



**IAAEU**  
Institut für Arbeitsrecht  
und Arbeitsbeziehungen  
in der Europäischen Union

Studien zum ausländischen, vergleichenden und  
internationalen Arbeitsrecht

Diana Haas

# Die Partizipation der Beschäftigten im Arbeitsschutzrecht

Prävention psychischer Arbeitsrisiken im deutschen und  
spanischen Recht



**Nomos**



**IAAEU**

Institut für Arbeitsrecht  
und Arbeitsbeziehungen  
in der Europäischen Union

**Studien zum ausländischen, vergleichenden und  
internationalen Arbeitsrecht**

**Herausgeber:**

**Prof. Dr. jur. Dres. h.c. Rolf Birk**

**Prof. Dr. rer. pol. Dr. h.c. Dieter Sadowski**

**Prof. Dr. jur. Dr. h.c. Monika Schlachter**

**Prof. Dr. rer. pol. Laszlo Goerke**

**Band 34**

Diana Haas

## Die Partizipation der Beschäftigten im Arbeitsschutzrecht

Prävention psychischer Arbeitsrisiken im deutschen und  
spanischen Recht



**Nomos**

**Die Deutsche Nationalbibliothek** verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Halle (Saale), Univ., Diss., 2015

ISBN 978-3-8487-2467-3 (Print)

ISBN 978-3-8452-6626-8 (ePDF)

1. Auflage 2017

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2017. Gedruckt in Deutschland. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

## Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis spanischer Abkürzungen	21
Teil 1: Die Partizipation der Beschäftigten im spanischen und deutschen Arbeitsschutzrecht	23
Einleitung	23
I. Problemstellung	23
II. Gegenstand und Methodik der Untersuchung	24
A. Unionsrechtlicher Rahmen der Beteiligungsrechte im Arbeitsschutz	27
I. Allgemeine Umsetzungsanforderungen	30
1. Handlungsformen der Union	30
2. Unionsrechtliche Anforderungen	31
a) Einzelne muss seine Rechte erkennen können	31
b) Hinreichend klare und bestimmte Gewährleistung des Rechtswegs	31
c) Effektive Rechtsdurchsetzung	32
d) Nichtbestehen einer mit der Richtlinie unvereinbaren Praxis	33
e) Allgemeine verfassungs- oder verwaltungsrechtliche Grundsätze	34
f) Schlussfolgerungen	37
II. RL 89/391/EWG	38
1. Regelungsgegenstand	38
a) Ziele der Richtlinie	38
b) Allgemeine Grundsätze	38
c) Rolle nationaler Behörden	39
d) Anwendungsbereich und grundlegende Begriffe der Richtlinie	40
e) Insbesondere: Der »Faktor Mensch«	42
f) Systematik der Arbeitsschutzrichtlinien	44
2. Beteiligungsrechte der Richtlinie 89/391/EWG	45
a) Art. 10 der Rahmenrichtlinie	45
b) Art. 12 der Rahmenrichtlinie	46

*Inhaltsverzeichnis*

c)	Art. 11 der Rahmenrichtlinie	46
aa)	Verhältnis des Art. 11 Abs. 1 zu Art. 11 Abs. 2 der RL 89/391/EWG	46
bb)	Begriff der »ausgewogenen Beteiligung nach nationalen Rechtsvorschriften oder Praktiken«	48
III.	RL 2002/14/EG und weitere europäische Grundlagen	52
1.	Rechtzeitigkeit der Beteiligung	52
2.	Gehalt des Beteiligungsbegriffes	54
a)	Beteiligung auf kollektiver Ebene	54
b)	Begriff der Anhörung	54
c)	Keine zwingende Bindung an das Konsultationsergebnis	56
3.	Schaffung einer Dialogkultur	57
IV.	European Social Dialogue	60
V.	Zusammenfassende Schlussfolgerungen	63
B.	System der Arbeitnehmervertretung in Spanien	64
I.	Einführung: Generelle Struktur der Beteiligungsrechte	64
1.	Duale Vertretungskanal	64
2.	Terminologie des spanischen Rechts der Arbeitnehmer- beteiligung	65
3.	Grundlegende Konzeption von Information und Konsultation	68
a)	Information	68
b)	Konsultation	70
aa)	Durchsetzung der Beteiligungsrechte	72
(1)	Drittwirkung der Grundrechte	72
(2)	Kategorien	73
(3)	Keine Bindung an das Konsultationsergebnis	73
(4)	Schutz des kollektiven Beteiligungsprozesses	75
bb)	»Buena fe« in der Kollektivverhandlung	75
(1)	Buena fe als rechtlicher Grundsatz	76
(2)	Buena fe im Arbeitsrecht – negociaciones	77
(3)	Buena fe im Arbeitsrecht – consulta	78
(4)	Zwischenergebnis – Konsultation als Dialog	79
cc)	Zwischenergebnis: Bedeutung der Konsultation	79
4.	Schutzgut und Rechtzeitigkeit der Beteiligungsrechte	80
a)	Verfassungsrechtliche Vorgaben	80
b)	Prinzip vorheriger Partizipation	81
c)	Standort der Beteiligung in der Verfassung	82
d)	Konkretisierung und Reichweite der Beteiligungsrechte	84
II.	Unitarische Arbeitnehmervertretung, representación unitaria	85
1.	Personaldelegierte, <i>delegados de personal</i>	86

2.	Betriebskomitee, <i>comité de empresa</i>	87
a)	Wahl, Art. 67 ET, Art. 69 ff. ET	88
b)	Zuständigkeiten und Kompetenzen	89
aa)	Informationsrechte	89
bb)	Recht auf Konsultation	91
cc)	Recht auf Überwachung und Kontrolle	92
dd)	Mitwirkung	94
ee)	Belegschaftsversammlungen	95
c)	Garantien, Art. 68 ET	95
III.	Gewerkschaften und Tarifsystem in Spanien – Überblick	96
1.	Gewerkschaftsfreiheit	98
2.	Tarifverträge und andere Kollektivvereinbarung	99
a)	Statuarischer Tarifvertrag	99
b)	Außerstatuarischer Tarifvertrag	100
c)	Tendenzen – Reformen seit 2010 und ihre Auswirkungen auf die Bedeutung statuarischer Tarifverträge	101
aa)	Erste Flexibilisierung der allgemeinverbindlichen Tarifverträge	101
bb)	Flexibilisierungen nehmen massiv zu	102
cc)	Verfassungsbeschwerde gegen Reformgesetz 03/2012	104
IV.	Gewerkschaftliche Arbeitnehmervertretung im Betrieb, Representación sindical	106
1.	Gewerkschaftliche Repräsentativität	107
2.	Gewerkschaftssektionen	109
a)	Arten und Funktionen von Gewerkschaftssektionen	109
b)	Gewerkschaftsdelegierte, <i>delgados sindicales</i>	109
c)	Verhältnis zwischen Gewerkschaftssektionen und Belegschaftsvertretung	110
V.	Zusammenfassung	112
C.	Beteiligungsrechte der Beschäftigten im spanischen Arbeitsschutzrecht	115
I.	Spanisches Arbeitsschutzrecht: Einführung	115
1.	Historische Entwicklung des spanischen Arbeitsschutzrechts	115
a)	1900 - Beginn des präventiven Arbeitsschutzes	115
b)	Die Ära der franquistischen Diktatur	116
c)	Nach 1971	117
2.	Heutige Struktur	118

*Inhaltsverzeichnis*

3.	Gesetz zur Prävention von Arbeitsrisiken, <i>Ley de Prevención de riesgos laborales</i>	120
a)	Motive und Struktur	120
b)	Anwendungsbereich	125
c)	Tariföffnung des LPRL	128
aa)	Gegenstand der Kollektivvereinbarungen	128
bb)	Rechtsnatur der Kollektivvereinbarungen im Bereich des LPRL	129
II.	Mit Schutz- und Gefahrenverhütungsmaßnahmen beauftragte Dienste	132
1.	Bestellung der Präventionsdienste – interne Fachkräfte	132
a)	Formen der Prävention, Art. 30 LPRL	133
b)	Bestellung von Arbeitnehmern	135
aa)	Zweck der Bestellung	135
bb)	Erforderliche Qualifikation	136
cc)	Arbeitnehmer kann Ernennung widersprechen	138
c)	Interne Präventionsdienste, <i>SPP</i>	140
d)	Externe Präventionsdienste, <i>SPA</i>	141
e)	Tarifvertragliche Regelungsmöglichkeiten	142
2.	Exkurs: Rechtsprechung des EuGH zu den externen Präventionsdiensten	143
a)	Geltende Rechtslage: Unionsrechtliche Perspektive	143
aa)	Kommission/ Italien	143
bb)	Kommission/ Niederlande	145
cc)	Kommission/ Österreich	147
dd)	Anforderungen an die Richtlinienumsetzung bezüglich der Präventionsdienste	147
b)	Externe Dienste in Spanien	148
c)	Externe Dienste in Deutschland	149
d)	Korrektur der deutschen Regelung zu externen Präventionsdiensten	150
III.	Spezielle Arbeitnehmervertretung im spanischen Arbeitsschutzrecht	151
1.	Information, Konsultation und Beteiligung über Vertretungsorgane	152
a)	Inhalt und Adressaten der Information, Konsultation und Beteiligung im Bereich des Arbeitsschutzes	152
aa)	Information	152
bb)	Konsultation	154
cc)	Beteiligung	158



b)	Behandlung von Information, Konsultation und Beteiligung in spanischen Tarifverträgen im Allgemeinen	160
2.	Präventionsdelegierte, <i>Delegados de Prevención</i>	161
a)	Begriff, Zusammensetzung und Wahl	161
aa)	Begriff, Zusammensetzung und Wahl nach dem Modell des LPRL	162
(1)	Unitarische und/oder gewerkschaftliche Vertreter	163
(2)	Anzahl der Präventionsdelegierten und Bestimmung der Schwellenwerte	164
(3)	Proportionalitätsfrage bei der Bildung von Vertretungsorganen	165
(4)	Präventionsdelegierte in besonderen Betriebsstrukturen	168
bb)	Zusammensetzung und Wahlverfahren in Tarifverträgen	169
b)	Kompetenzen der Präventionsdelegierten	170
aa)	Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung bei der Gefahrvermeidung	171
bb)	Förderung und Verbesserung der Zusammenarbeit der Arbeitnehmer	171
cc)	Konsultationsrecht, bei Entscheidungen im Sinne von Art. 33 LPRL gehört zu werden	171
(1)	Organisation und Planung/ Einführung neuer Technologien	172
(2)	Maßnahmen des Gesundheitsschutzes/ medizinische Untersuchungen	173
(3)	Ernennung der mit Notfallmaßnahmen betrauten Arbeitnehmer	174
(4)	Schulung im Bereich Gefahrvermeidung	175
(5)	Anhörung in sonstigen Bereichen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes	175
dd)	Überwachung und Überprüfung der Einhaltung der Vorschriften zur Gefahrvermeidung	176
c)	Garantien und Befugnisse der <i>delegados de prevención</i>	177
aa)	Generelle Garantien und Befugnisse	177
bb)	Keine Übertragung von Garantien auf Delegierte, die nicht allgemeine Arbeitnehmervertreter sind	179
d)	Zusammenarbeit mit der Arbeits- und Sozialversicherungsaufsicht	180
3.	Komitee für Sicherheit und Gesundheit, Comité de seguridad y salud	181

*Inhaltsverzeichnis*

a)	Begriff und Funktion	181
b)	Kompetenzen und Befugnisse	183
c)	Tarifvertragliche Regelungen	183
IV.	Arbeitsinspektion, Verantwortlichkeit und Sanktionen im spanischen Arbeitsschutz	185
1.	Nationales Arbeitsschutzinstitut, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT	185
2.	Arbeitsinspektion , Inspección de Trabajo y Seguridad Social	185
3.	Haftungssystem – Überblick über die wichtigsten Regelungen	186
V.	Zusammenfassende Schlussbetrachtung	190
D.	Beteiligungsrechte der Beschäftigten im deutschen Arbeitsschutzrecht	193
I.	Grundkonzeption und Rolle der einzelnen Beschäftigten	193
1.	Konzeption des Arbeitsschutzes in der Bundesrepublik Deutschland – Einführung	193
2.	Individuelle Rechte und Pflichten der Beschäftigten im Arbeitsschutz	195
a)	Individuelle Rechte der Arbeitnehmer im BetrVG	195
b)	Individuelle Rechte der Arbeitnehmer im ArbSchG	198
c)	Ergebnis	199
II.	Arbeitsschutzbezogene Beteiligungsrechte des Betriebsrates im deutschen Betriebsverfassungsrecht	200
1.	Grundprinzipien der Mitbestimmung	201
a)	Funktion und Reichweite der Norm	202
b)	Vorherige Mitbestimmung	205
aa)	Unionsrechtlicher Rahmen	205
bb)	Nationale Perspektive	206
cc)	Ausnahmevorschriften §§ 99, 100 BetrVG	207
dd)	Eilfälle und Notfälle	208
c)	Vertrauensvolle Zusammenarbeit: Keine unmittelbare Anwendung auf Dritte	209
d)	Zustimmungsverweigerungsrecht bei personellen Einzelmaßnahmen	210
2.	Beteiligungsrechte nach dem BetrVG	212
a)	§ 89 BetrVG	213
b)	§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	216
aa)	Normzweck im Arbeitsschutz	216
(1)	Regelung	218

(2) Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Regelung im Bereich Gesundheitsschutz	219
(3) Im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder Unfallverhütungsvorschriften	220
(4) Mitbestimmung auch bei Ermessen und Beurteilungsspielraum des Arbeitgebers	221
cc) Durchführung der Mitbestimmung – Umfang des Rechts auf Mitbestimmung	226
dd) Zusammenfassung	227
c) § 88 BetrVG	228
d) §§ 90, 91 BetrVG, Beteiligung bei Gestaltung des Arbeitsplatzes	229
III. Spezifische Akteure des betrieblichen Arbeitsschutzes	232
1. Arbeitsschutzgesetz	232
a) Motive und Struktur	232
b) Materieller Anwendungsbereich	232
aa) Maßnahmen des Arbeitsschutzes	232
bb) Unfall	233
cc) Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren	233
dd) Menschengerechte Gestaltung der Arbeit	234
2. Das Arbeitssicherheitsgesetz	235
a) Motive und Struktur	235
b) Materieller Anwendungsbereich	236
c) Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit – allgemeine Funktionen und Garantien, gemeinsame Vorschriften	237
aa) Der Betriebsarzt	237
bb) Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit	239
3. Sicherheitsbeauftragte nach SGB VII	242
a) Geltende Rechtslage	242
b) Rechtspolitische Bewertung	243
4. Arbeitsschutzausschuss nach § 11 ASiG	244
5. Mitbestimmung in speziellen Arbeitsschutztatbeständen	246
a) Im Arbeitsschutzgesetz	246
b) Im Arbeitssicherheitsgesetz	247
aa) Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Bestellung von Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzausschusses	247
(1) Unionsrechtliche Zielvorgaben	249
(2) Aufspaltung der Mitbestimmung in Tatbestand und Rechtsfolge	250

*Inhaltsverzeichnis*

	(3) Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	250
	bb) Mitbestimmung bei Bestellung und Abberufung	252
	(1) Abberufung und Kündigung	253
	(2) Externe Dienste	254
	(3) Ziele der Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit	255
	cc) Mitbestimmung bei der Bestellung des Sicherheitsbeauftragten, § 22 SGB VII	256
IV.	Weitere Regelungsmöglichkeiten	257
	1. Unfallverhütungsvorschriften	257
	2. Regelungskompetenzen für Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge	258
	a) Umfang des Regelungsbereiches für Betriebsvereinbarungen	258
	aa) Nichtbestehen oder üblicherweise Nichtbestehen tariflicher Regelungen	258
	bb) Öffnungsklauseln für Betriebsvereinbarungen in Tarifverträgen	259
	b) Die Regelungsbefugnis in § 1 TVG	261
	c) Zusätzliche oder alternative Vertretungsmodelle nach § 3 BetrVG	261
	aa) § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	262
	bb) § 3 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG	263
	cc) Exkurs: Arbeitsschutz im Entleiherbetrieb	264
	3. Abweichende Arbeitnehmervertretungsmodelle in Betrieben ohne Betriebsrat	266
	a) Alternative Vertretungsorgane existieren	266
	b) Alternative Vertretungen in Betrieben ohne Betriebsrat kraft Tarifvertrag	267
	aa) BetrVG und TVG als Ermächtigungsgrundlage	267
	bb) Erstreckung auf Nicht-Mitglieder	269
	cc) Zwischenergebnis	270
	4. Tarifdispositives Arbeitsschutzrecht	270
	a) Alternative Arbeitnehmervertretungen im Arbeitsschutz	270
	b) Konkretisierung und Erweiterung im Übrigen	271
	c) Bedeutung von Betriebsvereinbarungen	273
V.	Zusammenfassung	273
E.	Vergleich der Kernstrukturen über die Beteiligung der Beschäftigten im Arbeitsschutz in beiden Mitgliedstaaten	275
I.	Betriebliche Arbeitsschutzorganisation	275

1.	Allgemeine Arbeitnehmervertretung im Betrieb – spezielle Arbeitnehmervertretung im Arbeitsschutz	276
a)	Dualistisches System in Spanien – monistisches System in Deutschland	276
b)	Kompetenzen der Arbeitnehmervertretung(-en)	277
c)	spezielle Vertretung im Arbeitsschutz	278
d)	Tariffähigkeit oder Mitbestimmung	279
2.	Weitere betriebliche Akteure des Arbeitsschutzes	281
a)	Konkretisierung durch Gesetz bzw. UVVen, Art. 7 der RL 89/391/EWG	281
b)	Subsidiarität externer vor internen Präventionsdiensten, Art. 7 Abs. 3 RL 89/391/EWG	282
c)	Beratende Gremien	282
d)	Flexibilität für die Betriebe	283
II.	Anforderungen an die Beteiligung	283
1.	Rechtzeitigkeit	283
2.	Information, Art. 10 Abs. 1 RL 89/391/EWG	284
3.	Ausgewogene Beteiligung nach nationalen Rechtsvorschriften; Art. 11 Abs. 1 und 2 RL 89/391/EWG	285
4.	Vorschlags-, Beschwerde- und Initiativrechte	287
III.	Tarifverträge	287
1.	Wirkung von Tarifverträgen	288
2.	Regelungsmaterie	289
IV.	Aufsichtsbehörden	290
1.	Kooperationsgebot, Art. 11 Abs. 6 RL 89/391/EWG	290
2.	Effektives Aufsichtssystem, Art. 4 Abs. 2 RL 89/391/EWG	291
Teil 2: Prävention psychischer Arbeitsrisiken		
A.	Grundlagen	294
I.	Psychische Arbeitsrisiken im betrieblichen Arbeitsschutz	294
1.	Einleitung- Bedeutung der psychischen Arbeitsrisiken	294
2.	Arbeitsschutzorganisation und Partizipation im Kontext psychischer Arbeitsrisiken	297
II.	Grundlegende Begriffe	301
1.	Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse	301
2.	Verhaltens- und Verhältnisprävention	302
3.	Bewertungskriterien der Arbeit	302
4.	Belastung und Beanspruchung	303
5.	Handlungsregulationstheorie	305

*Inhaltsverzeichnis*

B.	Psychische Belastungen- Unionsrechtlicher Rahmen	307
I.	Richtlinie 89/391/EWG	307
	1. Psychische Arbeitsrisiken	307
	2. Umfang der Gefährdungsbeurteilung	308
	3. Dokumentationspflichten	309
II.	European social Dialogue	310
	1. Sozialpartnervereinbarung zu arbeitsbedingtem Stress	310
	2. Sozialpartnervereinbarung zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	312
	a) Inhalt der Sozialpartnervereinbarung zu Gewalt und Belästigung	312
	b) Konsequenzen für die Prävention psychischer Belastungen am Arbeitsplatz	314
III.	Europäische Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	314
IV.	SLIC -Kampagne	315
V.	Zusammenfassung: Unionsrechtliche Vorgaben, Perspektiven	316
C.	Psychische Arbeitsrisiken im spanischen Arbeitsschutzrecht	318
I.	Ausgangssituation: psychischen Belastungen im spanischen Arbeitsschutzrecht	318
	1. Gesetzliche Regelungen zu psychischen Belastungen	318
	a) Psychische Risikofaktoren in den spanischen Arbeitsschutzgesetzen	318
	b) Gesetzliche Anforderungen an Handlungshilfen	320
	c) Schutz von Arbeitnehmern mit bereits bestehenden Beeinträchtigungen	321
	d) Gesetzesvorhaben zu Mobbing gescheitert	323
	e) Zwischenergebnis	324
	2. Bisherige Tendenzen der Rechtsprechung zu psychischen Belastungen bei der Arbeit	324
	a) Begriff der psychischen Arbeitsrisiken in der Rechtsprechung	325
	b) Pauschale Schadensabgeltung	328
	c) Grundrechtsverletzung von Arbeitnehmern untereinander	330
	d) Burnout	330
	e) Begriffe der Arbeitsumgebung und des Arbeitsrisikos	331
	3. Zusammenfassung über die Perspektive der Arbeitsinspektion ITSS	333

a)	Forderung nach klaren Vorgaben	333
b)	Leitlinien	335
4.	Bisherige Tendenzen in den Tarifverträgen zu psychischen Belastungen bei der Arbeit	336
5.	Zusammenfassende Ergebnisse zur bisherigen Rechtslage	338
a)	Konkretisierung und Klarstellung	338
b)	Stärkung der betriebsinternen Organisation	339
c)	Effektivere Ausgestaltung des Rechtswegs	339
d)	Rechtsfolgen von Verstößen gegen Präventionspflichten	340
e)	Forschungs- und Schulungsbedarf	341
II.	Insbesondere: Gefährdungsbeurteilung in Spanien	341
1.	Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung	342
2.	Gefährdungsbeurteilung – Beteiligung der Arbeitnehmer (-vertreter)	344
a)	Beteiligung als Pflicht	344
b)	Gefährdungsbeurteilung als untrennbarer Aspekt der Beteiligung im Gesamtprozess des betrieblichen Arbeitsschutzes	345
c)	Stärkung des Komitees für Sicherheit und Gesundheit	347
d)	Tarifvertragliche Regelungen	349
3.	Aktuelle Entwicklungen- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	350
a)	ISTAS 21	351
b)	FREMAP – Ein Beispiel für die Arbeit der Unfallversicherung	354
aa)	Grundkonzeption der mutuas	354
bb)	Leitlinien fordern aktive Partizipation der Beschäftigten	355
cc)	Keine hoheitlichen Befugnisse	356
c)	Notas técnicas – technische Regeln im Arbeitsschutz	356
III.	Tendenzen	360
1.	Vollzugsdefizite verringern	360
2.	Präzise Handlungsanleitungen für verschiedene Betriebe	361
IV.	Zwischenfazit: Der »spanische Weg« – Tarifvertrag und/oder Dekret	362
1.	Erfolge sichtbar	362
2.	Arbeit der Verbände	362
3.	Beteiligung der Beschäftigten steigt	363

*Inhaltsverzeichnis*

D.	Psychische Arbeitsrisiken im deutschen Arbeitsschutzrecht	365
I.	Einleitung: Psychische Arbeitsrisiken im deutschen Arbeitsschutzrecht	365
II.	Gestaltungsgrundsätze	366
	1. Bedeutung der Gestaltungsgrundsätze für die Prävention psychischer Fehlbelastungen	366
	2. Ganzheitlicher Arbeitsschutz beginnt in der Planungsphase	366
III.	Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung	367
	1. Bedeutung und Zweck der Gefährdungsbeurteilung	367
	2. Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung	368
	3. Phasen der Gefährdungsbeurteilung	370
	a) Vorbereitung	370
	b) Durchführung	372
	aa) Ermittlung der Gefährdungen	372
	bb) Beurteilung der Ergebnisse	375
	c) Maßnahmen festlegen, durchführen und fortschreiben	376
	d) Dokumentation	376
	4. Perspektive der Aufsichtsbehörden	377
	a) Leitlinien	377
	b) Handlungsformen der Behörden	378
	aa) Anordnungen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	379
	bb) Insbesondere: Anordnungen zur Beteiligung	380
	5. Beteiligung der Beschäftigten(-vertreter) und weiterer Akteure	381
	a) Arbeitgeber als Verantwortlicher	381
	b) Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzte	382
	c) Arbeitsschutzausschuss	383
	6. Insbesondere: Beteiligung des Betriebsrates bei der Gefährdungsbeurteilung	383
	a) Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Gefährdungsbeurteilung	383
	aa) Gefährdungsbeurteilung als Gesamtprozess	383
	bb) Unionsrechtlich geforderte ausgewogene Beteiligung	384
	cc) BAG bejaht Mitbestimmungsrecht bei Gefährdungsbeurteilung	385
	b) Einigungsstelle zur Gefährdungsbeurteilung	386
	c) Grenzen der Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	387
IV.	Einzelne Beschäftigte- Transformation des § 5 ArbSchG in das individuelle Vertragsverhältnis	389



1.	Transformierbarkeit des § 5 ArbSchG	389
a)	Schutz des einzelnen Arbeitnehmers	389
b)	Gefahrenbegriff des § 618 BGB und Gefährdungsbegriff des § 5 ArbSchG	390
c)	Anspruch auf Gefährdungsbeurteilung	391
2.	Reichweite des Anspruchs auf Gefährdungsbeurteilung	391
3.	Unterweisung und Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	393
a)	Zusammenhang zwischen Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung	393
b)	Unterweisung zu psychischen Arbeitsrisiken	394
c)	Beispiel: Die Überlastungsanzeige	395
V.	Ergebnis: Weiterer Regelungsbedarf	397
1.	Konkretisierung der Pflicht zur Prävention psychischer Fehlbelastungen	397
a)	Anti-Stress-Verordnung der IGM	400
b)	Verordnungsentwurf der Länder	401
2.	Multidisziplinäre Präventionsdienste	401
a)	Geltende Rechtslage	401
b)	Korrektur des ASiG – Transparenz durch klare Formulierung	403
E.	Vergleichende Zusammenfassung- Schlussfolgerungen zu Teil 2	406
1.	Klare und konkrete Pflichten notwendig	406
2.	Betriebliche Organisation und die Beteiligung der Beschäftigten bzw. ihrer Vertreter	406
3.	Aufsichtsbehörden	408
4.	Perspektive – Prävention psychischer Arbeitsrisiken durch geeignete betriebliche Organisation, Kohärenz des Arbeitsschutzrechts	408
	Zusammenfassung der Ergebnisse	410
	Literaturverzeichnis	419