



WWW.DGPPN.DE

MIRIAM HOFMANN

Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber bezüglich psychischer Belastungen am Arbeitsplatz Ein innereuropäischer Vergleich.

Eine Kooperation zwischen der DGPPN und der Universitätsklinik für Psychiatrie und Psychotherapie Freiburg

Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie:
Ärztlicher Direktor: Prof. Dr. med. Mathias Berger

AG Klinische Epidemiologie und Versorgungsforschung
Leitung: Dr. phil. Lars P. Hölzel

INHALTSVERZEICHNIS

I. DEUTSCHLAND	1
1. Die Gefährdungsbeurteilung	1
2. Rechtlicher Ausgangspunkt.....	1
3. Rechtlicher Rahmen der Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen	2
4. Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.....	3
5. Konsequenzen bei Nicht-Durchführung.....	5
6. Ausblick.....	5
II. ÖSTERREICH	7
1. Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG umgesetzt?	7
2. Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?	7
3. Wie wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?.....	8
4. Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung?	9
5. Gibt es Reformbestrebungen oder sogar Projekte?	9
III. FRANKREICH	10
1. Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG umgesetzt?	10
2. Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?	10
3. Wie wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?.....	10
4. Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung?	11
5. Gibt es Reformbestrebungen oder sogar Projekte?	12
IV. BELGIEN	13
1. Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG umgesetzt?	13
2. Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?	13
3. Wie wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?.....	13
4. Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung?	14
5. Gibt es Reformbestrebungen oder sogar Projekte?	14
V. LUXEMBURG	15
1. Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG umgesetzt?	15

2.	Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?	15
3.	Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung	16
VI.	NIEDERLANDE	17
1.	Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG umgesetzt?	17
2.	Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?	17
3.	Wie wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?	17
4.	Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung?	18
5.	Gibt es Reformbestrebungen oder sogar Projekte?	19
VII.	ITALIEN	20
1.	Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG umgesetzt?	20
2.	Gibt es die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?	20
3.	Wie wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?	21
4.	Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung?	21
5.	Gibt es Reformbestrebungen oder sogar Projekte?	21
VIII.	VEREINIGTES KÖNIGREICH	23
1.	Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG umgesetzt?	23
2.	Gibt es die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?	23
3.	Wie wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?	23
4.	Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung?	24
5.	Gibt es Reformbestrebungen oder sogar Projekte?	24
IX.	DÄNEMARK	25
1.	Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG umgesetzt?	25
2.	Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?	25
3.	Wie wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?	25
4.	Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung?	27
5.	Gibt es Reformbestrebungen oder sogar Projekte?	27
X.	SCHWEDEN	28
1.	Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG umgesetzt?	28

2.	Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?	28
3.	Wie wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?.....	28
4.	Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung?	29
5.	Gibt es Reformbestrebungen oder sogar Projekte?	29
XI.	RUMÄNIEN	30
1.	Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG umgesetzt?	30
2.	Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?	30
3.	Wie wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?.....	30
4.	Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung?	30
5.	Gibt es Reformbestrebungen oder sogar Projekte?	30
XII.	UNGARN	32
1.	Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 umgesetzt?	32
2.	Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?	32
3.	Wie wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?.....	32
4.	Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung?	32
5.	Gibt es Reformbestrebungen oder sogar Projekte?	32
FAZIT	33
LITERATURVERZEICHNIS:	34

I. DEUTSCHLAND

1. Die Gefährdungsbeurteilung

Bei der „Gefährdungsbeurteilung“ (Beurteilung der Arbeitsbedingungen) nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in Verbindung mit § 6 ArbSchG und § 618 BGB handelt es sich um eine präventive Maßnahme des Arbeitsschutzes.

Der Arbeitgeber wird dazu angehalten, eine Beurteilung über die Gefährdungen¹ zu erstellen, welche mit dem Arbeitsplatz verbunden sind.

Im betrieblichen Alltag liegt der Fokus der Gefährdungsbeurteilung eher auf der in § 5 ArbSchG genannten Normierung (Gefährdungen durch Arbeitsgeräte, physikalische, chemische oder biologische Einwirkungen etc.).

In Bezug auf psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung konnten bis Oktober 2013 verschiedene Ansichten vertreten werden.

Einerseits konnte angenommen werden, dass mangels expliziter Normierung von psychosozialen Risiken in § 5 ArbSchG, dieser bisher zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde und eine Regelungslücke bestehen könnte [1].

Andererseits konnte aufgrund einer nicht abschließenden Regelung des Paragraphen und seiner Kontextkongruenz zum Arbeitsschutz die Möglichkeit der Subsumtion der psychischen Belastung hierunter gesehen und das Bestehen einer Regelungslücke verneint werden. Somit hätte die Pflicht zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung den Arbeitgeber auch hinsichtlich psychischer Belastungen am Arbeitsplatz getroffen [2].

Der Diskussion bezüglich einer möglichen bestehenden Regelungslücke im ArbSchG wurde im Rahmen des „Gesetzes zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen“ vom 20.09.2013 ein Ende bereitet. Infolge dessen wurde u.a. § 4 Nr. 1 ArbSchG (Allgemeine Grundsätze) um den Passus „(...) physische und psychische Gesundheit“ in § 4 Nr. 1 ArbSchG (Allgemeine Grundsätze) ergänzt sowie eine Nr. 6 ergänzend zum bestehenden § 5 ArbSchG (Gefährdungsbeurteilung) eingefügt, welche „psychische Belastung bei der Arbeit“ explizit normiert [3]. Das o.g. Gesetz wurde im Bundestag mit der Koalitionsmehrheit in der dritten Beratung am 27.06.2013 beschlossen, verkündet am 24.10.2013 und trat am 25.10.2013 formell in Kraft[4].

2. Rechtlicher Ausgangspunkt

Ausgangspunkt bildet die *EU-Rahmenrichtlinie RL 89/391 EWG* des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, Art. 5, Art. 6 sowie Art. 9 vom 12.06.1989 [5].

Diese sollte zu einem europäischen Mindeststandard im Arbeitsschutz führen und wurde in Deutschland mit dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG; Umsetzungsfrist war der 31.12.1992) in deutsches Recht umgesetzt. Das ArbSchG enthält auch die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung (vgl. Art. 6 Abs.3 lit. a der Richtlinie).

Von Bedeutung ist auch *die EU-Sozialpartnervereinbarung* zu Stress am Arbeitsplatz aus dem Jahr 2004, welche zwar nicht rechtlich bindend ist, jedoch Empfehlungen an den Gesetzgeber enthält, sowie einen Beispielkatalog zur Vorbeugung von Stress, Regelungen zur Fortbildung von Führungskräften etc.

¹ Eine Gefährdung ist die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder deren Eintrittswahrscheinlichkeit. Gemessen wird diese durch das Risiko.

Innovatorischer Charakter kommt *der 5. Einzelrichtlinie RL 90/270/EWG* zur Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen zu. Die Rahmenrichtlinie wird nach Art. 16 der RL 89/391 EWG durch Einzelrichtlinien ergänzt. Diese verdeutlicht in § 3 Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) die Notwendigkeit auch psychische Belastungen am Arbeitsplatz nicht unbeachtet zu lassen.

3. Rechtlicher Rahmen der Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen

a) Initiativen

Die Länder Hamburg, Brandenburg, Bremen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein erarbeiteten vor den o.g. arbeitsschutzrechtlichen Änderungen in § 4 und § 5 ArbSchG einen „Entwurf einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit“. Dieser liegt seit Mai 2013 der Bundesregierung als Verordnungsinitiative vor [2].

Als wichtigste Inhalte können folgende Punkte genannt werden:

- die Begriffsbestimmung u.a. für „psychische Belastungen“,
- das Einführen eines Ausschusses für psychische Belastung bei der Arbeit, welchem mitunter die Aufgabe zukommt, den aktuellen Stand der Wissenschaft sowie entsprechende Regelungen zu ermitteln,
- die Konkretisierung der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf psychische Belastungen am Arbeitsplatz sowie
- der Anhang, welcher zu berücksichtigende Risikofaktoren und Gestaltungsgrundsätze bei der Planung, Gestaltung, dem Betrieb und der Änderung von Arbeitssystemen enthält.

In ihrer Unterrichtung vom 12. März 2014 hat die Bundesregierung hierzu Stellung genommen und verweist auf Aktivitäten der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) sowie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (BAuA) [6]. Die Einführung einer verbindlichen Regelung in Form der von den Ländern vorgeschlagenen Verordnung gegen arbeitsbedingte psychische Belastungen wird darin jedoch zurückgestellt, bis weitere wissenschaftliche Erkenntnisse vorliegen.

b) Weitere Normen

Als weitere Normen hinsichtlich einer menschengerechten Arbeitsgestaltung sind zu beachten:

- DIN EN ISO 9241-2: Ergonomische Anforderungen für Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten (Neu ist die Ergonomie der Mensch-System-Interaktion)
- DIN EN ISO 6385:2004: Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen
- DIN EN ISO 10075-2: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung

(DIN-Normen kommen generell keine rechtlich bindende Wirkung zu, da das Deutsche Institut für Normung e.V. (kein Hoheitsträger) sie auf freiwilliger Basis erstellt. Sie stellen aber einen einheitlichen Standard dar, der dem aktuellen Stand von Wissenschaft und Technik entspricht.)

c) Berufsgenossenschaftliche Regeln, Informationen und Vorschriften

- Gesetzliche Unfallversicherung GUV: Information der Unfallkassen GUV-I 8766: Psychische Belastungen – Checklisten für den Einstieg [7]

- GUV-Information der Unfallkassen GUV-I 8628: Psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz – ein Handbuch. Phänomene, Ursachen, Prävention, Bundesverband der Unfallkassen, München 2005 [8]
- Berufsgenossenschaftliche Information BGI/GUV-I 8700: Gefährdungs- und Belastungs-Katalog. Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung 2009 [9]
- Berufsgenossenschaftliche Information BGI 650 – VBG-Fachwissen: Bildschirm- und Büroarbeitsplätze. Leitfaden für die Gestaltung. Verwaltungs-Berufsgenossenschaft und Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2012 [10]

4. Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

a) Wer muss sie durchführen?

Die Norm zur Gefährdungsbeurteilung richtet sich nebst Arbeitgeber an verantwortliche Personen i.S.d. § 13 ArbSchG seinen gesetzlichen Vertreter, das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person, den vertretungsberechtigten Gesellschafter einer Personenhandelsgesellschaft, Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse und weitere. Bleiben diese passiv ist eine Handlungserzwingung vom einzelnen Beschäftigten als auch vom Betriebsrat möglich [11]. Der Betriebsrat hat zudem die Möglichkeit gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hinsichtlich Art und Weise der Gefährdungsbeurteilung, mitzubestimmen.

b) Wie wird sie durchgeführt?

Aufgrund der Vielfältigkeit von Tätigkeiten trifft das ArbSchG keine genauen Festlegungen zu Art und Weise der Durchführung, sondern regelt in § 5 Abs. 2 Satz 1 ArbSchG nur, dass der Arbeitgeber diese je nach Art der Tätigkeit durchzuführen hat.

Empfohlen wird ein Vorgehen in folgenden Schritten [12]:

1. *Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten*
2. *Ermitteln der Gefährdungen*

Gefährdungen bei psychischer Belastung können sich aus den Themenbereichen „Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe“, „Arbeitsorganisation“, „soziale Beziehungen“, „Arbeitsumgebung“ sowie „neue Arbeitsformen“ ergeben[13].

3. *Beurteilen der Gefährdungen*
4. *Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik (Beachte: Rangfolge der Schutzmaßnahmen nach § 4 ArbSchG (Allgemeine Grundsätze)*
5. *Durchführen der Maßnahmen*
6. *Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen*

Checkliste: „Prozessqualität der Gefährdungsbeurteilung“ [13]

7. *Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung*

c) Dokumentation nach § 6 ArbSchG

Ferner besteht i.S.d. Transparenz eine Pflicht zur Dokumentation (§ 6 ArbSchG) der durchgeführten Gefährdungsbeurteilung. Sie erfordert keine bestimmte Form von Unterlagen. Eine Effektivität der Gefährdungsbeurteilung muss jedoch erkennbar sein. Zudem sollte die Grundlage der Wahl des Instrumentes und der Vorgehensweise (Beobachtung/Workshop-Konzept/Befragung) bei der Beurteilung psychischer Belastungen hervorgehen [13].

Bezüglich der Dokumentation werden folgende Mindestinhalte empfohlen (beachte spezielle Anforderungen in Arbeitsschutzvorschriften (z.B. Gefahrstoffverordnung) sowie vereinfachte Dokumentation bei Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten) [12]:

1. *Beurteilen der Gefährdungen*
2. *Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen einschließlich Terminen und Verantwortlichen*
3. *Durchführen der Maßnahmen und Überprüfung der Wirksamkeit*
4. *Datum der Erstellung/Aktualisierung*

d) Instrumente

- „Generelle“ Gefährdungsbeurteilung

Zur Orientierung bei der Durchführung der „generellen“ Beurteilung existiert eine Vielzahl von Dokumentvorlagen und Anleitungshilfen für den betrieblichen Alltag.

Beispielhaft:

- BAuA
- GDA
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA)
- ver.di (<http://www.verdi-gefaehrungsbeurteilung.de>)
- <http://www.gefaehrungsbeurteilung.de/de>
- http://www.sicher-mit-system.de/sc2/e2_1_02.htm

- Gefährdungsbeurteilung „psychische Belastung“

Auch im Bereich der Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen gibt es bereits vielzählige Bestrebungen:

Frühzeitige:

- Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention LV 28, Juni 2002 [14]
- Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention LV 31, Mai 2003 [15]

Weitere:

- Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) : Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung – Handlungshilfe, August 2012 (Entstanden durch ein Projekt der BAuA) [16]
- GDA: Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie - Leitlinie Beratung und Überwachung psychischer Belastung am Arbeitsplatz 24.09.2012 [13]
- Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG): IAG Report 1/2013: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen – Tipps zum Einstieg 03.06.2013 [17]
- Handbuch „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ (BAuA-Projekt) [18]
- Toolboxübersicht zu wissenschaftlichen Analyseverfahren der BAuA [19]:
- <http://www.gefaehrdungsbeurteilung.de/de>

5. Konsequenzen bei Nicht-Durchführung

Wird keine Gefährdungsbeurteilung vorgenommen, ist dies zunächst nicht bußgeldbewährt. Lediglich ein Hinweis auf die Pflicht zur Vornahme erfolgt. Wird diesem wiederum nicht nachgegangen, kommt es zur Ahndung. Eine Zuwiderhandlung gegen diese vollziehbare Anordnung stellt eine Ordnungswidrigkeit nach § 25 Abs. 1 Nr. 2 ArbSchG und unter den Voraussetzungen („Beharrlichkeit“) des § 26 Nr. 1 oder Nr. 2 ArbSchG sogar eine Straftat dar [20].

6. Ausblick

Dem Themenfeld der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz kommt eine zunehmende Bedeutung zu. Auch der Stressreport aus dem Jahr 2012 zeigt, dass es Handlungsbedarf gibt. Vielzählige Projekte wurden bereits angeregt, darunter auch das „Arbeitsprogramm der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“ (GDA) für den Zeitraum 2013–2018 mit dem Arbeitsschutzziel des „Schutzes und der Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“ sowie die „Gemeinsame Erklärung Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und des Deutschen Gewerkschaftsbundes, welche neben dem Ziel der Erklärung und den Arbeitsmerkmalen, die psychische Gesundheit beeinflussen, auch die bisherigen und künftigen Aktivitäten von Bundesregierung und Sozialpartnern umfasst. [21].

Auch die Verordnunginitiative der Länder sowie die Gesetzesänderung im Rahmen des „Gesetzes zur Neuordnung der bundesunmittelbaren Unfallkassen“ dürfen nicht unerwähnt für den deutschen Prozess bleiben.

Kürzlich beteiligte sich Deutschland an der „Campaign on psychosocial risks at work“ 2012, einer europäischen Inspektionskampagne des Senior Labour Inspectors Committee (SLIC), dem Ausschuss höherer Arbeitsaufsichtsbeamter. Dieser ist bei der Europäischen Kommission angesiedelt und setzt sich aus ranghohen Persönlichkeiten der Arbeitsschutzbehörden oder vergleichbaren Organisationen der Mitgliedsstaaten zusammen.

Schwerpunkt der Kampagne war die Entwicklung von Instrumenten zur Beurteilung psychosozialer Risiken in allen Ländern sowie die Steigerung der Kompetenz des Aufsichtspersonals

im Umgang mit diesen Risiken. Es wurden 13.000 Inspektionen an rund 10.000 Arbeitsstätten durchgeführt [22].

In diesem Kontext dürfte sich zudem ein Blick hin zu unseren europäischen Nachbarn als interessant erweisen, auch um zu erfahren wie dort arbeitsschutzrechtlich mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung umgegangen wird.

Folgende Ausführungen sollen sich hauptsächlich auf diese Fragestellungen konzentrieren:

1. Wurde die EU-Rahmenrichtlinie RL 89/391 EWG umgesetzt?
 - Wenn ja, wie?
2. Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?
 - Wo ist sie geregelt?
 - Seit wann gibt es sie?
3. Wie wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?
 - Wer muss sie durchführen?
 - Wie wird sie durchgeführt?
4. Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung?
5. Gibt es Reformbestrebungen oder sogar Projekte?

II. ÖSTERREICH

1. Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG umgesetzt?

Umsetzungsfrist war der 31.12.1992.

Umsetzung fand die EU-Rahmenrichtlinie u.a. durch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und die dazu erlassenen 27 Verordnungen.

Das ASchG enthält Regelungen zum technischen Arbeitnehmerschutz. Normadressat ist auch hier der Arbeitgeber. Dieser muss für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers sorgen (§ 3 ASchG: Allgemeine Pflichten der Arbeitgeber).

2. Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?

Das ASchG enthält in den §§ 4, 5 und 7 ASchG sowie der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (DOK-VO) die rechtlichen Grundlagen zur Durchführung einer „Arbeitsplatzevaluierung“ (Gefährdungsbeurteilung).

Dieser Prozess ist umfassend zu gestalten, sowohl alle Arbeitsplätze und -vorgänge sind zu berücksichtigen als auch der Arbeitnehmer als konkrete Person an sich [23].

Die ASchG-Novelle (BGBl. I Nr. 118/2012), in Kraft getreten am 01.01.2013, hebt nun explizit die Wichtigkeit der psychischen Gesundheit und der Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastung hervor:

Begriffsbestimmungen

§ 2 VII 2 ASchG („Unter Gefahren im Sinne dieses Bundesgesetzes sind arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen.“).

§ 2 VII a ASchG („Unter Gesundheit im Sinne dieses Bundesgesetzes ist physische und psychische Gesundheit zu verstehen.“).

Arbeitsplatzevaluierung

§ 4 V ASchG ergänzt um Z 2a (Überprüfung und erforderlichenfalls Anpassung der Evaluierung hat auch „nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung“ zu erfolgen).

§ 4 I ASchG ergänzt um Z 6 (bei der Arbeitsplatzevaluierung ist nunmehr auch „die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation“ zu berücksichtigen.).

§ 4 VI ASchG Ergänzung: Mit der Arbeitsplatzevaluierung (außer den Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern) können nun auch sonstige geeignete Fachleute, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen, insbesondere jedoch Arbeitspsychologen, beauftragt werden.

Gefahrenverhütung

§ 7 Z 4a ((Neu): „Berücksichtigung der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation.“)

§ 7 Z 7 ((Erweiterung): „Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Tätigkeiten und Aufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsumgebung, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz“).

3. Wie wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?

Zuständig für die Evaluierung ist der Arbeitgeber. Eine Delegation der Durchführung ist jedoch möglich. Die Verantwortung für eine ordnungsgemäße Durchführung bleibt jedoch beim Arbeitgeber oder dem nach § 9 Verwaltungsstrafgesetz (VStG) verantwortlichen Beauftragten (keine Präventivfachkräfte § 83 IX ASchG).

a) Durchführung

a. Gefahrenermittlung

(§ 3 Abs. 2 ASchG – Stand der Technik (ÖNORM 10075: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung), § 4 Abs. 1 i.V.m § 7 ASchG)

Im Mittelpunkt stehen folgende Themenbereiche [24]:

- Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten
- Organisationsklima
- Arbeitsumgebung
- Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

ÖNORM EN ISO 10075-3 stellt Anforderungen an Verfahren, welche psychische Belastungen messen und bei der Ermittlung und Beurteilung eingesetzt werden, deutlich heraus.

b. Gefahrenbeurteilung

c. Maßnahmenfestlegung

(§ 7 ASchG: Grundsätze der Gefahrenverhütung; ÖNORM EN ISO 10075-2: Richtlinien zur Arbeitsgestaltung)

d. Dokumentation

(§ 5 ASchG: Sicherheits- und Gesundheitsdokumente (SG-Dokument): Hilfestellung bietet die Verordnung über Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente des Bundesministers für Arbeit und Soziales (DOK-VO). Diese enthält auch Mustervorlagen [25]. Zudem wird eine Ausfüllhilfe auf eval.at sowie „Grundevaluierungen“ als Hilfestellungen angeboten.)

b) Instrumente

- Impulstest (www.impulstest.at): Ein anonymer Online-Test mit 26 Fragen, durchgeführt in 15 Minuten zu arbeitsbezogenen Stressfaktoren und Ressourcen, welcher eine individuelle Auswertung sowie Anregungen enthält.
- Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA): Evaluierungsheft „Psychische Belastungen“ [26]

- Merkblatt Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG) [24]
- www.eval.at

4. Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung?

a) Sanktionen

Wird die Evaluierung nicht vollzogen kann dies nach § 130 ASchG eine Verwaltungsstrafe bis zu 7.260 € und bei wiederholtem Vorkommen eine Strafe bis zu 14.530 € zur Konsequenz haben [27].

b) Regelmäßige Arbeitsinspektionen

Überprüfungen finden im Rahmen einer Arbeitsinspektion statt. Grund der Besichtigung durch ArbeitsschutzinspektorInnen kann ein Anlassfall sowie eine Routinekontrolle sein.

Das Vorgehen der Arbeitsinspektion bei Kontrolle und Beratung der Erfüllung der §§ 4, 5 und 7 ASchG in Betrieben ist [28]:

1. Wurde eine allgemeine Arbeitsplatzevaluierung durchgeführt?
2. Wurden psychische Belastungen ermittelt und beurteilt und dabei
 - a. Arbeitsbedingte Belastungen ermittelt und beurteilt?
 - b. Vier Dimensionen (Aufgabeanforderungen und Tätigkeiten, Sozial- und Organisationsklima, Arbeitsumgebung, Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation) berücksichtigt?
 - c. Theoriebasierte und qualitätsgeprüfte Messverfahren eingesetzt?
3. Wurden Maßnahmen und Wirkungskontrollen festgelegt?
4. Erfolgte eine Dokumentation?

5. Gibt es Reformbestrebungen oder sogar Projekte?

Im Zeitraum von 2007-2012 verfolgte Österreich eine Arbeitsschutzstrategie, welche thematisch auch die Gefährdungsbeurteilung beinhaltete [23].

Kürzlich beteiligte sich auch Österreich an der Europäischen Inspektionskampagne 2012 zur Prävention psychosozialer Risiken durch den Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC), mit Schweden als Initiator [22].

III. FRANKREICH

Eine Besonderheit an Frankreich stellt die starke Macht der Gewerkschaften seit dem 2. Weltkrieg dar („présomption irréfragable de représentativité“, die sog. unwiderlegbare Vermutung, dass die Gewerkschaften repräsentativ für alle Arbeitnehmer sind, obwohl der Anteil von vergewerkschafteten Arbeitnehmern mit ca. 8 % einer der niedrigsten in Europa ist). Auch Sozialpartnervereinbarungen („conventions collectives“) sind sehr verbreitet.

1. Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG umgesetzt?

Umsetzungsfrist war der 31.12.1992.

Umsetzung fand die Rahmenrichtlinie u.a. im französischen „code du travail“ (Arbeitsgesetzbuch).

2. Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?

Es existiert eine grundsätzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Gefährdungsbeurteilung. Dies folgt aus Art. L-4121-3 „code du travail“, normiert jedoch eine generelle Gefährdungsbeurteilung, d.h. für Gefahren aller und nicht nur psychischer Art.

Aus der Systematik der Art. L-4121-3 ff. „code du travail“, sowie der dazugehörigen Verordnungen und der Rechtsprechung folgt jedoch unbestritten, dass die Gefährdungsbeurteilung auch psychische Risiken umfassen muss.

3. Wie wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?

Der „code du travail“ besteht aus einem gesetzlichen Teil und einem Verordnungsteil. Letzterer konkretisiert den gesetzlichen Teil. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist im Verordnungsteil des „code du travail“ näher definiert:

a) Durchführung

Nach Art. R-4121-1 ff. „code du travail“ ist der Arbeitgeber verpflichtet ein sog. „document unique“ zu erstellen, d.h. ein einziges und einheitliches Schriftstück, in welchem klar und übersichtlich alle Gefahren für jeden einzelnen Arbeitsplatz des Betriebs aufgeschlüsselt sind. Das document unique genügt allen Anforderungen an die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und muss mindestens einmal jährlich aktualisiert und überarbeitet werden.

Gemäß Art. R-4121-4 „code du travail“ ist dieser Bericht sodann für das „comité d'hygiène et de sécurité et des conditions du travail“ (CHSCT; in etwa ein mit der Sicherheit und Hygiene befasster Ausschuss von ArbeitnehmerInnen), für den Betriebsrat, den Arbeitsarzt, die Inspektoren, die Berufsgenossenschaft usw. bereitzuhalten.

Für die Erstellung des „document unique“ stehen dem Arbeitgeber, je nach Branche, einige Vorlagen zur Verfügung. Unter anderem von offizieller Seite sowie auch von Seiten der Arbeitgeberverbände.

Als Beispiele seien genannt:

- für den landwirtschaftlichen Bereich: <http://www.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/DUER.pdf>
- für den öffentlichen Dienst (Kommunen): <http://www.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/DUER.pdf>

b) Instrumente

Eine spezielle Form hinsichtlich des „document unique“ ist nicht vorgeschrieben, sodass es dem Arbeitgeber selbst überlassen bleibt, wie genau er die Gefährdungsbeurteilung ausgestaltet. Allerdings werden ihm von offizieller Seite sehr umfangreiche und ausgereifte Hilfsmittel an die Hand gegeben, wie die Informationsbroschüre des Institut national de recherche et de sécurité (inrs)², welche eine Aufklärung über Pflichten des Arbeitgebers und Konsequenzen bei Mangelhaftigkeit enthält.

So steht den Arbeitgebern von Seiten des *inrs* das Formular ED-6140 zur Verfügung. Dies enthält eine genaue Tabelle zur Gefährdungsbeurteilung speziell zu psychischen Belastungen [29].

Beispielsweise sind darin folgende Fragen enthalten, welche der Arbeitgeber auf einer Skala von „Niemand/Nein“ bis „Immer/Ja“ beantworten muss:

- Sind die Arbeitnehmer einem häufigen Rhythmuswechsel ausgesetzt? Der interne Rhythmus im Betrieb wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst: Maschinensequenzen, Abhängigkeit von der Arbeit anderer Kollegen, Aufträge, die eine sofortige Erledigung verlangen, etc.
- Sind die Ziele der Arbeitnehmer klar definiert?
- Kommt es vor, dass Arbeitnehmer mehr als 45 Stunden in der Woche arbeiten müssen?
- Wird eine Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeiten verlangt?
- Vorhersehbarkeit der Arbeitszeiten?
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Am Ende des Fragebogens kann der Arbeitgeber dank einer Übersichtstabelle sehr einfach und schnell erkennen, wie stark der jeweilige Arbeitsplatz psychosozialen Risiken ausgesetzt ist.

4. Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung?

Die Missachtung der Pflicht zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung ist in Frankreich ein strafrechtliches Vergehen (Art. L-4741-3 „code du travail“) und wird mit einer Geldstrafe von 1.500 € geahndet (3.000 € bei Wiederholung).

Kommt es zu einem Arbeitsunfall, infolgedessen der Arbeitnehmer einen Arbeitsausfall von mehr als drei Monaten erleidet, erhöht sich das Strafmaß auf bis zu 45.000 € oder drei Jahre Freiheitsstrafe.

Zivilrechtlich gilt die Missachtung der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung als ein „faute inexcusable“, d.h. ein unentschuldbarer Fehler im Arbeitsverhältnis. Kommt es also zu einem Arbeitsausfall (z.B. Burnout), und hätte der Arbeitgeber das Risiko in seiner Gefährdungsbeurteilung

² Das *inrs* ist ein sog. nationales Institut für Forschung und Sicherheit, d.h. es ist rechtlich zwar ein unabhängiger Verein (vergleichbar mit dem deutschen TÜV), wird aber vollständig durch staatliche Gelder finanziert und arbeitet auch überwiegend für den Staat. Der Vorstand des INRS ist paritätisch aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammengesetzt.

erkennen können und müssen (dies ist immer der Fall wenn er der Pflicht nicht nachkam), haftet er voll für die Folgen des Ausfalls [30]. Dies dürfte eine durchaus abschreckende Wirkung in der Praxis zeigen.

5. Gibt es Reformbestrebungen oder sogar Projekte?

Das Arbeitsministerium hat sich unlängst dem Problem gewidmet, dass gerade kleine Unternehmen mit der Aufgabe der Gefährdungsbeurteilung für psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz oft überfordert sind. Daher wurde ein Arbeitskreis zwischen dem Ministerium, dem *inrs*, einigen Krankenkassenträgern und sonstigen Organisationen, die sich mit dem Thema befassen, zusammengerufen [31]. Arbeitgebern in kleinen Unternehmen (mit weniger als 50 Arbeitnehmern) ist es nunmehr möglich auf dem Internetauftritt des Arbeitskreises Evaluationsmittel, die speziell auf kleine Strukturen angepasst sind, herunterzuladen. Mit deren Hilfe kann dieser die Gefährdungsbeurteilung erstellen [32]. Letztendlich unterscheiden sich diese jedoch kaum von den oben genannten Instrumenten.

Zudem beteiligte sich auch Frankreich kürzlich an der Europäischen Inspektionskampagne 2012 zur Prävention psychosozialer Risiken durch den Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC), mit Schweden als Initiator [22].

IV. BELGIEN

Das Königreich Belgien sieht sich selbst unter den Vorreitern der europäischen Staaten, welche die psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz bekämpfen [33].

1. Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG umgesetzt?

Umsetzungsfrist war der 31.12.1992.

In Belgien wurde die Richtlinie durch das Gesetz vom 04.08.1996 über das Wohlbefinden der Arbeiter bei der Ausführung ihrer Arbeit umgesetzt („Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail“).

Dieses definierte zunächst lediglich recht abstrakt, dass der Arbeitgeber das Wohlbefinden der Arbeitnehmer zu schützen hat, ohne speziell auf psychische Risiken einzugehen.

2. Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?

Durch ein änderndes Gesetz vom 10.01.2007 wurde in das Gesetz über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer ein Art. 4 Nr. 3 eingefügt. Dieser ermächtigt den König zum Erlass einer Verordnung, mit welcher der Arbeitgeber verpflichtet werden kann, Maßnahmen zu ergreifen, um die „psychosoziale Last“ der Arbeit zu minimieren.

Dementsprechend wurde durch königlichen Erlass vom 17.05.2007 (à la prevention de la charge psychosociale occasionée par le travail) die Pflicht zur „Risikoanalyse“ (Gefährdungsbeurteilung) hinsichtlich psychischer Risiken eingeführt (Art. 3 des Erlasses).

Die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung obliegt in Belgien ebenfalls dem Arbeitgeber. Jedoch liegt eine Besonderheit darin, dass das belgische Arbeitsrecht die Bestellung eines besonderen Beauftragten für Sicherheit und Vorbeugung am Arbeitsplatz vorsieht, der einen gewissen Grad an Qualifikation, Betriebszugehörigkeit und Fortbildung in diesem Bereich erreicht haben muss (gem. Erlass vom 27.03.1998). Die Spezialisten für psychische Risiken haben eine Weiterbildung von mind. 280 Std. absolviert, Zulassungsvoraussetzung ist ein Master in Psychologie [34].

3. Wie wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?

a) Durchführung

Der Arbeitgeber hat in einem ersten Schritt gem. Art. 3 I des Erlasses vom 17.05.2007 eine allgemeine Gefährdungsbeurteilung in der Gesamtschau aller Situationen, in denen es zu psychosozialen Risiken kommen kann, für den gesamten Betrieb zu erstellen.

Sodann hat der Arbeitgeber in einem zweiten Schritt gem. Art. 4 eine spezielle Gefährdungsbeurteilung für jeden einzelnen Arbeitsplatz vorzunehmen, wie in der EU-Richtlinie vorgesehen. Dies erfolgt gemeinsam mit dem Beauftragten für Sicherheit und Vorbeugung am Arbeitsplatz.

Die erstellte Gefährdungsbeurteilung muss gem. Art. 7 und 8 jährlich wiederholt werden und, je nach Anzahl der Arbeitnehmer im Betrieb, dem Arbeitnehmersausschuss für Sicherheit am Arbeitsplatz, dem Gewerkschaftsvertreter oder den Arbeitnehmern selbst übermittelt werden.

Darüber hinaus sieht das belgische Recht eine erneute Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung immer dann vor, wenn sich wiederholte „psychosoziale Vorfälle“ ereignet haben. Gleiches gilt für alle Risiken, welche der Beauftragte explizit erwähnt und festgehalten hat.

b) Instrumente

Der Arbeitgeber wird auch von den Behörden unterstützt: Bei einer Recherche im Internet stößt er sehr schnell auf die entsprechenden Formulare und Fragebögen, deren Hilfe er sich bedienen kann. Diese wiederum ziehen fast alle Meinungen der Arbeitnehmer mit ein.

Von offizieller Seite werden dem Arbeitgeber und seinen Angestellten eine ganze Reihe an Fragebögen und Evaluationsmaterialien zur Verfügung gestellt [35], die teils gemeinschaftlich mit allen Arbeitnehmern, teils individuell durch die Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber ausgefüllt werden können. Darunter sind auch internationale Instrumente. Als Beispiele seien genannt:

- Short-Inventory on Stress and Well-being (S-ISW)
- Questionnaire sur le vécu du travail (QVT)
- Working Conditions and Control Questionnaire (WOCCQ)
- Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards (SIMPH)
- Stratégie SOBANE
- Negative Acts Questionnaire (NAQ)
- Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT)

4. Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung?

Gemäß der offiziellen Broschüre riskiert der Arbeitgeber bei Nichtbeachtung der o.g. Pflichten eine strafrechtliche Verfolgung, mindestens jedoch ein Bußgeld [33].

5. Gibt es Reformbestrebungen oder sogar Projekte?

Von 2008–2012 verfolgte Belgien die „Strategie nationale sécurité et santé au travail Belgium“, einen Plan zur Verbesserung der Gesundheit, Sicherheit und des Wohlbefindens der Arbeiter [36].

Auch Belgien beteiligte sich kürzlich an der Europäischen Inspektionskampagne 2012 zur Prävention psychosozialer Risiken durch den Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC), mit Schweden als Initiator [22].

V. LUXEMBURG

1. Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG umgesetzt?

Umsetzungsfrist war der 31.12.1992.

Luxemburg wurde 2003 durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) aufgrund erheblicher Defizite bei der Umsetzung der Richtlinie hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung verurteilt (Urteil C-335/02 des EuGH). Bis dahin sah das luxemburgische Recht die Möglichkeit der Befreiung bestimmter Betriebe von der Pflicht zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung vor.

Auch nach dem Urteil des EuGH setzte Luxemburg die Richtlinie eher zögerlich um. Eine Implementierung erfolgte in den „code du travail“ (Luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch). Von der Möglichkeit weitergehende Verpflichtungen für den Arbeitgeber vorzusehen, machte Luxemburg jedoch keinen Gebrauch.

2. Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?

Art. L. 312-2 Abs. 2 Nr. 2 „code du travail“ statuiert eine Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung für Risiken, „die nicht vermieden werden können“. Dies betrifft jedoch Risiken aller Art, nicht speziell psychische. 2006 wurde Abs. 3 hinzugefügt, der dem Arbeitgeber hinsichtlich der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer eine allgemeine Schutzpflicht zuweist („Der Arbeitgeber hat jede Maßnahme zu treffen, um die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen (...)).

Eine eindeutige Pflicht zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung für psychische Gefahren am Arbeitsplatz folgt hieraus zumindest nicht explizit.

Zwar könnte aus der Gesamtschau beider Vorschriften eine solche Pflicht hergeleitet werden. Dagegen spricht jedoch zum einen die Tatsache, dass in Art. L. 312-2 IV „code du travail“ eine ganze Liste an bestimmten Gefahren aufgeführt ist (chemische Risiken, Arbeitsausrüstung, Ergonomie, Arbeitsmethoden, ausreichende Ausbildung von Teilzeitkräften, Hygiene, usw.), für welche eine Gefährdungsbeurteilung Pflicht ist, psychische Risiken jedoch nicht erwähnt sind. Nach einer systematischen Auslegung spricht vieles für den abschließenden Charakter der Aufzählung.

Auch in der offiziellen Broschüre des luxemburgischen Gesundheitsministeriums zum Thema Gefährdungsbeurteilung „Pas à pas vers l'évaluation et la gestion des risques“ (in etwa: „Schritt für Schritt Anleitung zur Gefährdungsbeurteilung und Risikoverwaltung“) spielen psychische Risiken nur sehr am Rande eine Rolle [37]. So werden sämtliche möglichen Risiken aufgezählt und darauf eingegangen (Stürze, Verkehr, Maschinen, Brände, biologische und chemische Gefahren, etc.), nicht jedoch psychische. Lediglich als Beispiel einer von möglichen Methoden der Risikobewältigung werden am Rande psychosoziale Aspekte genannt.

Im Internetauftritt der Arbeitsinspektion („Inspection du travail“) wird die Pflicht zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychosozialer Risiken nicht erwähnt. In der medizini-

schen Forschung sei zwar ein Zusammenhang zwischen Burnout und einem respektlosen, drohenden und belästigenden Management-Stil anerkannt, auf etwaige Pflichten des Arbeitgebers wird jedoch nicht hingewiesen [38].

Somit muss der Arbeitgeber in Luxemburg nicht zwingend von einer Pflicht zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychosozialer Risiken ausgehen.

3. Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung

Gem. Art. L.314-4 „code du travail“ wird die Missachtung der Pflicht, eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen mit bis zu 6 Monaten Freiheitsstrafe oder einer Geldstrafe bis zu 25.000 € bestraft, wobei dies nur die generelle Gefährdungsbeurteilung betrifft, und nicht unbedingt psychische Risiken.

VI. NIEDERLANDE

1. Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG umgesetzt?

Umsetzungsfrist war der 31.12.1992.

1981 war bereits das „Niederlandse Arbeidsomstandighedenwet“ (niederländisches Gesetz über die Arbeitsbedingungen, kurz Arbo-wet AOW) in Kraft getreten. Die Pflichten des Arbeitgebers sind in Art. 3 umfassend normiert und auch der Schutz für die „Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz“ (Art. 3 I AOW) fällt hierunter. Vieles aus diesem Artikel diente 1989 bei der Kodifizierung der Pflichten des Arbeitgebers in Art. 6 der Rahmenrichtlinie 89/391 als Vorbild. Trotz der Vorbildfunktion gehörten die Niederlande nach 1990 zu den Staaten, in welchen intensive Kontroversen bezüglich der Umsetzung der Rahmenrichtlinie stattfanden [39].

Die grundsätzliche Pflicht zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung wurde in Art. 5 normiert. Diese betrifft zunächst sämtliche Risiken, nicht nur psychosozialer Art.

2. Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?

In Art. 3 II des AOW wird der Arbeitgeber verpflichtet, eine Unternehmenspolitik zu betreiben, welche psychosoziale Risiken verhindert oder, wenn dies nicht möglich ist, zumindest einschränkt. Konkretisiert und u.a. hinsichtlich der psychosozialen Risiken ergänzt wurde das Gesetz indes durch den „working conditions decree“ (Verordnung über die Arbeitsbedingungen) von 1997 [40]. Dort ist nunmehr eindeutig unter Art. 2.15. I normiert, dass die psychosozialen Risiken, überall wo sie auftreten oder auftreten können, in der Gefährdungsbeurteilung gem. Art. 5 des AOW, aufgenommen werden müssen. Weiterhin soll ein Aktionsplan erstellt werden, um diese Risiken zu minimieren.

3. Wie wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?

a) Durchführung

Der Arbeitgeber verfügt hinsichtlich der Art und Weise der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung über einen relativ großen Gestaltungsspielraum:

- Gem. Art. 5 Ziff. 2 „soll“ die Gefährdungsbeurteilung mit einem Beauftragten aus dem Kreise der Arbeitnehmer erfolgen.
- Der Arbeitgeber kann nach Art. 5 Ziff. 5 die Aufgabe an private Dritte abgeben, die jedoch „Experten“ für Arbeitssicherheit sein müssen.
- Nach Art. 5 Ziff. 4 muss die Beurteilung jedes Mal dann angepasst werden, wenn es nach „der Erfahrung erforderlich ist“.

Im Rahmen der europäischen Inspektionskampagne (SLIC) wurden folgende sieben Schritte zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychosozialer Risiken entwickelt [22].

Befolgt der Arbeitgeber diese Schritte (ebd. S.75), dürfte er alles Erforderliche getan haben, um mit dem AOW in Einklang zu stehen.

- A. Wurden psychosoziale Risiken in die Gefährdungsbeurteilung integriert?
- B. Sind psychosoziale Risiken aufgetreten, ihre Ursachen aber noch nicht aufgeklärt?
- C. Trifft die Aufklärung der Ursachen die „in-depth-criteria“?
- D. Ermittlungen beendet, Aufstellen eines Plan-Ansatzes
- E. Umsetzen des Ansatzes in einen Aktionsplan
- F. Aktionsplan implementieren
- G. Auswirkungen auswerten

b) Instrumente

Bereits im Jahr 2003 gab der niederländische Verein der kleinen und mittleren Unternehmen (MKB-Nederland) bei dem Unternehmen TNO eine digitale „Risico-inventarisatie en –evaluatie“ (RI&E) also Risiko-Inventarisierung und Evaluation in Auftrag [41]. Diese Software sollte eine Vielzahl an Risiken beinhalten und wurde zum Download bereitgestellt. Auch wurde die Maßnahme durch das niederländische Arbeitsministerium unterstützt.

Zudem kann der Arbeitgeber auf der Homepage www.rie.nl aus einer Vielzahl von Kategorien (z.B. Apotheken, Bergbau, Kunststoffherstellung und weitere) auswählen und sich das entsprechende Hilfsmittel teils kostenpflichtig, teils aber auch kostenlos herunterladen.

Allerdings handelt es sich hierbei fast nur um Instrumente zur „generellen“ Gefährdungsbeurteilung. Psychische Risiken finden nur am Rande Erwähnung. So ist auch in der offiziellen Broschüre von www.rie.nl nur an einer Stelle beispielhaft von psychosozialen Risiken die Rede [42].

Insgesamt ist die niederländische Vorgehensweise in der Praxis der Gefährdungsbeurteilung bezüglich allgemeiner Risiken am Arbeitsplatz jedoch sehr fortschrittlich und ausgereift. Hinsichtlich der psychischen Risiken dürfte jedoch noch Ausbaubedarf bestehen. Allerdings haben die Niederlande den Vorteil, das bereits vorhandene Programm RI&E möglicherweise nur um psychosoziale Risiken erweitern zu müssen.

Das von der OSHA zur Verfügung gestellte Online-Instrument zur Gefährdungsbeurteilung „OIRA“ („Online interactive Risk Assessment“ project), basierend auf dem niederländischen RI&E, erlaubt die Möglichkeit zu Erweiterungsvorschlägen auf: <http://www.oiraproject.eu>

4. Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung?

Verstöße gegen Art. 5, die Gefährdungsbeurteilungspflicht, werden gem. Art. 33 AOW mit einem Bußgeld von maximal 76.000 € geahndet (Ordnungswidrigkeit).

5. Gibt es Reformbestrebungen oder sogar Projekte?

Von 2008–2011 verfolgten die Niederlande eine „Long-term strategy of the Labour Inspectorate“, in deren Rahmen es um Sicherheit, Gesundheit und faire Arbeitsbedingungen ging. Ein Themenbereich beschäftigte sich zudem mit psychosozialer Arbeitsbelastung [43].

Auch die Niederlande beteiligten sich kürzlich an der Europäischen Inspektionskampagne 2012 zur Prävention psychosozialer Risiken durch den Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC), mit Schweden als Initiator [22].

VII. ITALIEN

1. Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG umgesetzt?

Umsetzungsfrist war der 31.12.1992.

Italien hatte bereits vor Inkrafttreten der EU-Richtlinie eine Vielzahl von Regelungen in Bezug auf Arbeitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz erlassen. Diese waren jedoch sehr verstreut und teilweise unübersichtlich. Italien sah sich vor der Schwierigkeit, die Richtlinie in das bereits bestehende Recht zu integrieren [39].

So kam es, dass die EU-Kommission ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Italien einleitete und der EuGH diese verurteilte (Urteil vom 15.11.2001, C-49/00):

„Die Italienische Republik hat dadurch gegen ihre Verpflichtungen aus Artikel 6 Absatz 3 Buchstabe a und Artikel 7 Absätze 3, 5 und 8 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit verstoßen, dass sie - nicht vorgeschrieben hat, dass der Arbeitgeber alle Gefahren für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz beurteilen muss, - dem Arbeitgeber freigestellt hat, ob er außerbetriebliche Dienste zum Schutz und zur Gefahrenverhütung hinzuzieht, wenn die innerbetrieblichen Möglichkeiten nicht ausreichen, und - nicht die Fähigkeiten und die Eignung festgelegt hat, über die die Personen verfügen müssen, die für die Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer verantwortlich sind.“

Zusammengefasst bestand also nach italienischem Recht für den Arbeitgeber die Möglichkeit der Delegation der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Grundsätzlich besteht diese auch. Jedoch wird eine Mindestanforderung an Sachverstand und Expertise der durchführenden Person gestellt, welche auch im Gesetz verankert sein muss.

Der „decreto legislativo“ (Gesetzesdekret) Nr. 626 vom 19.09.1994 wurde erlassen. In diesem wurde in Art. 3 die Richtlinie in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung umgesetzt.

2008 wurden alle bestehenden Regelungen im „decreto legislativo“ vom 9.04.2008 kodifiziert und vereinheitlicht. Dieser wird auch als „Testo Unico“ (einheitlicher Text) bezeichnet.

Seither ist die Pflicht zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung in Art. 17 ff. des „Testo Unico“ von 2008 geregelt. Auch darf der Arbeitgeber nach Art. 17 Ziff. 1 a) seine Pflicht zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung nicht mehr delegieren.

2. Gibt es die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?

Seit 2010 müssen auch arbeitsbedingte psychische Risiken in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. So wurde 2009 der bereits bestehende allgemeine Risiken betreffende Artikel 28 Nr.1 um den Artikel 28 Nr. 1-bis³ im „Testo Unico“ ergänzt.

³ `bis` bedeutet im Italienischen `zusätzlich`, `Zugabe` oder (nachträgliches) Hinzufügen`

3. Wie wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?

Näheres zur Durchführung regelt „Art. 6 Abs. 8 m quarter“, demgemäß die „permanente Konsultationskommission für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ ein Rundschreiben diesbezüglich heraus gibt (erschieden am 18.11.2010 [44]). Diesem ist folgendes zu entnehmen:

Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung in zwei Schritten durchzuführen.

Schritt 1 ist eine vorbereitende Beurteilung. Schritt 2 wird erst erforderlich, wenn die erste Phase Risiken offenbart hat und sich die Korrekturmaßnahmen des Arbeitgebers als wirkungslos erwiesen haben [1].

In der ersten Phase werden objektiv nachprüfbare Indikatoren aufgenommen, die in 3 Gruppen unterteilt sind:

- Gruppe I: *Kontroll-/ Überwachungsmechanismen*
Z.B.: Arbeitsunfallstatistiken; Abwesenheit wegen Krankheit; Turnover (häufiges Mitarbeiterwechseln); Verfahren und Sanktionen; Empfehlungen des Betriebsarztes, bestimmte und häufige Klagen der Arbeitnehmer. Die vorgenannten Ereignisse sind auszuwerten auf der Basis innerbetrieblicher homogener Parameter (beispielsweise Entwicklung der Arbeitsunfälle im Betrieb).
- Gruppe II: *Faktoren zum Inhalt der Arbeit*
Z.B. Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel, Arbeitsbelastung und Arbeitsrhythmus; Arbeitszeit und -schicht; das Verhältnis zwischen Arbeitsaufgabe der Arbeitnehmer und den erforderlichen Arbeitsanforderungen
- Gruppe III: *Soziale Arbeitsumwelt*
Z.B. die Rolle dieser Faktoren in der Arbeitsorganisation, Entscheidungsunabhängigkeit und -kontrolle, zwischenmenschliche Konflikte bei der Arbeit, Aufstiegschancen, Kommunikation)

Ergeben sich nach der Beurteilung in Phase I keine Stressrisiken, die durch den Arbeitgeber korrigiert werden müssten, ist die Gefährdungsbeurteilung mit der Erstellung eines Musterdokuments („Documento di Valutazione del Rischio“) abgeschlossen.

Ergeben sich Stressrisiken in Phase I und können diese nicht vollständig durch gegensteuernde Maßnahmen beseitigt werden, ist mit einer spezielleren Gefährdungsbeurteilung fortzufahren.

4. Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung?

Ein Verstoß gegen die Pflicht zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung an sich ist eine Straftat und wird mit einer Freiheitsstrafe von 3-6 Monaten oder mit einer Geldstrafe zwischen 2.500 € und 6.400 € geahndet.

Ein Verstoß gegen die Erstellung des „Documento di Valutazione del Rischio“ ist eine Ordnungswidrigkeit und wird mit einer Geldbuße von 2.000 € bis 6.600 € geahndet [45].

5. Gibt es Reformbestrebungen oder sogar Projekte?

Auch Italien beteiligte sich kürzlich an der Europäischen Inspektionskampagne 2012 zur Prävention psychosozialer Risiken durch den Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC), mit Schweden als Initiator [22].

VIII. VEREINIGTES KÖNIGREICH

Die Besonderheit des Vereinigten Königreichs (Großbritannien und Nordirland) ist die Staatsform der konstitutionellen Monarchie sowie das dort praktizierte „case law“ (Richterrecht, vgl. [46]). Anders als in Kontinentaleuropa, welches vom römischen Recht geprägt ist, kennt das angelsächsische Recht nur sehr wenige Kodifizierungen (systematische, möglichst abstrakte Gesetzgebung für eine höchstmögliche Zahl an Fällen). Vielmehr ist es den Gerichten überlassen durch richterliche Rechtsfortbildung und Rechtsgewinnung neue allgemeinverbindliche Regelungen mithilfe von Präzedenzfällen zu schaffen, soweit ihnen dies durch den Gesetzgeber gewährt wird.

1. Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG umgesetzt?

Umsetzungsfrist war der 31.12.1992.

Umgesetzt wurde unter anderem 1974 der „Health and safety at Work-act“ (HSW-act). Aus diesem lassen sich die grundlegenden gesetzlichen Pflichten ableiten, welche jedoch in Form von Generalklauseln und unbestimmten Rechtsbegriffen allgemein gehalten sind. § 2 HSW-act normiert z.B. weitläufig die Pflichten des Arbeitgebers, Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu unterstützen. Zur weiteren Konkretisierung dienen die „safety regulations“ (unseren Verordnungen ähnlich). Für die Gefährdungsbeurteilung relevant sind die „Management of Health and Safety at Work Regulations“ von 1999, welche jedoch nur eine Hilfestellung für den Arbeitgeber darstellen [39].

2. Gibt es die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?

Die gesetzliche Regelung betrifft den „HSW-act“ sowie die „Management of Health and Safety at Work Regulations“. „Regulation 3 („risk assessment“)" der letztgenannten regelt die Gefährdungsbeurteilung näher. Ausdrückliche Erwähnung finden psychosoziale Risiken zwar nicht, aus offizieller Seite „Health and Safety Executive“ (HSE, Britische Arbeitsschutzbehörde) kann jedoch geschlossen werden, dass diese ebenso bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind [39]. HSE nimmt Aufgaben einer obersten Behörde wahr und setzt die von der „Health and Safety Commission (HSC)“ unterbreiteten Vorschläge hinsichtlich Verordnungsänderungen oder -neugestaltungen um.

3. Wie wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?

a) Durchführung

Verantwortlich hinsichtlich der Durchführung ist ein Arbeitgeber mit 5 oder mehr Angestellten [47]. Von der HSE wird die Beachtung der sog. „Management Standards“ empfohlen. Diese umfassen folgende Themenbereiche, welche mit psychosozialen Risiken in Verbindung gebracht werden:

- Demands (u.a. Arbeitsbelastung)
- Control (Handlungsspielraum)
- Support (durch Firma, Kollegen, etc.)
- Relationships (in Bezug auf eine gute Arbeitsatmosphäre z.B)

- Role (Vermeidung von Rollenkonflikten)
- Change (wie mit organisatorischen Veränderungen in der Firma umgegangen wird)

b) Instrumente

An die Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung werden gewisse Ansprüche gestellt [48]. Es gibt jedoch eine umfangreiche Informationsbroschüre, welche diesen genügt, zudem die einzelnen Schritte der Gefährdungsbeurteilung näher beschreibt und Materialien zur Verfügung stellt [49]:

- Vorher: Vorbereiten des Unternehmens
- Schritt 1: die Risikofaktoren für Stress identifizieren: Die „Management Standards“ verstehen
- Schritt 2: Entscheiden, wer auf welche Weise einer Schädigung ausgesetzt sein könnte; Datenerfassung
- Schritt 3: Evaluierung der Risiken: Probleme näher analysieren und Lösungen entwickeln
- Schritt 4: Festhalten der Entdeckungen: Entwickeln und Umsetzen eines Handlungsplans
- Schritt 5: Überwachen und Bewerten des Handlungsplans und Effektivität feststellen

Weitere Instrumente finden sich unter:

<http://www.hse.gov.uk/stress/standards/downloads.htm>

4. Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung?

Die Pflicht zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychosozialer Risiken ist nicht strafbewährt [47].

5. Gibt es Reformbestrebungen oder sogar Projekte?

Aktuell (2012- 2015) verfolgt das Vereinigte Königreich den „The Health and Safety of Great Britain“ Plan, durch welchen ein effektiveres und weniger bürokratisches Gesundheits- und Sicherheitssystem entstehen soll [47].

Auch das Vereinigte Königreich beteiligte sich kürzlich an der Europäischen Inspektionskampagne 2012 zur Prävention psychosozialer Risiken durch den Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC), mit Schweden als Initiator [22].

IX. DÄNEMARK

Einleitend darf auf Besonderheiten der Arbeitsmarktpolitik Dänemarks hingewiesen werden:

In den 1980er Jahren hatte Dänemark aus der wirtschaftlichen Rezession heraus ein bis dahin unbekanntes arbeitspolitisches Konzept umgesetzt: „Flexicurity“. Dreh- und Angelpunkt dieses Systems ist einerseits das Prinzip eines höchstmöglichen Maßes an Flexibilität für den Arbeitgeber, sodass dieser eine „hire and fire“-Politik (an die USA angelehnt) mit sehr kurzen Kündigungsfristen betreiben kann. So soll die Nachfrage nach Arbeitskraft nicht durch die Besorgnis gebremst werden, neu eingestellte Arbeitnehmer im Falle eines wirtschaftlichen Tiefs nicht mehr entlassen zu können.

Andererseits sollen Arbeitnehmer im Gegenzug jedoch ein größtmögliches Maß an Sicherheit genießen. Dies entspricht dem Modell des skandinavischen „Wohlfahrtsstaates“. Beispielsweise beträgt der Anspruch von Arbeitslosengeld für die Dauer eines Jahres ca. 80-90 % des letzten Gehalts. Zudem ist interessant, dass das Gesundheitssystem nicht über ein Versicherungssystem, sondern über Steuern finanziert wird. So bleibt im Falle einer Arbeitslosigkeit die Versorgung voll aufrechterhalten.

1. Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG umgesetzt?

Umsetzungsfrist war der 31.12.1992.

Das Arbeitsschutzgesetz („Arbejdsmiljøloven“ i.d.F. vom 18.03.2005, LBK Nr. 268, zuletzt geändert durch LBK Nr. 508 vom 19.05.2010) bildet als Rahmengesetz die Grundlage des dänischen Arbeitsschutzrechts. Die EU-Richtlinie 89/391 EWG wurde, was die Gefährdungsbeurteilung angeht, durch § 15a des Arbejdsmiljøloven in nationales Recht umgesetzt und insbesondere durch den „Executive Order No. 559 of 17 June 2004“ (Verordnung Nr. 559 vom 17. Juni 2004).

2. Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?

Nach § 15a Arbejdsmiljøloven ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet eine schriftliche Gefährdungsbeurteilung über alle Risiken zu erstellen. Dies betrifft Risiken sowohl physischer also auch psychischer Art. Zwar wird in § 15a nicht ausdrücklich statuiert, dass auch psychosoziale Risiken umfasst sein sollen; dies wird in Dänemark jedoch als selbstredend angesehen, wie aus den offiziellen Informationsseiten ersichtlich wird [50].

3. Wie wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?

a) Durchführung

In § 15a Arbejdsmiljøloven, sowie fast wortgleich in § 6b der Verordnung 559, wird präzise aufgeführt, wie der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung zu erstellen hat:

Sie muss „im Unternehmen ausgeführt werden und jederzeit für Mitarbeiter, Führungskräfte und Gewerbeaufsicht verfügbar sein“. Weiterhin muss sie jedes Mal neu erstellt werden, „sobald sich Arbeitsmethoden oder Prozesse verändert haben, spätestens jedoch alle drei Jahre“.

Schließlich gibt es noch eine Auflistung von verpflichtenden Inhalten der Gefährdungsbeurteilung:

- „Identifizierung und Zuordnung der Arbeitsbedingungen im Unternehmen“
- „Beschreibung und Bewertung der Sicherheitsprobleme“
- „Priorisierung und Vorbereitung eines Aktionsplans zur Besprechung von Risikofaktoren“
- „Richtlinien für den Follow-up-Aktionsplan“ (entspricht einer Wiedervorlage für eine neue gemeinsame Besprechung)

Auch besteht für Arbeitnehmer die Möglichkeit das zuständige Arbeitsgericht anzurufen, sollten sie der Meinung sein, die Gefährdungsbeurteilung wurde nicht oder nur unvollständig erstellt [50]. Ergeben sich Probleme durch die Arbeitsumgebung, sind zudem Ansprechpartner für den Einzelnen am Arbeitsplatz vorgesehen. Die Koordinierung der Aktivitäten zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit erfolgt ab einer Beschäftigtenanzahl von mindestens zehn durch eine sog. Sicherheitsorganisation (Sikkerhedsorganisation). Ab einer Mitarbeiteranzahl von 20 Personen werden sog. Sicherheitskomitees mit einbezogen. In beiden Gruppen ist die Teilnahme eines gewählten Arbeitnehmerversetzers (Sicherheitsbeauftragter) Pflicht [51].

Darüber hinaus legt § 6c Abs. 1 der o.g. Verordnung 559 fest, dass der Arbeitgeber im Falle mangelnder ausreichender Sachkenntnis sich der Hilfe von „Experten“ bedienen soll. Ungeachtet dessen ist nach § 6c Abs. 2 der Verordnung jedoch immer der Arbeitgeber alleine für die Einhaltung der Vorschriften über die Sicherheit am Arbeitsplatz und damit auch in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung verantwortlich.

Interpretiert und konkretisiert werden die Regelungen durch Arbeitsschutzanleitungen (Atvejledning), welche das Gewerbeaufsichtsamt (Arbejdstilsynet; eine Untergliederung des Arbeitsministeriums) veröffentlicht. Bindende Wirkung kommt diesen nicht zu. Bei Einhaltung der Anleitungen spricht jedoch eine Vermutung für die Einhaltung der Vorschriften.

Auf der Homepage www.at.dk des Arbeitsministeriums (AT) findet der Arbeitgeber einige dieser sogenannten AT-Handlungsanweisungen und insbesondere eine ganze Rubrik 2 zu „Psyisk Arbejds miljø“ (psychische Gesundheit) [52].

Hier werden Situationen oder Umstände im Betrieb aufgeführt, welche den Arbeitgeber sensibilisieren sollen. Beispielsweise seien genannt:

- Große Arbeitsbelastung und Zeitdruck
- Hohe emotionale Anforderungen
- Konflikte, Mobbing und sexuelle Belästigung
- Gewalt, Drohungen und traumatische Ereignisse
- Wechselnde, lange und unsoziale Arbeitszeiten
- Mangelnde Unterstützung und Anerkennung
- Hohe Anforderungen an Aufmerksamkeit und Konzentration
- Widersprüchliche oder unklare Anforderungen bei der Arbeit
- Wenig Einfluss auf die eigene Arbeit
- Mangel an Vorhersehbarkeit bei der Arbeit
- Arbeitsplatzunsicherheit
- Mangelnde Entwicklung
- Monotone und sich wiederholende Arbeit

Will sich der Arbeitgeber über die einzelnen Punkte näher informieren, wird er jeweils auf die umfangreiche Informationsbroschüre über Stress und z.B. dessen möglichen Ursachen im Betrieb verwiesen [53].

b) Inspektoren

Erwähnenswert ist, dass dänische Inspektoren der Arbeitsschutzbehörde Betriebe mit hohem Risiko (auch psychosozialer Natur) häufiger aufsuchen [54], sowie die Ergebnisse der Inspektionen auf der Internetseite der Behörde für alle transparent einsehbar sind, z.B. für künftige Arbeitnehmer [52].

4. Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung?

Gem. § 82 Abs. 1 „Arbejds miljøloven“ ist die Missachtung des § 15 a „Arbejds miljøloven“ eine Straftat und wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr geahndet.

5. Gibt es Reformbestrebungen oder sogar Projekte?

Auch Dänemark beteiligte sich kürzlich an der Europäischen Inspektionskampagne 2012 zur Prävention psychosozialer Risiken durch den Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC), mit Schweden als Initiator [22].

X. SCHWEDEN

1. Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG umgesetzt?

Umsetzungsfrist war der 31.12.1992.

Da Schwedens Arbeitsumweltgesetzgebung mit zu den Vorbildern der Rahmenrichtlinie gehörte, bestand nur geringer Umsetzungsbedarf.

2. Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?

Nichtsdestotrotz erfolgte durch das 1978 in Kraft getretene „Arbetsmiljölagen“ (Arbeitsumweltgesetz) von 1994 in Kapitel 3 § 2a die explizite Normierung der Gefährdungsbeurteilung sowie die Pflicht zur Erstellung eines systematischen Plans zur Verbesserung der Arbeitsumgebung.

Nach Kapitel 2 § 1 des Arbeitsumweltgesetzes von 1977 besteht die allgemeine Pflicht des Arbeitgebers darin die Arbeitsverhältnisse an die physischen und psychischen Fähigkeiten der Beschäftigten anzupassen.

In Kapitel 6 des Arbeitsumweltgesetzes ist geregelt, dass in jedem Betrieb, welcher mindestens 5 Personen beschäftigt, ein „skyddsombud“ (Sicherheitsombudsmann) durch die örtliche Gewerkschaftsorganisation, welche durch einen Kollektivvertrag mit dem Arbeitgeber verbunden ist, zu ernennen ist.

Zusätzlich ist ein „skyddskomitee“ (Sicherheitskomitee) zu bestimmen, welches in Arbeitsstätten mit mindestens 50 Beschäftigten durch Arbeitgeber und Arbeitnehmerrepräsentanten zu bilden ist. Zu deren Aufgabe zählt u.a. auch die arbeitsmedizinische Vorsorge.

Beide Organisationen haben sich an der Gefährdungsbeurteilung sowie der Erstellung des systematischen Plans, hier vor allem das Sicherheitskomitee, zu beteiligen.

3. Wie wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?

a) Durchführung

Nach Kapitel 3 § 2a Arbeitsumweltgesetz hat der Arbeitgeber sein Vorgehen im Hinblick auf ein positives Arbeitsklima systematisch zu planen, zu steuern und zu kontrollieren. Kontinuierlich hat er Risiken und Maßnahmen in Bezug auf Arbeitsunfälle zu prüfen.

Er unterliegt einer Dokumentationspflicht und ist angehalten, verbessernde Aktionspläne zu erstellen.

b) Inspektoren

Inspektionen werden hauptsächlich bei Arbeitsstätten mit erhöhtem Risiko durchgeführt und sind über die Seite <http://www.av.se> der „SWEA (Arbetsmiljöverket)“ (Schwedisches Zentralamt für das Arbeitsumfeld) einsehbar.

Die Inspektoren kündigen Ihren Besuch meist im Voraus per Brief oder am Telefon an, haben aus rechtlicher Perspektive jedoch die Möglichkeit unangemeldet zu kommen. Es wird viel Wert auf Kommunikation zwischen Arbeitgeber und den Inspektoren gelegt, welche auch Informationen zum richtigen Umgang mit der Beurteilung und Materialien bereitstellen sowie für Fragen offen sind [55].

4. Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung?

Werden Mängel festgestellt, werden diese schriftlich durch den Inspektor festgehalten und spätestens innerhalb drei Wochen dem Arbeitgeber übermittelt. Dies ist als Aufruf für diesen zu verstehen. Kommt der Arbeitgeber diesem nicht nach, bestehen Sanktionsmöglichkeiten. Nach Kapitel 8 § 5 Abs. 2 beträgt die Geldbuße in diesem Fall zwischen 1.000 und 100.000 schwedische Kronen (rund 110 bis 11.000 €).

5. Gibt es Reformbestrebungen oder sogar Projekte?

Schweden ist das führende Land der „Campaign on psychosocial risks at work“ von 2012, der europäischen Inspektionskampagne des SLIC, dem Ausschuss hoher Aufsichtsbeamter [22].

XI. RUMÄNIEN

1. Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 EWG umgesetzt?

Umsetzungsfrist war der 01.01.2007 aufgrund des Beitrittes von Rumänien im Jahr 2007 in die EU.

Die Richtlinie wurde umgesetzt, indem sie teils in das rumänische Arbeitsgesetzbuch „Codul muncii“ eingeführt wurde, teils in die „Legea securitatii si sanatatii in munca“ (Gesetz für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz).

2. Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?

Gem. Art. 7 III b) des Gesetzes für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ist es die Pflicht des Arbeitgebers, eine Gefährdungsbeurteilung über sämtliche Risiken, die nicht vermieden werden können, zu erstellen. Zudem hat er zu überwachen, dass der Arbeitnehmer der Arbeitsaufgabe mental gewachsen ist.

Eine ausdrückliche Pflicht der Erweiterung um den psychischen Bereich lässt sich zwar hieraus nicht herleiten, jedoch verlangt Artikel 13 j) regelmäßige „psychologische Untersuchungen und Kontrollen“ durch den Arbeitgeber. In der Gesamtschau mit Art. 13 b) welcher die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung wiederholt, könnte somit also durchaus auf eine Pflicht geschlossen, werden psychosoziale Risiken ebenfalls in der Beurteilung mit aufzunehmen.

3. Wie wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?

In gewisser Weise einzigartig ist die Lösung, Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertreter mit in die Pflicht zu nehmen. Sie sind nach Art. 7 des Gesetzes Nr. 319 vom 14.07.2006 verpflichtet, dem Arbeitgeber helfend zur Seite zu stehen, sollte er dies bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung verlangen.

4. Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung?

Eine Regelung hinsichtlich Sanktionen bei Nicht-Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist gesetzlich nicht verankert. Der wichtigste Grund für die Beschäftigung mit Sicherheit und Gesundheitsschutz stellt für 90% der Arbeitgeber jedoch die „Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen“ dar [56], sodass eine tatsächliche Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in der Praxis fraglich erscheinen könnte.

5. Gibt es Reformbestrebungen oder sogar Projekte?

Eine Bestrebung der Gewerkschaften enthält die Forderung nach Stressmanagementkursen zur Fortbildung der Arbeitnehmer, welche eine Zustimmung des Arbeitgebers erfordert und von diesem unter Umständen auch monetär getragen werden soll. Eine Umsetzung dessen gab es bisher noch nicht.

Auch Rumänien beteiligte sich kürzlich an der Europäischen Inspektionskampagne 2012 zur Prävention psychosozialer Risiken durch den Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC), mit Schweden als Initiator [22].

XII. UNGARN

Die maßgebende Regelung zum Thema Arbeitssicherheit wurde mit der Verordnung „1993 évi XCIII törvény“ (Verordnung Nr. 93 aus dem Jahr 1993) erlassen und 2008 aus Anlass des EU-Beitritts in vielen Punkten reformiert. Bis 2008 enthielt diese ungarische Arbeitsverordnung noch die Formulierung, dass Stress „ein Muss im Werk“ sei und zur Produktivität beitrage.

1. Wurde die EU-Rahmenrichtlinie 89/391 umgesetzt?

Die Umsetzungsfrist war der 31.12.2005.

Durch die Verordnung „1997 évi CII törvény 10“ (§ 10 der Verordnung Nr. 102 von 1997) wurde ein § 54 in das Gesetz eingefügt und letztmalig 2008 angepasst, sodass er seither den Vorgaben der Richtlinie entspricht.

2. Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen?

Das ungarische Arbeitsschutzgesetz unterscheidet nicht zwischen physischer und psychischer Gesundheit. So geht aus § 54 der Verordnung, entsprechend der EU-Richtlinie, hervor, dass der Arbeitgeber zunächst grundsätzlich verpflichtet ist, Risiken, egal ob psychischer oder physischer Art, zu vermeiden, und wenn dies nicht möglich ist eine Gefährdungsbeurteilung über die verbleibenden, unvermeidbaren Risiken zu erstellen.

3. Wie wird die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?

Hinsichtlich der konkreten Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung, sei es für physische oder psychische Risiken, enthalten weder die Arbeitsschutzverordnung, noch sonstige Leitlinien der Behörden für den Arbeitgeber hilfreiche Hinweise.

Im Gegenteil: Auf dem Internetauftritt des „Nemzeti Munkaügyi Hivatal“ (Arbeitsministeriums), wird sogar eindeutig betont, dass die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung nicht erzwungen werden könne [57].

4. Welche (rechtlichen) Konsequenzen gibt es bei Nicht-Durchführung?

Durch die Verordnung Nr. 323 vom 28.12.2011 erfolgte eine Gründung von Behörden, die generell dafür zuständig sein sollen, Verstöße gegen die Arbeitsschutzverordnung zu ahnden.

Da allerdings die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung laut Arbeitsministerium schon nicht erzwingbar ist, dürfte eine Sanktion umso schwerer vorstellbar sein.

5. Gibt es Reformbestrebungen oder sogar Projekte?

Seitens der Gewerkschaften wird ein „Antistress-Gesetz“ gefordert. Dieser Forderung wurde bisher noch nicht nachgekommen.

Auch Ungarn beteiligte sich kürzlich an der Europäischen Inspektionskampagne 2012 zur Prävention psychosozialer Risiken durch den Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC), mit Schweden als Initiator [22].

FAZIT

Zusammenfassend dürfen unter den anderen Mitgliedstaaten Österreich (aufgrund der übersichtlichen und detailreichen Internetpräsenz), Italien (aufgrund der Gesetzeskodifizierung) sowie Dänemark (u.a. aufgrund der Gesetzesausführlichkeit) und Schweden (u.a. aufgrund der für alle einsehbaren Inspektionsergebnisse) als transparent benannt werden.

Zu dem technologisch ambitioniertesten Land zählen die Niederlande. Die zivilrechtlichen Konsequenzen sind für den Arbeitgeber in Frankreich am empfindlichsten ausgestaltet. Auch die gesetzlichen Regelungen in Ungarn und Rumänien entsprechen durchaus dem europäischen Standard und sind als positive Entwicklung zu verzeichnen.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung in allen der o.g. Länder zum Thema gemacht werden, wenn auch in verschiedenen Ausprägungen.

Jedoch dürfte es für den Arbeitgeber nicht immer einfach sein an die relevanten Informationen zu gelangen, um den Anforderungen in der Praxis auch gerecht zu werden.

Für die Rechtssicherheit wäre ein Formularzwang förderlich. So sollte in den Rechtsnormen also verbindlich vorgegeben sein, welcher Formulare und standardisierten Verfahren (z.B. Gruppengespräche, Interviews, etc.) sich der Arbeitgeber zu bedienen hat, um seiner Pflicht zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen nachzukommen.

LITERATURVERZEICHNIS:

1. Kamp, L. und K. Pickshaus, *Regelungslücke psychische Belastungen schließen*. 2011, Hans-Böckler-Stiftung.
2. Bundesrat, *BRDrs 315/143. Verordnungsentwurf des Bundesrates. Entwurf einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit*. 03.05.2013.
3. Bundestag, *BTDRs 17/12297. Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz – BUK-NOG)*. 06.02.2013.
4. *Bundesgesetzblatt Jahrgang 2013 Teil I, Nr. 63, S. 3836*. 24.10.2013.
5. Rat der Europäischen Gemeinschaft, *EU-Rahmenrichtlinie RL 89/391 EWG 12.6.1989, Amtsblatt Nr. L 183 vom 29.06.1989*.
6. Bundesrat, *BRDrs 315/13. Unterrichtung der Bundesregierung. Stellungnahme der Bundesregierung zu dem Beschluss des Bundesrates zum Entwurf einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit*. 12.03.2014.
7. Richter, G., H. Friesenbichler, und M. Vanis, *Psychische Belastungen – Checklisten für den Einstieg. GUV-I 8766.*, Gesetzliche Unfallversicherung (GUV) (Hrg.). 2004.
8. Bundesverband der Unfallkassen, *Psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz – ein Handbuch. Phänomene, Ursachen, Prävention. Information der Unfallkassen GUV-I 8628*. 2005.
9. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, *Gefährdungs- und Belastungs-Katalog. Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz. Berufsgenossenschaftliche Information BGI/GUV-I 8700*. 2009.
10. Verwaltungs-Berufsgenossenschaft und Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, *VBG-Fachwissen: Bildschirm- und Büroarbeitsplätze. Leitfaden für die Gestaltung. Berufsgenossenschaftliche Information BGI 650*. 2012.
11. Gutjahr, L. und I.-B. Hampe, *Gefährdungsbeurteilungen von psychischen Belastungen aus arbeitsrechtlicher Sicht*. *Der Betrieb*, 2012(21): p. 1208-1210.
12. Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA), *Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation*, Nationale Arbeitsschutzkonferenz (Hrg.). 2011: Berlin.
13. Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA), *Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz.*, Nationale Arbeitsschutzkonferenz (Hrg.). 2012: Berlin.
14. Engel, G., et al., *Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention LV 28*, Länderausschuss für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (LASI) (Hrg.). 2002.
15. Engel, G., et al., *Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention LV 31*, Länderausschuss für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (LASI) (Hrg.). 2003.
16. Holm, M. und M. Geray, *Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung – Handlungshilfe*, Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) (Hrg.). 2012.

17. Paridon, H., *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen- Tipps zum Einstieg*. IAG Report 1/2013., Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (Hrg.). 2013.
18. *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Erfahrungen und Empfehlungen*, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrg.). 2014: Berlin.
19. BAuA. *Toolboxübersicht*. [Zuletzt abgerufen am: 13.06.2014]; Online-Ressource: <http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/uebersicht-verfahren.html>.
20. § 5 ArbSchG, *Beurteilung der Arbeitsbedingungen Rn. 4*, in *Strafrechtliche Nebengesetze*, Erbs and Kohlhaas, Hrgs. 2013.
21. BMAS, BDA, und DGB. *Gemeinsame Erklärung Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt*. 2013 [Zuletzt abgerufen am: 13.06.2014]; Online-Ressource: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/gemeinsame-erklaerung-psychische-gesundheit-in-der-arbeitswelt.pdf?__blob=publicationFile.
22. SCLIC. *SLIC Inspection Campaign 2012, Final report*. 2012 [Zuletzt abgerufen am: 13.06.2014]; Online-Ressource: <http://www.av.se/slic2012/>.
23. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. *Website der Sektion Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat. Informationen zur Arbeitsinspektion*. [Zuletzt abgerufen am: 27.10.2013]; Online-Ressource: <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Arbeitsschutz/strategie/default.htm>.
24. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, *Merkblatt Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz*. 2013.
25. Auva, *Verordnung über Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente. Kommentierte Ausgabe*, in *Sicherheit Kompakt, M 041*, A.U. (Auva) (Hrg.). 2012.
26. Auva, *Evaluierung psychischer Belastungen. Die Arbeits-Bewertungs-Skala – ABS Gruppe*, A.U. (Auva) (Hrg.). 2013.
27. Abteilung Unfallverhütung und Berufskrankheitenbekämpfung (HUB), AUVA als Projektleitung des Projekts "eval.at". *Informationen auf der Website*. [Zuletzt abgerufen am: 27.10.2013]; Online-Ressource: http://www.eval.at/EVAL_CMS/arbeitsplatzevaluierung/faq.aspx.
28. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, *Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen im Rahmen der Kontroll- und Beratungstätigkeit. Leitfaden für die Arbeitsinspektion*. 2013: Wien.
29. L'institut national de recherche et de sécurité (INRS), *ED 6140. Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU*. 2013.
30. Cour de cassation. *Arrêt n° 2035 du 26 septembre 2012 (11-14.742) – Cour de cassation – Chambre sociale – ECLI:FR:CCASS:2012:SO02035*. 2012 [Zuletzt abgerufen am: 13.06.2014]; Online-Ressource: http://www.courdecassation.fr/publications_26/arrets_publics_2986/chambre_sociale_3168/2012_4099/septembre_4327/2035_26_24270.html.
31. Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, *Informationen auf der Website*.
32. Ministère du Travail, d.l.E.e.d.D.s., *Informationen auf der Website*.

33. Direction générale humanisation du travail, *Broschüre: La Prevention de la charge psychosociale au travail: stress, violences, harcèlement moral et sexuel*. 2009.
34. Persönliche Mitteilung: Mitarbeiter des Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD) (Föderaler Öffentlicher Dienst Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung). 2014.
35. Service public fédéral. Emploi, T.e.C.s. *Boîte à outils (Werkzeugkasten) auf der Website.*; Online-Ressource: <http://respectautravail.be/content/boite-outils>.
36. Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EUOSHA). *Informationen auf der Website*. [Zuletzt abgerufen am: 13.6.2014]; Online-Ressource: https://osha.europa.eu/de/organisations/osh_strategies/list_eu_strategies#EU%20Member%20State%20strategies%20and%20programmes.
37. Association d'Assurance contre les Accidents, Inspection du travail et des mines, und Direction de la Santé – Division de la Santé au Travail, *Pas à pas vers: l'évaluation et la gestion des risques*. 2008: Luxembourg.
38. Inspection du Travail et des Mines. *Informationen auf der Website.*; Online-Ressource: <http://www.itm.lu/home/securite---sante/prevention-des-risques-psychosoc/burn-out.html>.
39. Kothe, W., *Die Stärkung der Partizipation der Beschäftigten im betrieblichen Arbeitsschutz*. 2005, Hans-Böckler-Stiftung: Düsseldorf.
40. *Decree of 15 January 1997, including provisions in the interest of health, safety and welfare in connection with work (Working Conditions Decree)*. 1997; Online-Ressource: https://osha.europa.eu/fop/netherlands/en/legislation/PDFdownloads/working-conditions-decree-23_3_2013.
41. Meeuwssen, J.M. *Dutch risk evaluation practice. Beitrag auf der "Recording Risks" Conference in Amsterdam*. 2008 [Zuletzt abgerufen am: 14.6.2013]; Online-Ressource: <https://osha.europa.eu/fop/netherlands/en/euweek/2008/conferentie>.
42. *Aan de Slag met de RI&E*, TNO – Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (Niederländische Organisation für Angewandte Naturwissenschaftliche Forschung) (Hrg.). 2012.
43. *Long-term strategy of the Labour Inspectorate 2008 – 2011*. 2007 [Zuletzt abgerufen am: 14.6.2014]; Online-Ressource: <https://osha.europa.eu/en/organisations/netherlands.pdf>.
44. Ministero del lavoro e delle politiche sociali. *Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato*. 2010 [Zuletzt abgerufen am: 14.6.2014]; Online-Ressource: http://www.lavoro.gov.it/Strumenti/Normativa/Documents/2010/20101118_LC.pdf.
45. 2013 [Zuletzt abgerufen am: 27.10.2013]; Online-Ressource: http://www.lavoripubblici.it/news/2013/05/sicurezza/Valutazione-dei-rischi-nessuna-sanzione-se-non-si-utilizzano-le-Procedure-Standardizzate_11655.html.
46. CPID. [Zuletzt abgerufen am: 27.10.2013]; Online-Ressource: <http://www.cipd.co.uk/hr-resources/guides/work-related-stress.aspx>.
47. Health and Safety Executive (HSE). *Informationen auf der Website*. [Zuletzt abgerufen am: 27.10.2013]; Online-Ressource: <http://www.hse.gov.uk/risk/faq.htm>.

48. Health and Safety Executive (HSE). *Checklist: Is my risk assessment approach suitable and sufficient?* 2012 [Zuletzt abgerufen am: 27.10.2013]; Online-Ressource: <http://www.hse.gov.uk/stress/furtheradvice/equivalence.htm>.
49. Health and Safety Executive (HSE), *Managing the causes of work-related stress. A step-by-step approach using the Management Standards*. 2007: London.
50. *Corporate Social Responsibility (CSR) Compass*. [Zuletzt abgerufen am: 27.10.2013]; Online-Ressource: <http://www.csrkompasset.dk//psykisk-arbejdsmiljø>.
51. Christiansen, R.H. und H.O. Nielsen. *Denmark: EWCO comparative analytical report on Information, consultation and participation of workers concerning health and safety*. 2010; Online-Ressource: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0911028s/dk0911029q.htm>.
52. Arbejdstilsynet (AT). *Website des dänischen Arbeitsministeriums*. [Zuletzt abgerufen am: 27.10.2013]; Online-Ressource: <http://arbejdstilsynet.dk/da/tilsyn/smiley/avanceret-smileysogning.aspx?index=0&ddlbranchegrupper=32943&ddlsmiley=4&antalvisninger=10>.
53. Arbejdstilsynet (AT), *Arbejdsbetinget Stress*, Arbejdstilsynet (AT) (Hrg.). 2006: Kopenhagen.
54. Arbejdstilsynet (AT). *A strategy for working environment efforts up to 2020. Agreement between the Danish government (Denmark's Liberal Party) and the Conservative People's Party, the Social Democratic Party, the Danish People's Party and the Social Liberal Party*. [Zuletzt abgerufen am: 13.06.2014]; Online-Ressource: <http://edit.arbejdstilsynet.dk/~media/AT/at/12-Engelsk/Rapporter/2020%20engelskpdf.ashx>.
55. Swedish Work Environment Authority (SWEA). *Website des Schwedisches Zentralamt für das Arbeitsumfeld*. [Zuletzt abgerufen am: 14.06.2014]; Online-Ressource: <http://www.av.se/inspektion/>.
56. European Agency for Health and Safety at Work (EUOSHA), *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*. 2010: Luxemburg.
57. MMF Nationalaufsichtsbehörde für Arbeitsschutz und Arbeitswesen. *Informationen auf der Website*. Online-Ressource: http://ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=163.