

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen

Als Stichwortkatalog unterstützt das Gestaltungsraster Ihre Überlegungen zur Entwicklung einer Betriebs oder Dienstvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen. Anhand der kompakt aufgeführten Punkte können Sie die für Sie zentralen Aspekte für Ihre Vereinbarung ermitteln.

Präambel

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als wertvollste Ressource
- Mitarbeiter*innenorientierung als Personalstrategie
- Regelung des Verfahrens der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Gegenstand und Geltungsbereich

- räumlichen, persönlichen und sachlichen Geltungsbereich festlegen

Ziele der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

- Arbeitszufriedenheit erhöhen

- Motivation der Beschäftigten erhöhen
- Führung und Zusammenarbeit verbessern
- Verbesserungsmaßnahmen einleiten

Phasen der Gefährdungsbeurteilung

psychischer Belastungen

- arbeitsplatz-, tätigkeits- oder personenbezogene Belastungen festlegen – psychische Gefährdungen ermitteln
- psychische Gefährdungen beurteilen
- Festlegung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen
- Maßnahmen durchführen
- Wirksamkeit von Maßnahmen überprüfen
- Ergebnisse dokumentieren
- Gefährdungsbeurteilung fortschreiben

Entscheidungs- und Beratungsgremium

(„Steuerkreis“)

- paritätisch besetzt
- Geschäftsordnung festlegen
- Möglichkeit, externe Sachverständige hinzuzuziehen

- Vorgehen bei Stimmgleichheit
(Einigungsstelle als verbindliche Instanz)

Festlegung der Tätigkeiten

- alle Arbeitsplätze
- sämtliche Arbeitsabläufe
- aufgeteilt in Arbeits- und Tätigkeitsbereiche
- Führungskräfte und Beschäftigte sind „Arbeitsbedingungen“

Gleichartige Arbeitsbedingungen

- Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ist ausreichend
- über die Gleichartigkeit entscheidet der Steuerkreis

Gefährdungen und Belastungsfaktoren

- zu untersuchende Gefährdungen festlegen
- spezifische psychische Belastungsfaktoren festlegen
- Grenzwerte, Vorgaben und Orientierungswerte orientieren sich an den aktuellen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen
- ganzheitliche Betrachtungsweise mit

Verknüpfung von Einzelfaktoren

Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

- Erstbeurteilung bei neuen Arbeitsplätzen
- regelmäßig bei bestehenden Arbeitsplätzen (z. B. alle drei Jahre)
- bei wesentlichen Änderungen (Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsverfahren, Arbeitsorganisation, Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene, arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse)
- bei Einführung neuer oder Änderung bestehender Arbeitsschutzvorschriften bei Hinweis auf Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Arbeitsunfällen/ Krankheiten

Methoden und Verfahren

- Methoden und Verfahren der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen festlegen
- ggf. stufenförmiges Modell (1. Stufe: Ermittlung der Belastungsschwerpunkte mittels Beschäftigtenbefragung (Grobanalyse);

2. Stufe: Beschäftigtenworkshops und Arbeitsplatzanalyse (Feinanalyse)

- über Methoden und Verfahren entscheidet der Steuerkreis

Nutzung von Erfahrungswissen und implementierten Maßnahmen

- bestehendes Wissen (Beanspruchungsfolgen, Krankheiten, Fehlzeiten, eingeschränktes Leistungsvermögen) berücksichtigen
- Vorschläge von Beschäftigten und Führungskräften
- bereits vorliegende Testbeurteilungen zu Gefährdungen durch psychische Belastungen

Gefährdungsbewertung und Maßnahmen

- im Steuerkreis Maßnahmen bewerten und ableiten
- Maßnahmenworkshops mit den Beschäftigten
- Einigungsstelle als verbindliche Instanz

Wirksamkeitskontrolle

- Wirksamkeit von Maßnahmen (z. B.

durch Folgebefragungen und -analysen) regelmäßig beurteilen

Dokumentation

- Dokumentation durch den Steuerkreis und die Fachkraft für Arbeitssicherheit – Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- abgeleitete Maßnahmen
- Stand der Umsetzung
- Ergebnisse der Wirksamkeitskontrolle
- verantwortliche Personen
- Verantwortung für die Umsetzung trägt der Arbeitgeber

Informationsrecht der Beschäftigten

- Transparenz und Informationsrecht vor und während der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- Einsicht in die jeweils für die Beschäftigten relevanten Teile der Dokumentation

Rechte der Interessenvertretung

- Informationsrechte der Interessenvertretung
- Verfügungsrechte der Interessenvertretung

an den erhobenen Daten und Ergebnissen

- Ansprüche gemäß BetrVG/BPersVG/
LPersVG bleiben unberührt

Nachteilsverbot

- keine negativen Konsequenzen
für die Beschäftigten aus der
Gefährdungsbeurteilung psychischer
Belastungen
- keine Begründung arbeitsrechtlicher
Maßnahmen
- keine Verpflichtung der Beschäftigten,
an einer Beschäftigtenbefragung und/
oder an Interviews, Gruppenanalysen etc.
teilzunehmen

Datenschutz

- Anonymität gewährleisten
- ggf. externe Sachverständige mit der
Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung
psychischer Belastungen beauftragen
- Zugriffsberechtigte festlegen
- Aufbewahrungs- und Lösungsfristen
von Fragebogen, Auswertungen und
Dokumentationen

Inkrafttreten und Kündigung

- Inkrafttreten
- Kündigungsfrist
- Nachwirkung

Quelle:

*in Anlehnung an Hans-Böckler-Stiftung (Hg.),
Hinrichs, Gefährdungsbeurteilung psychischer
Belastungen, 2016*

Hinweis

*Auf der Webseite <https://www.imu-boeckler.de> finden
Sie eine Datenbank der Hans- Böckler-Stiftung mit
anonymisierten Textauszügen aus abgeschlossenen
Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zum Thema „
Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen“.*