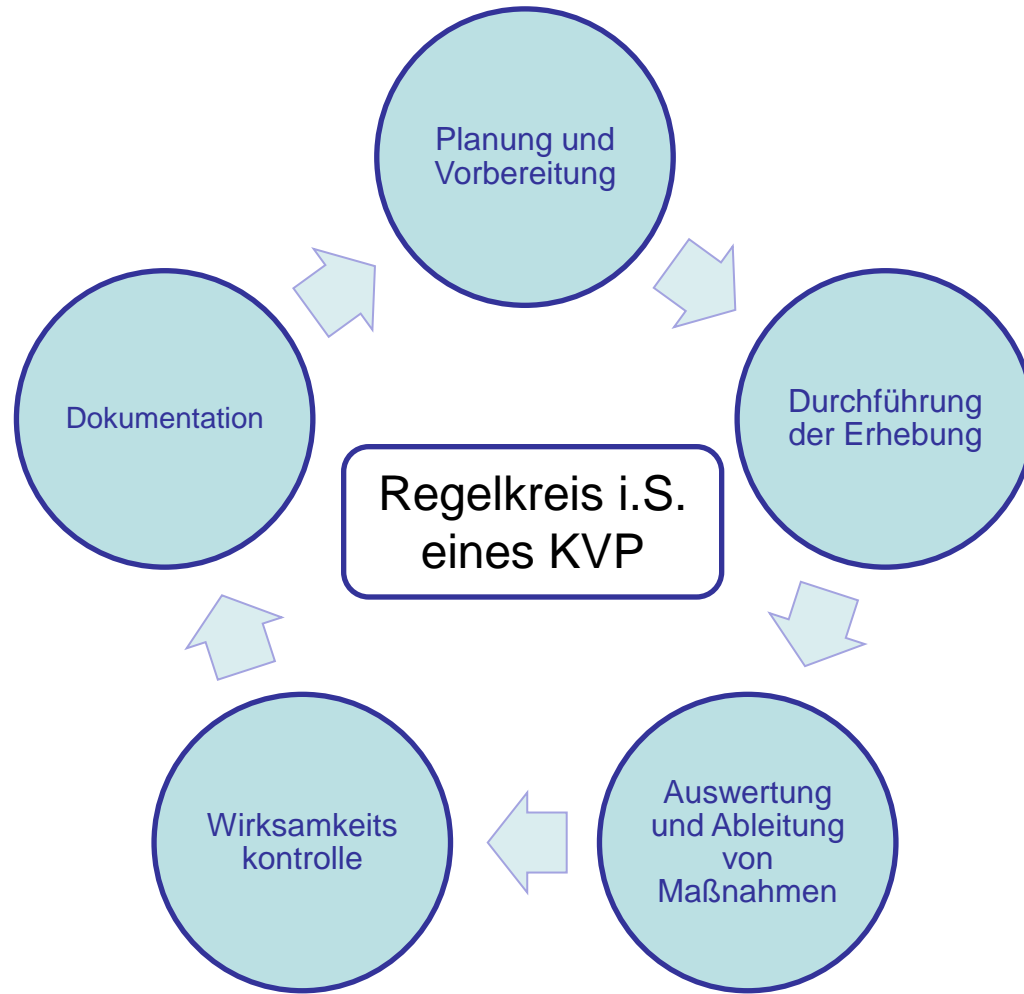
- Für diese Aufgaben wurde die IV vom Gesetzgeber mit einem erzwingbaren Informations- und Mitbestimmungsrecht ausgestattet. ( § 87.1 Nr. 7 BetrVG)
- Ein Mitbestimmungsrecht ergibt sich immer dann, wenn der AG einen Gestaltungsspielraum bei der betriebl. Umsetzung hat.
- Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat den Charakter einer Rahmenvorschrift. Zum Zwecke der Effizienz soll die Umsetzung nach den konkreten betriebl. Gegebenheiten erfolgen.
- Daher hat die IV bei der näheren Ausgestaltung ein Mitbestimmungsrecht.
- Alle Maßnahmen erfordern die Zustimmung der IV.

## Gestaltungsmöglichkeiten der Interessenvertretung

- Komplementär hat der Gesetzgeber die IV mit einem Initiativrecht ausgestattet. Sie können dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Umsetzung vorschlagen. Mit diesen Vorschlägen muss sich der AG befassen und gegenüber der IV Stellung beziehen.
- Bei Nichteinigung ist eine Einigungsstelle einzuberufen, die eine für beide Seiten verbindliche Regelung setzt.
- Wie die Ausgestaltung der Mitbestimmung im konkreten Fall aussehen kann, soll am Beispiel der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung veranschaulicht werden.

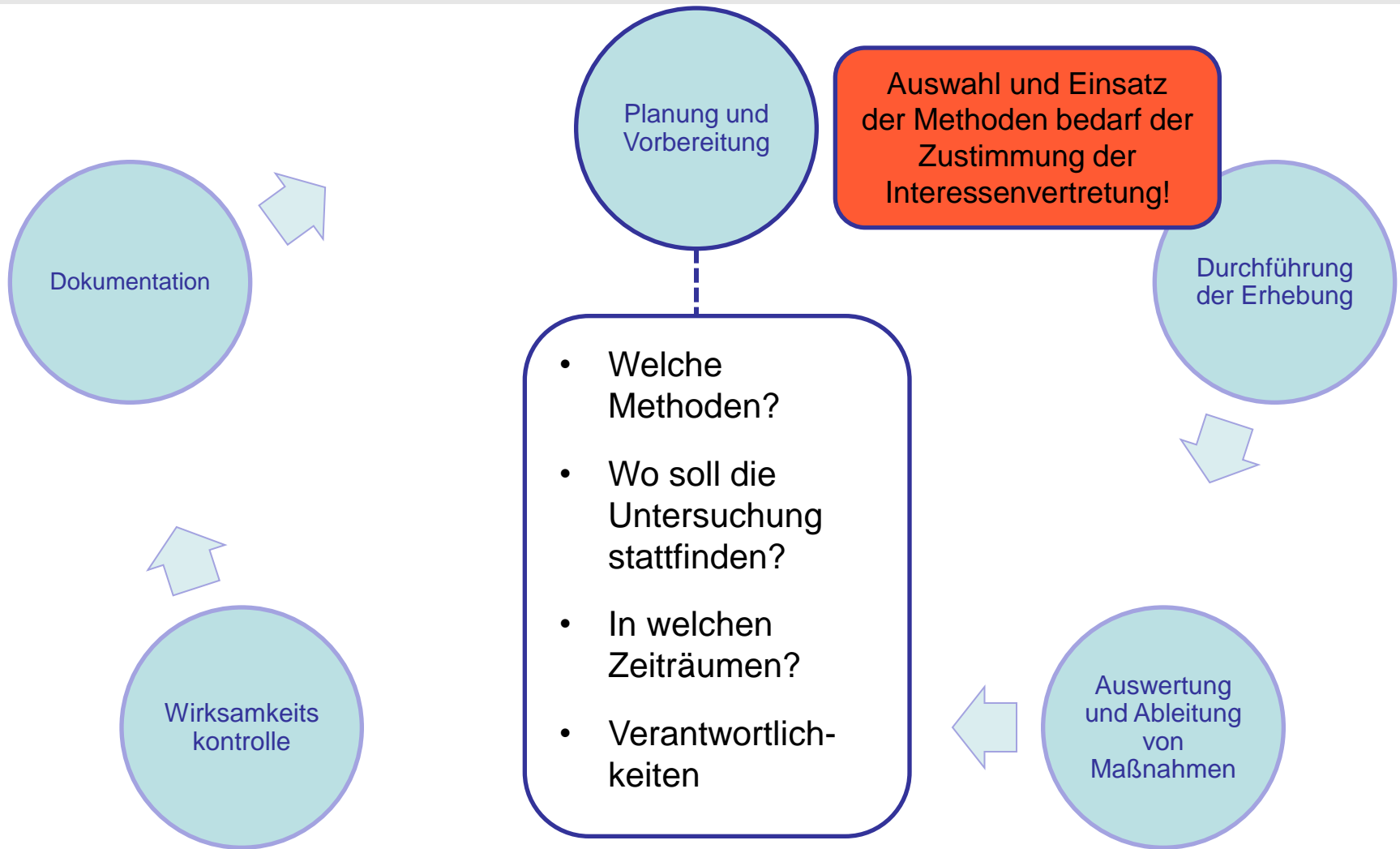
# Psychische Fehlbelastung in der Arbeitswelt

## Wie funktioniert eine Gefährdungsbeurteilung?



# Psychische Fehlbelastung in der Arbeitswelt

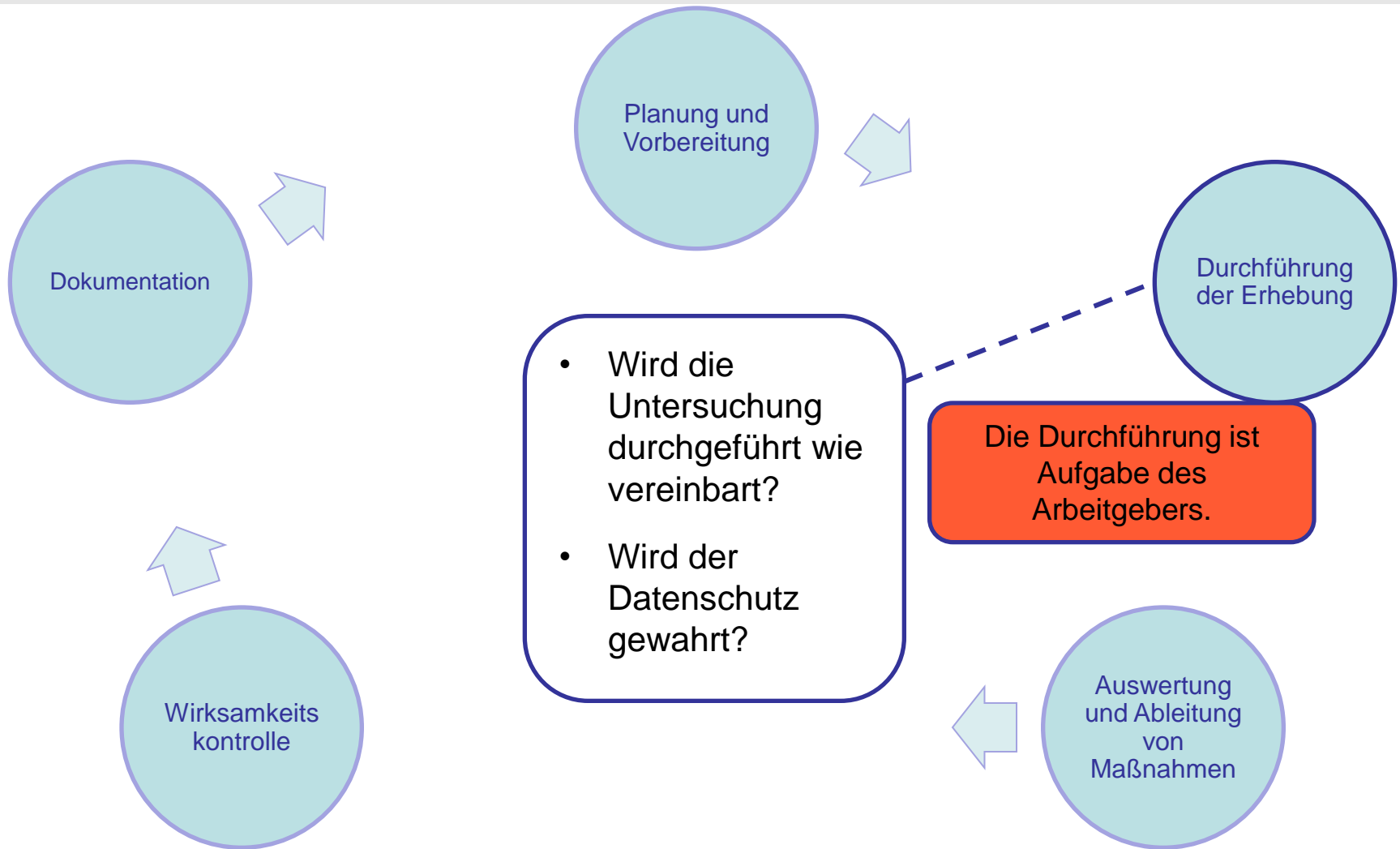
## Schritt 1: Planung und Vorbereitung





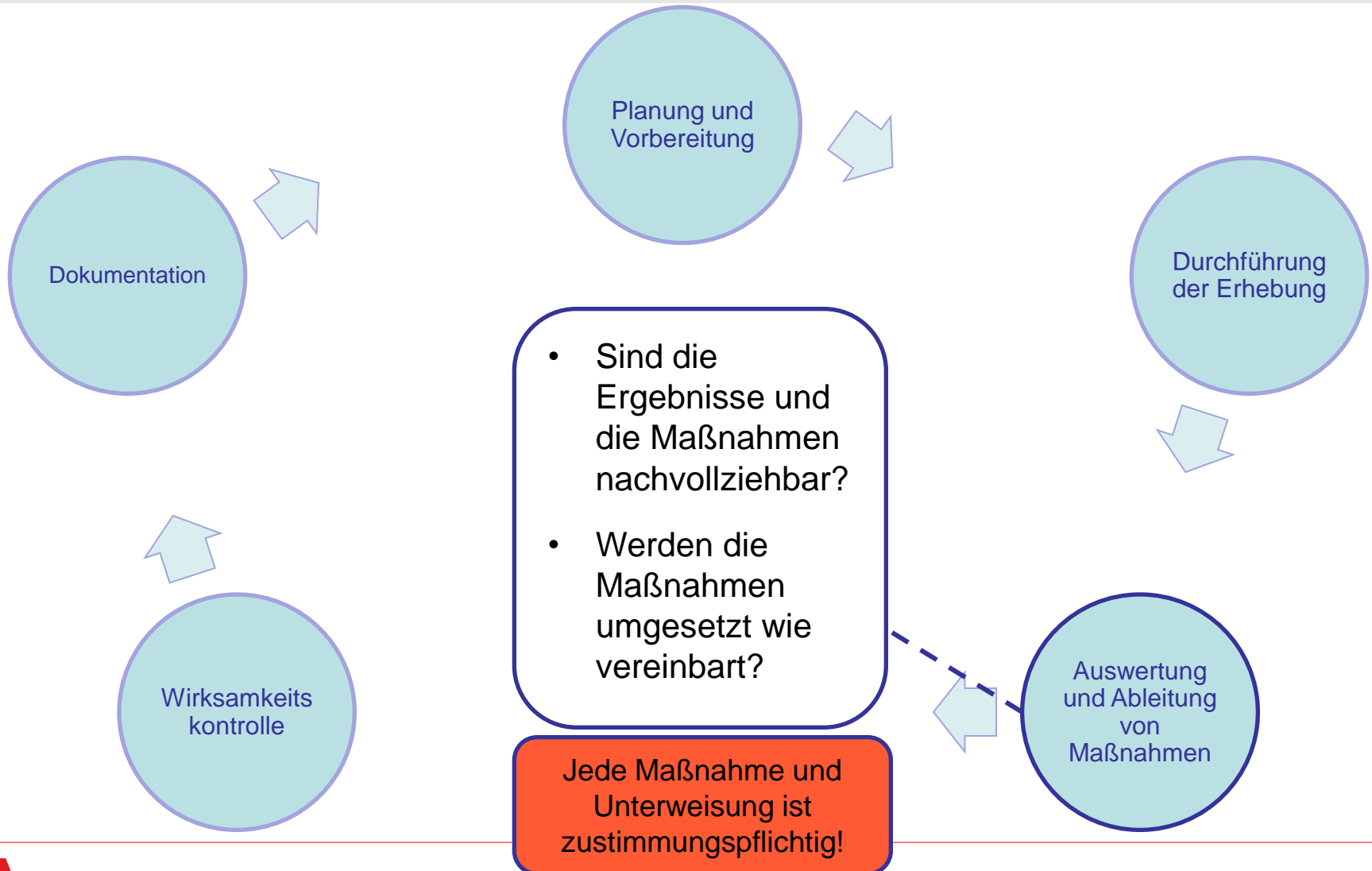
# Psychische Fehlbelastung in der Arbeitswelt

## Schritt 2: Durchführung der Erhebung



# Psychische Fehlbelastung in der Arbeitswelt

## Schritt 3: Auswertung und Maßnahmen

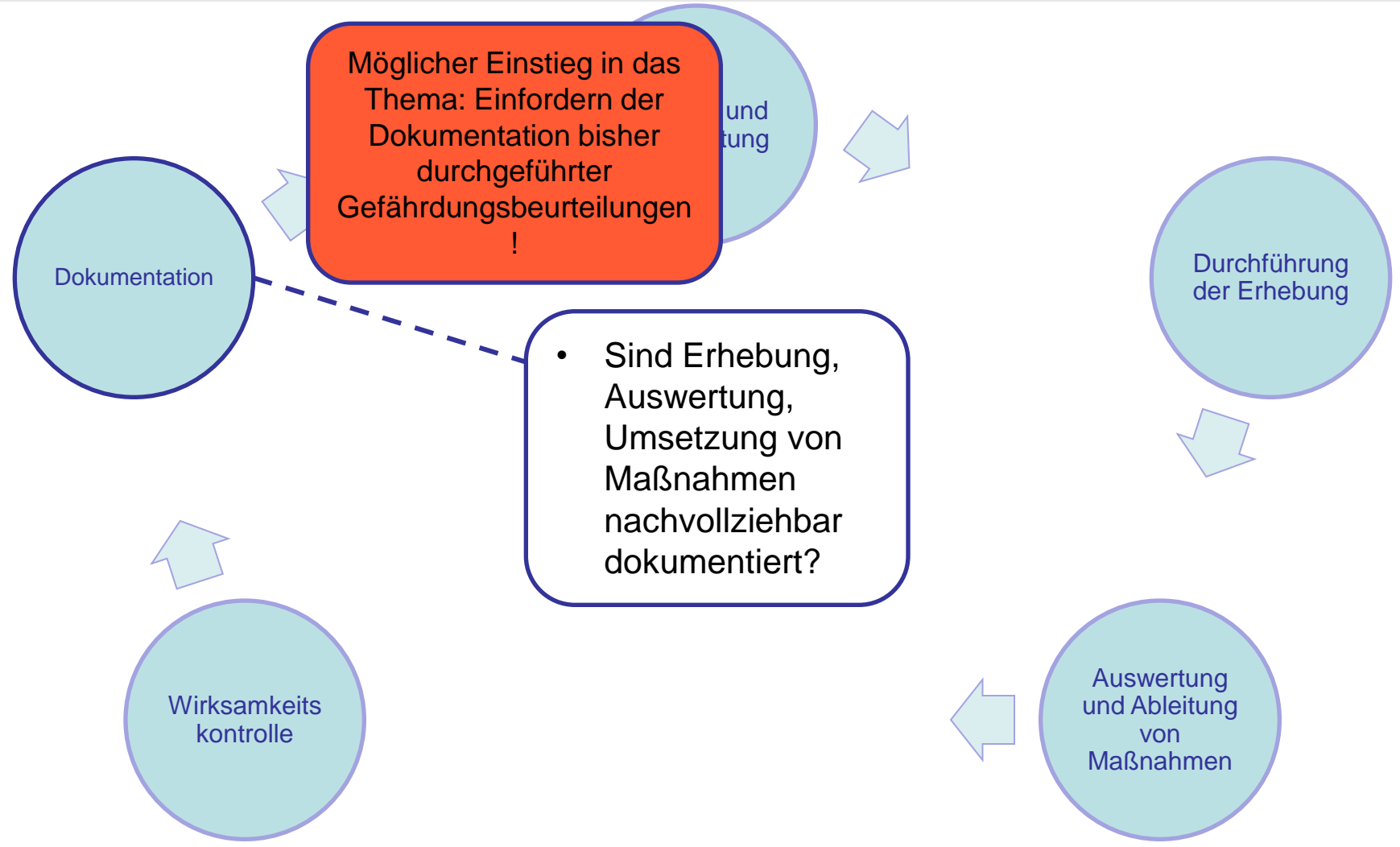


## Schritt 4: Wirksamkeitskontrolle



# Psychische Fehlbelastung in der Arbeitswelt

## Schritt 5: Dokumentation



## Zusammenfassung

- Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, um die arbeitsbedingten Fehlbelastungen zu minimieren.
- Das Betriebsverfassungsgesetz/ Personalvertretungsgesetz räumt der Interessenvertretung weitreichende Mitbestimmungsrechte ein.
- Alle Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind mitbestimmungspflichtig.
- Das Initiativrecht erlaubt es der Interessenvertretung, ihrerseits rechtsverbindliche Vorschläge zu konkreten Maßnahmen einzubringen.
- Bei festgestellter Nichteinigung wird eine Einigungsstelle einberufen.

## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Bei Fragen zur konkreten Umsetzung in Betrieben oder Dienststellen vereinbaren wir gerne einen Termin zu einem persönlichen Beratungsgespräch.

Wenden Sie sich hierfür an:

*Abteilung 2 Mitbestimmung und Technologieberatung*

*Wolfgang Groß: Tel: 0421/36301-951*

*Dennis Wernstedt: Tel: 0421/36301-949*