

Beurteilung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz



Psychische Belastungen können oft so schwerwiegend sein, dass Beschäftigte ihren Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen aufgeben müssen. Damit es gar nicht erst dazu kommt, sind Maßnahmen erforderlich, die diesem vorbeugen. Unverzichtbar dafür ist eine Beurteilung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.

Seit der Einführung des Arbeitsschutzgesetzes gilt die Verpflichtung zu einer umfassenden Gefährdungsanalyse aller Arbeitsplätze im Hinblick auf gesundheitliche Risiken (vgl. § 5 ArbSchG). Nicht nur für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, sondern auch für viele Betriebsräte hat sich dabei der Anspruch auf eine möglichst objektive Messung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz als unerwartet schwierige Aufgabe herausgeschält. Der folgende Beitrag soll für die Beurteilung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz eine Hilfe sein.

Das bewährte Vorgehen des technischen Arbeitsschutzes besteht im Prinzip darin, messbare Abweichungen von Normvorgaben zu ermitteln, die sich in Meter, Grad Celsius, Neigungswinkel, Stoffkonzen-

tration, Anzahl, Zeitraum, Grad der Abweichung etc. — letzten Endes immer in Zahlen — ausdrücken lassen. Bei der Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungsfaktoren stehen solche Messsysteme nur bei solchen Faktoren zur Verfügung, die ohnehin vom technischen Arbeitsschutz berücksichtigt werden, wie z. B. Lärm, Zugluft, Beleuchtung oder Taktfrequenz des PC-Bildschirms. Diese „harten“ Faktoren stellen jedoch nur eine Minderheit der psychischen Belastungsfaktoren dar. Vom Gesetzgeber wurde die Methodenfrage zur Messung psychischer Belastung offen gelassen, denn es gibt tatsächlich kein „Lineal“ für psychische Belastungen.

In den vergleichsweise wenigen Betrieben, in denen bisher eine Beurteilung psychischer Belastungen durchgeführt wurde, hat man häufig spontan auf das Mittel der Befragung der Mitarbeiter gesetzt.

Dabei waren sich die Verantwortlichen häufig unsicher, ob denn ein solches Befragen überhaupt angemessen und „objektiv“ genug sein könne. Tatsächlich waren die Fragen häufig nicht systematisch, und teilweise wurden berechnete Datenschutzinteressen der Beschäftigten außer Acht gelassen. Vereinzelt kam eines der rechnergestützten Verfahren wie REBA-AS zur Anwendung. Wegen dieser Probleme wird häufiger versucht, den Bereich psychischer Belastungen mit wenigen Alibifragen abzuspeisen oder gänzlich auszulassen und sich möglichst auf das sichere Terrain der klassischen Ergonomie zu beschränken.

Bevor die Frage des Feststellens bzw. Messens von psychischen Belastungen sinnvoll diskutiert werden kann, sollte den Beteiligten klar sein, was psychische Belastungen eigentlich sind und welche gesundheitlichen Folgen sie haben können. An dieser Stelle ist dies nur in komprimierter Form möglich. Eine Vertiefung durch Literatur, Seminarbesuch oder Auskünfte eines Sachverständigen ist empfehlenswert.

Was sind psychische Belastungen?

In sehr allgemeiner Weise formuliert die DIN 33 405 den Tatbestand der psychischen Belastung „als die Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken.“ Demnach müssten alle betrieblichen Vorgänge, insofern sie nur über unsere Sinnesorgane wahrgenommen werden oder in sonst irgendeiner Weise unser Nervensystem zur Tätigkeit anregen, als psychische Belastung eingeordnet werden. Für die praktische Gefährdungsanalyse im Betrieb ist das jedoch viel zu allgemein. Scherzhaft gesagt, müsste dann auch das ungenierte „Popeln“ eines Mitarbeiters als psychische Belastung für die Kollegen dokumentiert werden. Bei einer Gefährdungsanalyse sollten sich die Zuständigen sinnvollerweise auf die arbeitsmedizinisch relevanten Faktoren beschränken.

Wie wirken sich psychische Belastungen aus?

In der Ergonomie wird unterschieden zwischen **Belastung** als von außen kommende Faktor und **Beanspruchung** als inner-psychische Reaktion oder Auswirkung auf diese Belastung. Dies versucht dem Umstand Rechnung zu tragen, dass sich nicht jede psychische Belastung bei Beschäftigten negativ auswirken muss. Insbesondere wirken sich solche Arbeitsbedingungen und -situationen psychisch negativ aus, in denen das Bewältigungsvermögen des Betroffenen überlastet ist, d. h. im weiteren Sinne eine **Überforderung** vorliegt. Schwerwiegend wirken solche Belastungen, wenn dauerhaft Hilflosigkeit oder Ausgeliefertheit an eine Situation ohne Aussicht auf Abhilfe besteht. Beispielsweise kann dies durch chronischen Zeitdruck oder unabwendbare Mehrfachbelastungen hervorgerufen werden.

Das Gefühl, an die Grenze der eigenen psychischen Leistungsfähigkeit zu kommen (oder darüber hinaus), ist allen Menschen geläufig. Es wird mit dem inzwischen alltagssprachlichen Wort **Stress** beschrieben. Im Stresserleben empfindet der einzelne Mensch deutlich unangenehme körperliche und psychische Symptome und Zustände. Diese werden arbeitswissenschaftlich als **Befindensbeeinträchtigung** bezeichnet. Diese können sich individuell unterschiedlich, aber dennoch in vergleichbarer Weise bei allen Menschen, unter anderem in Gereiztheit, Konzentrationsmangel, Nervosität, allgemeiner Erregung, Kopfschmerz, Schwindel, Ermüdung, Pulsbeschleunigung, Blutdrucksteigerung, Magendruck, Magenziehen, Nackenschmerzen, Schlaflosigkeit oder Mundtrockenheit ausdrücken.

Ist die Arbeitsbelastung so geartet, dass dauerhaft Stressreaktionen hervorgerufen werden, dann ist mit der Herausbildung von **psychosomatischen Störungen und Erkrankungen** sowie **dauerhaften psychischen Beeinträchtigungen** zu

rechnen. Dazu gehören Erkrankungen der Atmungsorgane, des Herz-Kreislauf-Systems, der Verdauungsorgane, chronische Verspannungen und Schmerzen, sowie psychische Symptome wie etwa Angst oder Depression. Da es sich beim Stress um eine biologisch verankerte Reaktion handelt, die zwar gedämpft, jedoch grundsätzlich nicht „abgestellt“ werden kann, ist es arbeitsmedizinisch geboten, die äußeren Belastungsfaktoren zu identifizieren und weitgehend auszuschalten.

Welche Belastungsfaktoren können die Gesundheit gefährden?

Folgende betriebliche Zusammenhänge können nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen als **gesicherte Risikofaktoren für die Gesundheit und für das Wohlbefinden** angesehen werden:

- Unzureichender Einfluss auf Arbeitsabläufe und Ergebnis (Überforderung, Unterforderung, Hilflosigkeit);
- Zeitdruck;
- Wiederholte Störungen aller Art;
- Mangelhafte Arbeitsorganisation (unklare Strukturen und Vorgaben);
- Mangelnde Regenerationsmöglichkeiten (Pausen, Urlaub, unzureichende Einarbeitung);
- Negatives soziales Miteinander der Beschäftigten (schlechtes Betriebsklima);
- Problematisches Vorgesetztenverhalten;
- Erwartungs- und Leistungsdruck, hohe Verantwortung;
- Fehlende Anerkennung und Unterstützung, isoliertes Arbeiten;
- Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten, Benachteiligung, Diskriminierung;
- Aggressionen und Konflikte am Arbeitsplatz.

In besonderen Berufsfeldern und bei besonderer betrieblicher Problematik könnten **weitere Aspekte** von Bedeutung sein. Dies sind beispielsweise:

- Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes;
- Betriebliche Situation nach einer Fusion oder starkem Personalabbau;
- Schwer beherrschbare Unfallgefahren;
- Verantwortung für das Leben anderer, Konfrontation mit Verletzungen und Tod anderer Menschen;
- Anforderungen des Straßenverkehrs.

Traditionell werden gewisse biologische bzw. physische Stressoren im Arbeitsschutz bereits berücksichtigt, die in dieser Checkliste nicht erneut angesprochen werden. Dies sind unter anderem: Lärm, Raumklima, Gefahrstoffe, Vibration, Beleuchtung, Nacht- und Schichtarbeit.

Wie kann die Gefährdung durch psychische Belastungsfaktoren gemessen werden?

Wer bislang mit den klaren Verhältnissen im technischen Arbeitsschutz vertraut war und auf harte Fakten zurückgreifen konnte, dem scheint es geradezu unheimlich, auf möglicherweise stark persönlich gefärbte Antworten von Beschäftigten angewiesen zu sein. Es ist deshalb verständlich, dass nach „**objektiven**“ oder zumindest weniger subjektiven **Informationen** gesucht wird. Möglichkeiten, die Gefährdungsanalyse objektiver zu machen, gäbe es schon, nur sind sie vermutlich extrem aufwändig, kostspielig und datenschutzrechtlich bedenklich.

Es macht meines Erachtens keinen Sinn, psychische Belastungen wegen des Wunsches nach „harten“ Daten irgendwie um die Menschen herum ermitteln zu wollen. Nehmen wir als Beispiel zwei Mitarbeiter, die für einen neutralen Beobachter gleichermaßen unter aktuellem Zeitdruck ste-

Fragebogen zur Gefährdungsanalyse „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“

Gefährdungsbereich Zeitdruck

1. Stehen Sie unter Zeitdruck? (gar nicht/wenig/etwas/öfter/sehr stark)

Wenn ja, wodurch kommt dieser Zeitdruck zustande? (*Mehrfachnennungen sind möglich*)

- kurzfristige Termine
- Überhäufung mit Aufgaben
- Aufgaben, die nicht zum eigentlichen Bereich gehören
- Personalmangel, Personalausfälle
- widersprüchliche Anweisungen
- ich mache mir den Druck selbst
- anderes:

2. Leiden Sie persönlich unter diesem Zeitdruck? (gar nicht/wenig/etwas/öfter/sehr stark)

Wenn ja, was genau belastet Sie dabei? (*Mehrfachnennungen sind möglich*)

- Qualität ist nicht optimal
- Aufgaben bleiben unerledigt
- das ständige Umstellen
- nicht mehr abschalten können
- Arbeit gedanklich mit nach Hause zu nehmen
- Arbeit praktisch mit nach Hause zu nehmen
- Das Gefühl, es nicht schaffen zu können
- die tatsächliche Überlastung
- die Hetze
- es nicht allen recht machen zu können
- mit Kritik zu rechnen
- anderes:

Erläuterungen und Verbesserungsvorschläge:

Gefährdungsbereich Einflussmöglichkeit

3. Haben Sie Einfluss auf Arbeitsabläufe und Ergebnis? (gar nicht/wenig/etwas/viel/sehr viel)

Wenn Sie den Eindruck haben, wenig Einfluss nehmen zu können, woran liegt das? (*Mehrfachnennungen sind möglich*)

- Arbeitsorganisation, Arbeitsmenge allgemein

- Arbeitsdruck lässt keinen Spielraum
- Arbeitsmittel (Software) lassen keinen Spielraum
- Anweisungen lassen keinen Spielraum
- Zeitdruck
- Einstellung und Verhalten von Vorgesetzten allgemein
- Einstellung und Verhalten von Arbeitskollegen allgemein
- willkürliche Zuweisungen von Tätigkeiten
- immer dieselben müssen die unbeliebte Arbeit machen
- kritische Einwände bzw. Bedenken bleiben unberücksichtigt
- Erfahrungen der Mitarbeiter werden überhört
- Entscheidungen gehen über die Köpfe hinweg
- es wird jeder Handgriff vorgeschrieben
- Qualifikation der Mitarbeiter wird nicht ausgeschöpft
- Qualifikation ist nicht ausreichend
- Eigenständigkeit (Querdenken) ist unerwünscht
- Verbesserungsvorschläge werden nicht gewürdigt
- anderes:

4. Fühlen Sie sich durch zu geringe persönliche Einflussmöglichkeit persönlich belastet? (gar nicht/wenig/etwas/öfter/sehr stark)

5. Fühlen Sie sich durch zu große persönliche Verantwortung persönlich belastet? (gar nicht/wenig/etwas/öfter/sehr stark)

Erläuterungen und Verbesserungsvorschläge:

Gefährdungsbereich Störungen

6. Ist Ihre Tätigkeit durch Störungen belastet? (gar nicht/wenig/etwas/öfter/sehr stark)

Wenn ja, worin bestehen diese Störungen? (*Mehrfachnennungen sind möglich*)

- Publikumsverkehr
- Telefonate
- kurzfristige Aufträge im laufenden Geschäft

- Anfragen von anderen Mitarbeitern
- Lärm, Geräusche, Lichtreflexe etc.
- Arbeitsgeräusche, Telefonate anderer Mitarbeiter
- Probleme, Defekte der Arbeitsmittel
- Arbeitsmittel sind kurzfristig nicht verfügbar
- anderes:

7. Fühlen Sie sich durch solche Störungen persönlich belastet? (gar nicht/wenig/etwas/öfter/sehr stark)

8. Was genau belastet Sie dabei? (*Mehrfachnennungen sind möglich*)

- die Qualität ist nicht optimal
- Aufgaben bleiben unerledigt
- Zeit geht verloren
- die Störungen wären eigentlich unnötig
- Überstunden fallen an
- keine Möglichkeit, sich wirklich zu konzentrieren
- es gibt Kritik, Konflikte und Ärger
- nervliche Mehrbelastung
- körperliche Mehrbelastung
- anderes:

Erläuterungen und Verbesserungsvorschläge:

Gefährdungsbereich Arbeitsorganisation

9. Wie beurteilen Sie die Organisation der Arbeit in ihrem Bereich? (sehr schlecht/schlecht/akzeptabel/gut/sehr gut)

10. Welcher Art sind die vorhandenen Probleme? (*Mehrfachnennungen sind möglich*)

- Arbeitsmittel sind nicht verfügbar, beschädigt, unzureichend
- Material ist nicht verfügbar, beschädigt, unzureichend
- Räumlichkeiten sind unzureichend
- zu lange Wege
- Mitarbeiter werden nicht einbezogen
- Vorbereitungszeiten knapp, keine Vorbereitung
- Zeitvorgaben zu knapp, unklar
- Unterstützung und Hilfe bei Problemen ist unzureichend
- Absprachen/Anweisungen sind unzureichend
- verschiedene Aufgaben konkurrieren miteinander

- verschiedene Auftraggeber mit unterschiedlichen Ansprüchen
- verschiedene Auftraggeber wollen jeweils bevorzugt werden
- Zielsetzung der Vorhaben sind unklar
- keine Erfolgskriterien
- es wird vieles nicht zu Ende gebracht
- anderes:

11. Fühlen Sie sich durch solche Mängel in der Arbeitsorganisation persönlich belastet? (gar nicht/wenig/etwas/öfter/sehr stark)

12. Was genau belastet Sie dabei? (*Mehrfachnennungen sind möglich*)

- Unzufriedenheit beim Auftraggeber/Vorgesetzten
- Unzufriedenheit bei Arbeitskollegen
- eigene Unzufriedenheit
- Qualität und Leistung stimmen nicht
- anderes:

Erläuterungen bzw. Verbesserungsvorschläge:

Gefährdungsbereich Kollegialität, Unterstützung

13. Wie schätzen Sie die Kollegialität der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Ihrem Arbeitsbereich ein? (sehr schlecht/schlecht/akzeptabel/gut/sehr gut)

14. Was genau empfinden Sie in Ihrem Arbeitsbereich als positiv? (*Mehrfachnennungen sind möglich*)

- allgemeine Kollegialität
- Hilfsbereitschaft, Unterstützung
- Zuverlässigkeit, Verlässlichkeit
- Humor, Austausch, Vertrauen
- sachliche Kritik, Unterstützung bei Fehlern
- jeder lässt jeden in Ruhe
- anderes:

15. Was genau empfinden Sie in Ihrem Arbeitsbereich als negativ? (*Mehrfachnennungen sind möglich*)

- Streit um Arbeitsleistung und -ergebnisse
- Streit um Zusammensetzung des Teams bzw. der Abteilung
- Arbeitsverteilung ist ungerecht

- fehlende Hilfsbereitschaft, Unterstützung
- fehlende Zuverlässigkeit, Verlässlichkeit
- Konflikte zwischen Männern und Frauen
- Konflikte zwischen unterschiedlichen Nationalitäten
- unsachliche Kritik, Sticheleien, rüde Bemerkungen
- Unterstellungen, schlecht machen, anklagen
- allgemeines Desinteresse
- anderes:

16. Fühlen Sie sich persönlich durch das Betriebsklima belastet? (gar nicht/wenig/etwas/öfter/sehr stark)

Erläuterungen bzw. Verbesserungsvorschläge:

Gefährdungsbereich Vorgesetztenverhalten

17. Wie beurteilen Sie das Vorgesetztenverhalten allgemein? (sehr schlecht/schlecht/akzeptabel/gut/sehr gut)

18. Was genau empfinden Sie bei Ihren Vorgesetzten als positiv? (*Mehrfachnennungen sind möglich, die Antworten können sich auf einzelne Vorgesetzte beziehen*)

- zeigt Menschlichkeit, Verständnis
- packt im Notfall selber mit an
- gibt klare Anweisungen
- ist zuverlässig, tut was er sagt
- ist fachkompetent
- kann mit Menschen umgehen
- kann sich durchsetzen
- behält den Überblick
- stellt sich schützend vor seine Leute
- anderes:

19. Was genau empfinden Sie bei Ihren Vorgesetzten als negativ? (*Mehrfachnennungen sind möglich, die Antworten können sich auf einzelne Vorgesetzte beziehen*)

- fehlende Präsenz/wenig Beistand bei Problemen
- Mitarbeiter werden nicht als Menschen gesehen
- fachliche Kompetenz ist unzureichend

20. Gesprächston und Umgang sind

- herrisch, demütigend
- unfreundlich, launisch, beleidigend
- aufdringlich, zu kumpelhaft
- desinteressiert, unverbindlich
- unsachliche, ungerechte Kritik
- keine Anerkennung von guten Leistungen
- Auspielen der Mitarbeiter; Bloßstellungen
- willkürliche Bevorzugung oder Benachteiligung
- anderes:

Erläuterungen bzw. Verbesserungsvorschläge:

Gefährdungsbereich Aggressionen

21. Sind Sie am Arbeitsplatz Aggressionen ausgesetzt? (nie/selten/gelegentlich/öfter/sehr oft)

Wenn ja, von welchen Personen geht die Aggression aus? (*Mehrfachnennungen sind möglich*)

- Publikum, Kunden
- Telefonanrufern
- Arbeitskollegen
- Vorgesetzten
- anderes:

22. Wen treffen die Aggressionen? (*Mehrfachnennungen sind möglich*)

- mich persönlich
- (weitere) Arbeitskollegen
- (weitere) Vorgesetzte
- anderes:

23. Woraus bestehen diese Angriffe? (*Mehrfachnennungen sind möglich*)

- verbale Attacken, Beleidigungen
- (sexuelle) Belästigung
- Vorwürfe, unsachliche Kritik
- (körperliche) Drohungen und Angriffe
- anderes:

24. Was belastet Sie bei den Aggressionen? (*Mehrfachnennungen sind möglich*)

- Wehrlosigkeit
- beruflich auferlegte Zurückhaltungspflicht
- Gefährlichkeit der Situation
- Ungerechtigkeit
- anderes:

Erläuterungen bzw. Verbesserungsvorschläge:

hen. Ohne die Mitarbeiter zu befragen, ließe sich sozusagen nur „Zeitdruck“ objektiv in der Gefährdungsanalyse feststellen, ohne praktische Konsequenzen. Doch erst wenn wir auch „subjektive“ Daten ermitteln, können wir die Situation einschätzen und eine Reduktion der Gefährdung einleiten. Während für den einen Mitarbeiter die Situation eine vorübergehende ist, die zugleich Aufstiegschancen beinhaltet und inhaltlich für ihn äußerst spannend ist und bei der er von oben auf Unterstützung auch bei Schwierigkeiten rechnet, stellt sich die objektiv gleiche Belastung durch Zeitdruck für einen anderen Mitarbeiter als extreme Stresssituation dar. Für diesen bedeutet es vielleicht, von anderen wichtigen Tätigkeiten abgehalten zu werden; er bekommt kaum Unterstützung und wird häufiger kritisiert.

Es ist immer zu beachten, dass psychische Belastungsfaktoren nicht „an sich“ und immer gleich wirken, sondern in einer konkreten betrieblichen Situation auf einen bestimmten Menschen. Das beste und verlässlichste Messinstrument für psychische Belastungen ist der **Mensch**, weil Menschen aufgrund ihres Befindens bzw. der Beeinträchtigung ihres Befindens über biologische, emotionale und gedankliche Sensoren zur Einschätzung ihrer Arbeitssituation verfügen. Deswegen möchte ich behaupten, dass ein fundierte arbeitsplatzbezogener strukturierter Fragebogen, die sich jeweils an den „Inhaber“ desjenigen Arbeitsplatzes richtet, dessen Gefährdungspotential im Hinblick auf psychische Belastung geprüft werden, kein Notbehelf, sondern das Mittel der Wahl ist.

Es soll nicht bei guten Ratschlägen bleiben, wie ein solcher Fragebogen zur Gefährdungsanalyse „Psychische Belastungen“ am besten gestaltet werden sollte. Deswegen wird im Folgenden ein Fragebogen zur Beurteilung psychischer Belastungen vorgestellt, der als eine Anregung gedacht ist und den konkreten betrieblichen Bedürfnissen angepasst werden muss.

Nach welchen Kriterien ist der Fragebogen aufgebaut?

Das Ziel einer Gefährdungsanalyse ist nicht die formale Erfüllung gesetzlicher Vorgaben, sondern die **gesundheitliche Vorbeugung**, Verhütung und Verbesserung der Situation am Arbeitsplatz. Deswegen muss die **Befragung arbeitsplatzbezogen** sein und kann nicht anonym durchgeführt werden. Wichtige arbeitswissenschaftlich abgesicherte Faktoren für Stress und psychosomatische Erkrankungen sind als betriebliche Gefährdungsbereiche berücksichtigt. Die Stichworte dafür sind „Zeitdruck“, „Einfluss“, „Störungen“, „Organisation“, „Kollegialität“, „Vorgesetztenverhalten“ und „Aggressionen“ (branchentypische oder besondere betriebliche Faktoren können bei Bedarf und nach sorgfältiger Prüfung aufgenommen werden). In der vorliegenden Fassung entspricht jedem Gefährdungsbereich je eine Seite der Checkliste. Jeder Gefährdungsbereich wird mit einer Frage der allgemeinen Einschätzung eingeleitet, z. B.: „Wie beurteilen Sie das Vorgesetztenverhalten allgemeinen?“. Anschließend werden durch Differenzierungsfragen die Gründe für diese Bewertung ermittelt. Zur Beschleunigung gibt es vorformulierte Antworten (multiple choice), die um die unverzichtbare Möglichkeit zu einer freien Antwort ergänzt sind. Abschließend wird nach dem Grad des persönlichen Belastungsempfindens gefragt, wie z. B. „Wie stark fühlen Sie sich persönlich durch das Betriebsklima belastet?“. Zu jeder Frage ist außerdem eine Rubrik für Erläuterungen und Verbesserungsvorschläge vorgesehen.

Wie können sensible Informationen geschützt werden?

Bei einer ehrlichen Beantwortung der Fragen etwa zum Vorgesetztenverhalten ist das Risiko nicht auszuschließen, dass dies gegen die Interessen Einzelner zurück-

schlagen könnte, wenn die Daten in die betreffenden Hände geraten. Es sind betriebliche Fragebögen in Umlauf gekommen, in denen **problematische Fragen** etwa zum Alkoholkonsum, zum Freizeitverhalten oder sogar die Frage gestellt wurde: „Sind Sie in therapeutischer Behandlung?“. Unliebsame Antworten oder solche, die auf persönliche Überlastung, Überforderung oder gesundheitliche Beeinträchtigung schließen lassen, könnten zum Anlass für schleichende Versetzungen oder spätere — wie auch immer begründete — Kündigungen werden. Auch wenn von Seiten des Arbeitgebers keine diesbezügliche Absicht besteht, wird es bei einem Teil der Beschäftigten entsprechende Sorgen geben. Aus **Selbstschutzgründen** könnten sich etliche entscheiden, wahrheitswidrige oder geschönte Antworten zu geben. Da eine generell anonyme Befragung nicht sachdienlich ist, bietet sich es an, die befragten Beschäftigten ausdrücklich auf Ihr **Recht zur Nichtbeantwortung einzelner Fragen oder Gefährdungsbereiche** hinzuweisen. Dies erhöht einerseits die Akzeptanz der Gefährdungsanalyse bei den Arbeitskollegen und vermindert andererseits eine schwer durchschaubare Verfälschung der Ergebnisse.

Von der **Erhebung personenbezogenen Gesundheitsdaten**, wie etwa das Vorliegen psychosomatischer Symptome und Erkrankungen sowie psychischer Beeinträchtigung und Erkrankungen oder dem Gesundheitsverhalten allgemein, ist im Zusammenhang mit einer betrieblichen Gefährdungsanalyse abzuraten. Das Risiko, dass solche schützenswerten medizinischen Informationen, über die normalerweise nur Arzt und Patient verfügen, in falsche Hände geraten oder gegen den Betroffenen zur Anwendung kommen, ist zu groß. Anders verhält es sich, wenn Beschäftigte im eigenen Interesse solche Tatbestände öffentlich machen wollen (z. B. in der Rubrik Ergänzungen), um auf die Ernsthaftigkeit Ihrer Situation hinzuweisen.

Der Betriebsrat sollte insgesamt nicht nur den Inhalt (Fragen) und das Vorgehen der Gefährdungsanalyse mit dem Arbeitgeber in einer **Betriebsvereinbarung** regeln, sondern auch die Verwendung der Daten und der Schutz der Beschäftigten, die z. B. mit ihren Antworten persönliche oder betriebliche Schwachstellen offenbart haben. Der Personenkreis, dem die Gesamtheit der ermittelten Daten zugänglich ist, sollte möglichst klein sein und die Personen sollten auch bei der Umsetzung betrieblicher Maßnahmen sensibel im Umgang mit diesen Informationen vorgehen.

Wie können die ermittelten Antworten der Gefährdungsanalyse verwendet werden?

Die Gefährdungsanalyse kann nicht mit dem Ausfüllen eines Fragebogens oder einer globalen statistischen Auswertung aller Antworten beendet sein. Neben der Prüfung der Einzelarbeitsplätze nach Gefährdungspotential bietet sich eine übergreifende **Auswertung** der Arbeitsplätze in zusammenhängenden Bereichen, etwa Teams, Abteilungen oder anhand vergleichbarer Tätigkeiten an. Die Auswertung erfordert **qualitative Feinarbeit**. Wo immer es aufgrund der Interviews Hinweise auf gravierende Probleme gibt, wäre der nächste erforderliche Schritt für **den Betriebsrat**, das persönliche **Gespräch** mit Betroffenen und Beteiligten.

Dr. Axel Esser,
Guderhandviertel

In eigener Sache

Der Fragebogen befindet sich als download auf der homepage der Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ unter <http://www.aib-verlag.de> und beinhaltet einen Vorschlag für die optische Gestaltung des Fragebogens. Gegen Übersendung eines frankierten Rückumschlags im C4-Format (Porto: 3,00 DM) kann dieser Fragebogen kostenlos angefordert werden von: Redaktion „Arbeitsrecht im Betrieb“, Postfach 90 08 40, 51118 Köln.

Betriebsrat, Gewerkschaften und betriebliche Mitbestimmung

Einige Anmerkungen zur aktuellen Diskussion um die Modernisierung der Betriebsverfassung



Mitbestimmungsrechte sind nicht Privatrechte des Betriebsrats. Es sind vielmehr pflichtgebundene Rechte, die dem Betriebsrat nicht um seiner selbst willen, sondern ausschließlich im Interesse der Beschäftigten zugewiesen sind.

Die Debatte über eine Novellierung der Betriebsverfassung gewinnt an Konturen. Dabei verbindet sich die Argumentation gegen die erforderliche Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes mit Forderungen nach einer weitreichenden Öffnung für Vereinbarungen auf Betriebsebene: Vereinbarungen über die Betriebsverfassung selbst und vor allem solche, mit denen tarifvertragliche Ansprüche verschlechtert werden können.

Dass das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 trotz aller Bemühungen der Rechtsprechung nicht mehr den Anforderungen der Gegenwart entspricht, ist nicht bestreitbar: **Die betrieblichen Realitäten haben sich** in den fast 30 Jahren **radikal verändert**. Die generelle Flexibilisierung von Betriebs- und Unternehmensorganisation, Outsourcing, Leanmanagement, Globalisierung, die Schaffung virtueller Unternehmen, die hohe Arbeitslosigkeit und auch veränderte Ansprüche der Arbeitnehmer verlangen nach einer Anpassung der gesetzlichen Vorschriften, wenn die Rolle der Betriebsräte, ihre Gestaltungs-