

Tausendmal diskutiert und doch ist nichts passiert?

In der Bildschirmarbeitsverordnung steht es ausdrücklich drin, aber auch sonst ist es verpflichtend: Die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz müssen im Rahmen der ›Gefährdungsbeurteilung‹ sorgfältig analysiert werden – um daraus entsprechende Konsequenzen zur Belastungsminderung abzuleiten. Warum also ist ›die Sache mit der psychischen Belastung‹ in der Praxis so schwer?

NICHT VON UNGEFÄHR schreibt die Bildschirmarbeitsverordnung ausdrücklich auch die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen vor. Rückenbeschwerden, Magen-Darm- und Kreislauf-erkrankungen durch Stress am Bildschirm, aber auch so genannte ›depressive Episoden‹ und Suchterkrankungen treiben nicht nur aktuell die Kosten der Krankenkassen in die Höhe, sondern stellen faktisch eine massive Bedrohung für fast jeden arbeitenden Menschen dar, der man sich individuell kaum entziehen kann: Entgrenzung der Arbeitszeit, Multi-Projektarbeit, Termindruck, magersüchtige Betriebsstrukturen, schlecht angepasste Software und vieles mehr führen zunehmend zu Fehlbelastungen, deren direkter Ausdruck in Form von Fehlzeiten – wiederum belastungsverschärfend! – nur aufgrund der fatalen Arbeitsmarktsituation noch unterdrückt wird.

Alle Institutionen und Verbände (voran diejenigen, die uns wegen ›demografischer Engpässe‹ gerne bis zum 67-ten Lebensjahr arbeiten lassen würden)



halten Stress, Mobbing, Überforderung – kurz: psychische Fehlbeanspruchungen – für ein zentrales betriebliches Handlungsfeld. Und sie vertrauen zugleich darauf, dass die ›betrieblichen Sozialpartner‹ es schon richten werden, denn schließlich gibt es ja die gesetzliche Pflicht, die Belastungen nicht nur zu beurteilen, sondern ihnen – auch

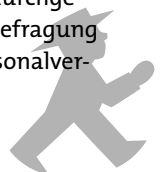
mithilfe der Mitbestimmung – zuleibe zu rücken.

Dennoch zeigen jüngste Umfragen, dass die Probleme zwar bejammert, aber von nur sehr wenigen Betrieben wirklich konkret angepackt werden.

Mangelnde Umsetzung des ArbSchG

DAS ARBEITSSCHUTZGESETZ IST am 21. August 1996 in Kraft getreten und damit auch die Verpflichtung, psychische und andere Arbeitsplatzbelastungen im Rahmen einer ›Gefährdungsanalyse‹ systematisch zu untersuchen und an der Beseitigung erkannter Probleme zu arbeiten. Ein Jahr später, am 21. August 1997, hätten die Betriebe Unterlagen über die Ergebnisse dieser Gefährdungsbeurteilungen und die daraus folgenden Arbeitsschutzmaßnahmen verfügbar halten müssen ...

Die Realität allerdings ist eine völlig andere. Eine erst kürzlich vom BIT e.V. und der Universität Bielefeld durchgeführte repräsentative Telefonbefragung mit Geschäftsführern und Personalver-



Mitbestimmungspraxis

antwortlichen von 501 Unternehmen in Nordrhein-Westfalen bestätigt die Ergebnisse früherer Untersuchungen¹:

Danach haben je nach Branche immerhin zwischen 40 und 80 Prozent der Betriebe eine erwähnenswerte Gefährdungsanalyse körperlicher Belastungen durchgeführt.

mehr um ein von interessierten Wissenschaftlern und den Medien ›hoch geredetes Thema‹. Die behauptete Dringlichkeit der Umsetzung gesetzlicher Vorschriften geht also an der Wirklichkeit vorbei.

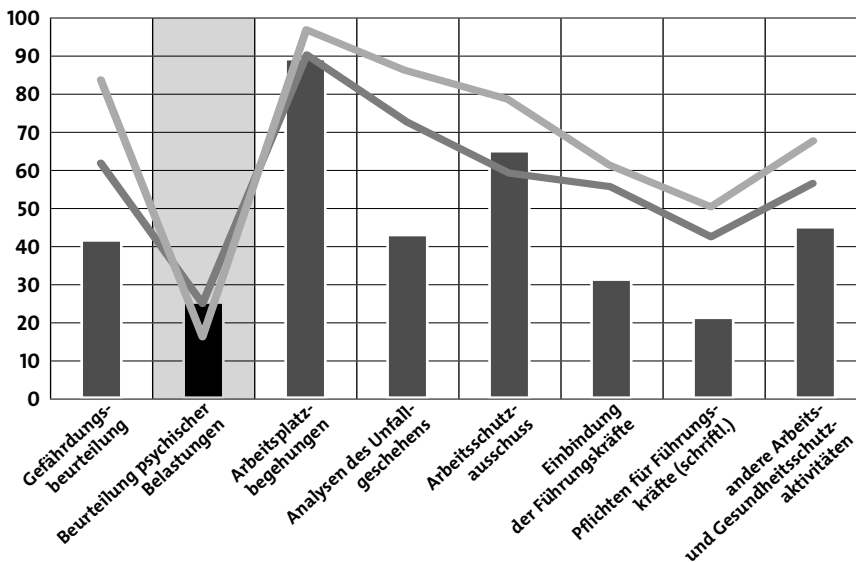
2. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind nicht stark genug;

Körperliche Belastungen stagnieren oder nehmen teilweise sogar ab, aber die psychischen Belastungen nehmen enorm zu. Dies gilt in besonderem Maße für Zeitdruck und hohes Arbeitstempo, aber auch für die Kombination verschiedener psychischer Belastungsfaktoren (z.B. für niedrigen Handlungsspielraum bei hohen Konzentrationsanforderungen und Leistungsdruck etwa in der Bildschirmarbeit).

Eine repräsentative Telefonbefragung des nordrhein-westfälischen Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie aus dem Jahr 1999 ergab, dass sich 36 Prozent der Befragten durch hohen Zeitdruck, 44 Prozent durch hohe Verantwortung und 25 Prozent durch zu hohe Arbeitsmenge ›stark‹ oder ›ziemlich stark‹ belastet fühlten. Gegenüber einer vergleichbaren Befragung aus dem Jahre 1994 ist das eine deutliche Steigerung:

Stand der Umsetzung gesetzlicher Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Vergleich umgesetzter Maßnahmen der Banken- und Versicherungsbranche (■) mit anderen Dienstleistungsbranchen (▒) und dem Verarbeitenden Gewerbe (■) in Prozent



Eine Analyse der psychischen Belastungen jedoch hat es bei weit weniger Betrieben gegeben, nämlich nur bei 15 bis 25 Prozent – wirklich keine besonders gute Bilanz. Sie bedeutet, dass in etwa 80 Prozent der Betriebe geltendes Recht nicht angewendet wird. Ebenso verstießen die Betriebsräte, die ja die gesetzliche Aufgabe haben, über die Umsetzung der gesetzlichen Vorschriften im Betrieb zu wachen, gegen ihre Pflichten!

Stellt sich die Frage nach den Ursachen für diese ›Zurückhaltung‹ gerade bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Vier Erklärungen scheinen denkbar:

1. Die Zunahme der psychischen Belastung ist gar nicht so schwerwiegend wie behauptet. Es handelt sich viel-

deshalb können die Betriebsräte ihren Initiativpflichten in dieser Frage nicht nachkommen.

3. Die Betriebsräte haben selber insgeheim Bedenken und scheuen sich, das Thema aufzugreifen. Sie *wollen* also ihre Möglichkeiten nicht nutzen.
4. Der Widerstand der Arbeitgeber gegen die Erfüllung der gesetzlichen Pflichten ist zu groß. Sie scheuen Kosten und Chaos, vor allem aber auch einen wachsenden Einfluss der Betriebsräte auf die Leistungspolitik in den Betrieben.

Diese möglichen Erklärungen sollen nun im Einzelnen betrachtet und geprüft werden:

Wirklich mehr Stress und psychische Fehlbelastungen?

ANFORDERUNGEN UND Belastungen durch Arbeit sind in den letzten 15 bis 20 Jahren einem starken Wandel unterworfen.

Es fühlten sich stark oder ziemlich stark belastet von ...	1994	1999
hoher Verantwortung	32%	44%
hohem Zeitdruck	34%	36%
Überforderung durch die Arbeitsmenge	20%	25%
keinem Handlungsspielraum	14%	22%
körperlicher Zwangshaltung	18%	23%
mangelnder Information	14%	18%
Lärm	19%	20%

Eine Befragung von 1150 Betriebsräten und Unternehmern in Nordrhein-Westfalen durch BIT e.V. (siehe: ›Arbeit & Ökologie-Briefe‹ 1/02, Seite 28) ergab, dass für den Angestelltenbereich 90 Prozent der Betriebsräte, aber auch 54 Prozent der Unternehmensleitungen der Auffassung waren, der Stress habe zugenommen. Ähnlich hoch wurde auch die Zunahme der psychischen Belastungen im gewerblichen Bereich eingeschätzt. Und es gibt unzählige weitere Belege für die Zunahme psychischer Belastungen (siehe dazu z.B. auch den Überblick in der Arbeitshilfe Nr. 12 der IG Metall).

Fazit: Gerade in der Zeit der Deregulierung, der ständigen Arbeitsverdichtung und der Entgrenzung von Arbeit und ist das ArbSchG mit der Gefährdungsanalyse

¹... Erhoben im Rahmen einer Machbarkeitsstudie zum Studiengang ›betriebliches Gesundheitsmanagement‹, gefördert durch das Land NRW und die EU; Bielefeld/ Bochum 2003

psychischer Belastungen notwendiger denn je.

Greifen die Mitbestimmungsrechte?

AUF WUNSCH DER Arbeitgeber wurde 1996 von der damaligen Kohl-Regierung eine ›schlanke Umsetzung‹ der europäischen Rahmenrichtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz vorgenommen: Der Gesetzgeber hat im deutschen ArbSchG an keiner Stelle mehr geregelt, als unmittelbar durch die Angleichung an die europäische Vorgabe nötig gewesen wäre. Dass diese ›schlanke Umsetzung‹ tatsächlich dann neue Mitbestimmungsrechte für die betrieblichen Interessenvertretungen eröffnet hat, kann durchaus als eine kleine Ironie der Geschichte gesehen werden: Gerade weil das ArbSchG in seiner aufs Mindeste reduzierten Form Spielräume bietet, können und müssen diese nun auch genutzt werden. Mit anderen Worten: Zu allen Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, bei denen es »wegen Fehlens einer zwingenden Vorgabe einer konkreten betrieblichen Regelung bedarf«, besteht nun ein eindeutiges Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

So enthält das ArbSchG von 1996 unter anderem folgende Grundpflichten des Arbeitgebers:

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen, unter Berücksichtigung der Umstände, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen (§ 3 Abs. 1); Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit (§ 2 Abs. 1).
- Der Arbeitgeber muss eine geeignete Arbeitsschutzorganisation aufbauen und die Mittel hierfür bereit stellen; Arbeitsschutzmaßnahmen müssen bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden (§ 3 Abs. 2).
- Der Arbeitgeber muss eine Beurteilung der mit der Arbeit verbundenen Gefährdung vornehmen, um zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Diese Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung müssen schriftlich dokumentiert werden (§ 5 und § 6).
- Der Arbeitgeber muss Betriebs- und Personalräte oder (sofern es keine betriebliche Interessenvertretung gibt) die Beschäftigten selbst zu

allen Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes unterrichten und anhören. Alle Beschäftigten müssen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sein können, sowie über Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz ausreichend unterwiesen werden (§ 12 und § 14).

Während die Bildschirmarbeitsverordnung ausdrücklich die Analyse psychischer Belastungen vorschreibt, ist die Anwendung der Gefährdungsbeurteilung auf andere, nicht körperliche Belastungen im ArbSchG nicht ausdrücklich erwähnt. Mittlerweile ist es jedoch von allen Kommentaren anerkannt, dass die Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG auch die Analyse psychischer Belastungen umfasst. So geben selbst Hofmann, Keller und Neuhaus in ihrer gewerkschaftskritischen Ausführung zum Arbeitsschutzgesetz an, dass psychische Belastungen immer dann eine zu beurteilende Gefährdung darstellen, wenn sie von negativen Beanspruchungsfolgen begleitet werden².

²... Hofmann/Keller/Neuhaus: Die Sache mit der psychischen Belastung / Eine praxisnahe Handlungshilfe für Unternehmen; in: Leistung und Lohn, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, April 2002, Seite 14 – eine durchaus lesenswerte Arbeitgeberbroschüre, deren Titel wir uns auch für unseren Vorspann ausgeliehen haben.

Zum Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und bei Entscheidungen über Maßnahmen des Arbeitsschutzes gibt es denn auch eine ganze Reihe von Gerichtsurteilen, die in ihrer Tendenz eindeutig sind. Auch das letzte BAG-Urteil vom 15. 1. 2002 bekräftigt die Mitbestimmungsrechte, obgleich der konkrete Antrag des Betriebsrats zunächst zurück an das Landesarbeitsgericht verwiesen wurde (vergleiche: ›Arbeit & Ökologie-Briefe‹ 2/02).

Hier nur kurz zwei Urteile, die die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Umsetzung des ArbSchG und der BildsArbV bestätigen:

Bundesarbeitsgericht vom 15. 1. 2002 (Aktenzeichen 1 ABR 13/01): Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 besteht, Antrag auf Feststellung eines Mitbestimmungsrechts muss erkennen lassen, welche konkreten betrieblichen Regelungen mitbestimmt werden sollen (Faxabruf unter 03 61-2636-20 00).

Landesarbeitsgericht Hamburg vom 21. 9. 2000 (Aktenzeichen 7 Ta BV 3/98): Mitbestimmung besteht bei Gefährdungsbeurteilung, Dokumentation, Maßnahmen des Gesundheitsschutzes, Organisation des Gesundheitsschutzes, Hinzuziehung externer Fachleute und der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen (Faxabruf 040-4 28 63 58 52).

Das Landesarbeitsgericht Hamburg geht dabei in seiner Entscheidung davon aus, dass dem Betriebsrat bei den folgenden Regelungstatbeständen ein Mitbestimmungsrecht zusteht, das auch über eine Betriebsvereinbarung umgesetzt werden kann:

- bei der Auswahl der einzusetzenden Verfahren für die Gefährdungsbeurteilung,
- der Gestaltung der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung,
- der Unterweisung der Arbeitnehmer,
- den Maßnahmen des Gesundheitsschutzes einschließlich der Pausenregelung und präventiven Maßnahmen des Gesundheitsschutzes,
- betrieblichen Maßnahmen der Organisation des Gesundheitsschutzes,
- Beauftragung fachkundiger Personen mit Aufgaben des Gesundheitsschutzes und

- der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung.

Nur das Bundesverwaltungsgericht ist dieser Einschätzung bisher nicht gefolgt, so dass im öffentlichen Dienst immer noch um die Mitbestimmung bei dem ›Wie/Wer/Warum‹ einer Gefährdungsbeurteilung gestritten werden muss (vergleiche auch ›Arbeit & Ökologie-Briefe‹ 24/00, Seite 9 und die IG-Metall-Handlungshilfe Nr. 13).

Aber man sollte über die direkten Mitbestimmungs- und Initiativrechte nicht vergessen, dass beispielsweise die Einführung eines IKT-Systems oder eine Reorganisations-Maßnahme eine wesentliche Änderung der Belastungssituation herbeiführen kann und von daher einer Gefährdungsbeurteilung bedarf.

Fazit: Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes ist im Wesentlichen unstrittig, den Initiativen des Betriebsrats steht rechtlich nichts im Wege (nur der öffentliche Dienst hängt noch etwas nach).

Gibt es gute Gründe, das Thema zu vermeiden?

DIE AUTOREN HABEN im Rahmen des Projekts ›Aktivierende Weiterbildung von Betriebsräten im Organisationsbereich der IG Metall...‹³, zusammen mit dem Fachbereich Arbeits- und Gesundheitsschutz des IG Metall-Bildungszentrums Sprockhövel, mehrere Seminare zu dem Thema mitgestaltet. Der Titel des Seminars lautet ›Runter mit dem Dauerstress‹ und ist gekoppelt mit einem vier Monate später folgenden Umsetzungs-Workshop. Die Reaktionen der Seminarteilnehmer auf das Thema haben uns noch einmal deutlich gemacht, dass auch Betriebsräte große Berührungängste zu diesem Thema haben, die aber im Wesentlichen auf vier Missverständnissen beruhen:

1. Missverständnis

›Jetzt sollen wir uns auch noch um die ›psychisch Kranken‹ kümmern!‹

Wenn das Thema ›psychische Belastungen‹ (ein zugegebenermaßen missverständlicher Begriff) auf den Tisch kommt, denken viele Betriebsratsmitglieder an Beispiele wie den Kollegen, der immer merkwürdiger wurde, bis man

schließlich einen Verfolgungswahn bei ihm diagnostiziert hat, oder die Kollegin, die nach ihrer Scheidung in eine Depression rutschte, oder den Meister, der aufgrund seines starken Alkoholkonsums immer weiter abbaute, bis er schließlich im Materiallager landete. Sie setzen also psychische Belastungen gleich mit psychischer Erkrankung – und damit landet das Thema beim sozialen Dienst oder beim Betriebsarzt.

Um es also ganz deutlich zu sagen: Es geht nicht um psychische Erkrankungen und auch nicht vorrangig um die Sonderfälle Mobbing und Sucht, wenn von psychischen Belastungen die Rede ist. Gemeint sind vielmehr die alltäglichen, nicht direkt körperlichen Belastungen, die sehr vielen Beschäftigten den Arbeitsalltag erschweren. Die ISO 10075-1 ›Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung, Teil 1‹ definiert psychische Belastung als die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken, wie zum Beispiel die aus einer bestimmten Aufgabe oder Organisationsstruktur entstehenden Anforderungen.

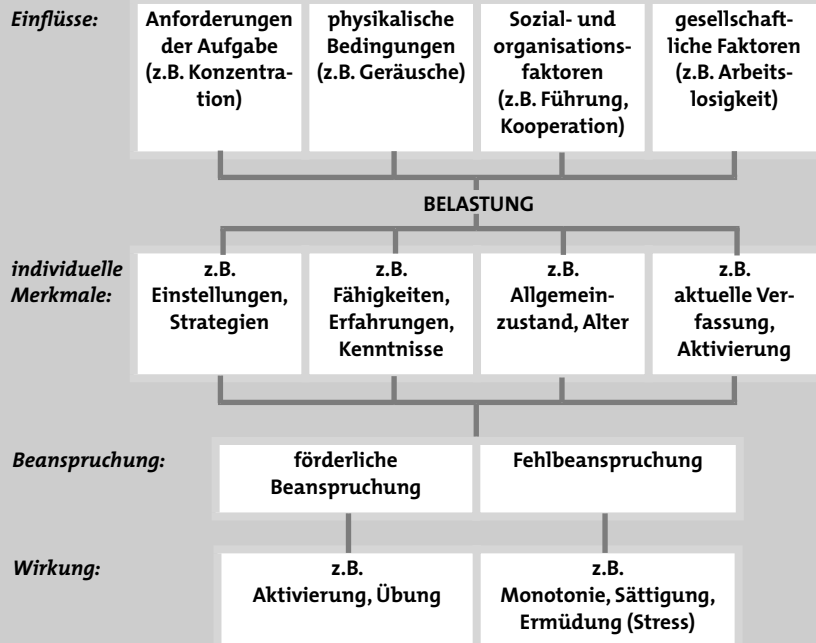
Solche ›Belastungen‹ beanspruchen den einzelnen Menschen in dem Moment, in dem sie auf ihn einwirken. Das ist also weder etwas Schlimmes, noch etwas Ungewöhnliches. Erst bei einer Fehlbeanspruchung kommt es zu Folgen wie Monotonie, Sättigung, Ermüdung und Stress, die ihrerseits wiederum bekannte Krankheiten im Herz-Kreislauf-Bereich, Magen-Darm und Rücken hervorrufen können, aber auch das Suchtverhalten fördern und so weiter und so fort (siehe info-Kasten auf der Seite 13).

Fazit: Der Abbau psychischer Fehlbeanspruchungen in der Arbeit ist ein Thema, das alle Beschäftigten angeht.

3... Das Projekt wurde gefördert mit den Mitteln der Bundesregierung im Rahmen des Projektträgers: ›Neue Qualität der Arbeit‹; in diesem Rahmen ist das Seminarekonzept: ›Runter mit dem Dauerstress‹ der IG Metall/Bildungszentrum Sprockhövel entstanden. 2004 werden wieder vier solche Wochenseminare mit Umsetzungs-Workshops von der IG Metall im Bildungszentrum Sprockhövel angeboten.

Übersicht

Psychische Belastung nach ISO 10 075 (1)



2. Missverständnis: »Über Stress jammern nur »Weicheier!«

Ist das erste Missverständnis einmal ausgeräumt, bleibt dennoch eine gewisse Irritation: Wenn es nicht um die »armen Kranken« geht, geht es also um uns alle. Aber: Wer gibt schon gerne zu, dass er selbst unter Stress wirklich leidet, also nicht nur »gestresst« ist? Lieber stellen wir uns doch als stark und unverwundlich dar. Gerade auch viele Betriebsratsmitglieder sehen es fast schon als »Markenzeichen« einer guten Betriebsratsarbeit an, wenn sie ständig überlastet sind ... Der eine steckt das weg, der andere leidet darunter, sagt aber nichts und der dritte tritt kürzer – und wird dafür »getreten« ...

Und wenn der Arbeitgeber nach der Stressbelastung fragt, kann es ja sogar gefährlich werden: Womöglich wird er diejenigen, die darüber klagen, als nächste aussortieren, weil sie der hohen Belastung nicht mehr gewachsen sind, nicht mehr fit sind für die Anforderungen in einer globalisierten Welt, in der »Arbeiten ohne Ende« zur Normalität zu werden droht (siehe auch den Artikel ab Seite 4).

Eine Bestandsaufnahme der derzeitigen betrieblichen Situation wird jedoch in den meisten Fällen zeigen: Der Leistungsdruck hat enorm zugenommen, es

kommen immer mehr Beschwerden aus allen Bereichen, das Betriebsklima leidet, Qualität und Effizienz der Arbeit lassen nach, weil alle nur noch von Termin zu Termin hetzen und die Reibungsverluste immer mehr zunehmen. Und der Kollege in der Disposition hat schon mit 35 seinen ersten Herzinfarkt erlitten ... Hoppla, vielleicht haben wir doch ein Problem

mit Stress in unserem Betrieb? Starke Sprüche alleine helfen da nicht mehr; schließlich müssen wir vielleicht demnächst alle bis 67 arbeiten! Und wollen wir uns dann im Rollstuhl in den Betrieb fahren lassen oder zwischen Reha-Klinik und Arbeitsplatz pendeln?

Fazit: Es geht bei dem Thema gerade auch um die langfristige Erhaltung der eigenen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit – zwar mit unterschiedlicher aktueller Dringlichkeit, aber (auf jeden Fall mittel-fristig) für jeden zentral.

3. Missverständnis:

»Wir haben wichtigere Probleme als den Stress!«

Auch den Betriebsratsmitgliedern, denen der Zusammenhang von Leistungsverdichtung und Gesundheitsgefahren im Betrieb allmählich dämmert, ist nicht wohl bei der Sache. In der Produktion stehen Entlassungen an, es wird über Eingruppierung und Arbeitszeitregelungen verhandelt, die Betriebskantine wird geschlossen, das Weihnachtsgeld gekürzt. Dagegen erscheint doch die eher als individuelles Problem gesehene hohe psychische Belastung am Arbeitsplatz als ein nachrangiges Thema.

Das scheint so. Tatsächlich aber ist die Thematisierung von Belastungsgrenzen, von »Arbeiten ohne Ende« und »Burn-Out-Syndrom« eine zentrale Möglichkeit, die zunehmende Leistungsverdichtung und Ausdehnung der Arbeitszeit in den Griff zu bekommen. Auch verfehlte Führung im Unternehmen (ein sehr gewichtiger Auslöser für Stress) kann dabei sichtbar gemacht werden. Wenn wir nicht deutlich machen und nachweisen können, dass die steigende Intensität der Arbeit verbunden mit einem rigiden Führungsverhalten krank macht, wer wird den Arbeitgeber daran hindern, die Anforderungen höher und höher zu schrauben?

Fazit: Psychische Belastungen in der Arbeit sind das ideale »Querschnittsthema«, um verschiedene betriebliche Konflikt- und Themenbereiche sinnvoll miteinander zu verknüpfen.

4. Missverständnis:

»Stress kann man ja doch nicht objektiv messen, jeder meckert halt über etwas anderes.«

Wenn der Betriebsrat aber, überzeugt von der dringenden Notwendigkeit, sein gesetzliches Initiativrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nutzt, um die Analyse psy-

chischer Belastungen im Betrieb anzustoßen, entstehen wieder neue Probleme. Was ist das überhaupt – »Stress«? Wenn Klagen über zu hohen Lärm in der Halle kommen, kann man dem mit einem Lärmmesser nachgehen. Und es gibt entsprechende Grenzwerte, die eingehalten werden müssen. Aber wie, bitte sehr, kann man Stress erfassen?

Viele Betriebsräte sind in dieser Frage hilflos, und sie teilen diese Hilflosigkeit mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit, den Betriebsärzten und der Geschäftsführung – und oft genug auch mit den zuständigen Berufsgenossenschaften und dem Amt für Arbeitsschutz. Aber wenn das so ist, wenn sich das nicht gut messen lässt, sollte man vielleicht doch besser die Finger davon lassen, dann bekommt man auch keine Probleme?

Nun, dass sich psychische Belastungen nicht messen lassen, ist ein Vorurteil, allerdings ein sehr hartnäckiges, denn jeder erlebt und verarbeitet Belastungen ja anders. Aber das Erleben und die konkrete Beanspruchung von Paul und Ilse, die sollen ja gar nicht gemessen werden. Der Arbeitsplatz und die Arbeit stehen auf dem Prüfstand der Gefährdungsbeurteilung. Es geht also um die ganz handfesten, oft direkt zu beobachtenden oder leicht zu erschließenden Belastungsquellen, die sich (auch) psychisch auswirken. Schon der gerade erwähnte Lärm kann zum Beispiel bei Bildschirmarbeit, die eine hohe Konzentration erfordert, eine psychische Fehlbelastung darstellen und das weit unter der 85 DbA-Schwelle!

Es gibt deshalb eine Vielzahl von erprobten und auch ökonomisch einsetzbaren Verfahren zur Ermittlung dieser Belastungen; darüber Genaueres zu schreiben, würde den Rahmen dieses Artikels sprengen. Zwei Verfahren werden in der nächsten CF-Ausgabe im zweiten Teil dieses Artikels in Fallbeispielen kurz skizziert. Dort wird es auch eine Literaturliste und weitere Hinweise auf Informationsquellen geben. Erfahrungsgemäß ist es allerdings das Sinnvollste, dass sich interessierte Praktiker zunächst in einem Seminar und auch durch Besuche in anderen Firmen selbst schlau machen zu den Möglichkeiten der

Erfassung psychischer Belastungen. Auch kann sich der Betriebsrat fachkundige Beratung nach § 80 Abs. 3 BetrVG besorgen oder gemeinsam mit dem Arbeitgeber externe Berater in den Betrieb holen.

Fazit: Es gibt gute und in der Praxis erprobte und akzeptierte Verfahren zur Analyse und Beurteilung psychischer Belastungen!

Der nächste Schritt: Arbeitgeber überzeugen!

WENN NUN ALSO alle vier Missverständnisse ausgeräumt sind und wenn der Betriebsrat von der Wichtigkeit des Themas »Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen« überzeugt ist, dann kann er sich nun der wirklich schwierigen Aufgabe widmen, auch den Arbeitgeber davon zu überzeugen. Denn eine sinnvolle und für die Belegschaft wirklich nützliche Gefährdungsanalyse kann es nur geben, wenn Betriebsrat und Geschäftsleitung sich auf ein gemeinsames Verfahren einigen und zumindest in dieser Sache an einem Strang ziehen.

Die Gefährdungsbeurteilungen müssen schließlich zu Verbesserungsmaßnahmen führen – und dieser Weg muss rechtlich sauber abgesichert sein. Denn sonst würden sich auch die Beschäftigten zu Recht fragen, was das Ganze soll. Erst werden sie freundlicherweise an der Gefährdungsbeurteilung beteiligt und dann ist außer Spesen wieder nichts gewesen? Die Überzeugung des Arbeitgebers will also sorgfältig durchdacht und vorbereitet sein – aber dazu mehr im zweiten Teil dieses Beitrags ...

Dr. Andreas Blume, BIT e.V., Unterstraße 51,
44892 Bochum, fon 0234-92231-10,
andreas.blume@bit-bochum.de,
www.bit-bochum.de;

Dr. Martin Resch, CARO GmbH, Büro Seevetal,
Freschenhausener Weg 35, 21220 Seevetal,
fon 04105-85150, info@dr-martin-resch.de,
www.dr-martin-resch.de

