



DGB-Index Gute Arbeit

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

mit dem DGB-Index Gute Arbeit (FAQ)

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist ein zentraler Baustein des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Mitarbeiterbefragungen mit dem DGB-Index Gute Arbeit können im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung eingesetzt werden, um die arbeitsbedingte psychische Belastung zu ermitteln, mögliche Gefährdungen der Beschäftigten durch die Arbeitsbedingungen zu erkennen und auf dieser Grundlage Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit zu entwickeln.

Überblick

1	Was hat der DGB-Index Gute Arbeit mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zu tun?	3
2	Welche Ziele hat die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung?.....	3
3	Wie kann die psychische Belastung ermittelt werden?	3
4	Wann stellt eine psychische Belastung eine Gefährdung dar?	4
5	Wer ist für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung verantwortlich?.....	5
6	Wie viele Betriebe führen eine Gefährdungsbeurteilung durch?	5
7	Welche Beteiligungsrechte haben betriebliche Interessenvertretungen bei der Gefährdungsbeurteilung?.....	6
8	Welche Bedeutung hat die Befragung im Gesamtprozess der Gefährdungsbeurteilung.....	7
9	Welche psychischen Belastungsfaktoren sind Teil der Gefährdungsbeurteilung?	8
10	Welche psychischen Belastungsfaktoren berücksichtigt der DGB-Index Gute Arbeit?.....	8
11	Kann der Fragebogen des DGB-Index Gute Arbeit an die betrieblichen Besonderheiten angepasst werden?	9
12	Weiterführende Informationen zum DGB-Index Gute Arbeit	9
13	Literaturhinweise	10
14	Online-Informationen.....	10

1 Was hat der DGB-Index Gute Arbeit mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zu tun?

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein standardisiertes Befragungsinstrument, mit dem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Auskunft über ihre Arbeitsbedingungen geben. Mit dem Fragebogen werden arbeitsbezogene Ressourcen der Beschäftigten ebenso erhoben wie verschiedene Belastungsfaktoren sowie Aspekte des Einkommens und der Beschäftigungssicherheit. Viele der 42 Fragen, die den Kern des Fragebogens ausmachen, befassen sich mit arbeitsbedingten psychischen Belastungen und Ressourcen. Damit werden die Schlüsselfaktoren der Arbeitsbedingungen erfasst, die grundsätzlich Gegenstand einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sind (vgl. Punkte 7 und 8). Mitarbeiterbefragungen mit dem DGB-Index Gute Arbeit sind daher gut geeignet, im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung die psychische Belastung zu ermitteln.

2 Welche Ziele hat die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung?

Die Gefährdungsbeurteilung soll dazu beitragen, die Arbeit menschengerecht zu gestalten, wie es das Arbeitsschutzgesetz vorschreibt. Damit werden die Beschäftigten unter anderem vor Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren geschützt. Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Element des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Psychische Belastungen stellen – neben anderen Faktoren – eine Hauptgefährdungsquelle bei der Arbeit dar. Mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung werden bestehende Gefährdungen systematisch ermittelt, bewertet und es werden Maßnahmen zu ihrer Beseitigung bzw. Reduzierung abgeleitet.

3 Wie kann die psychische Belastung ermittelt werden?

Das Arbeitsschutzgesetz gibt keine konkrete Methode zur Ermittlung der psychischen Belastung vor. Das Gesetz überlässt es den betrieblichen Akteuren, ein angemessenes Instrument auszuwählen. Die Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK) benennt drei Verfahren, die in der Praxis der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung häufig genutzt werden. Sie können einzeln oder in Kombination miteinander eingesetzt werden (vgl. Beck u.a. 2015: 55ff.). Welche Instrumente gewählt werden, hängt von den betrieblichen Rahmenbedingungen ab (z.B. Betriebsgröße, Tätigkeitsprofile).

- **Beobachtung/Beobachtungsinterviews** (Expertenverfahren, bei der die Belastung von fachkundigen Personen durch Beobachtung der jeweiligen Tätigkeit und Kurzinterviews mit den Beschäftigten ermittelt wird)
- **Standardisierte schriftliche Mitarbeiterbefragungen** (die Einschätzungen und Bewertungen der Beschäftigten werden durch einen schriftlichen Fragebogen erfasst)
- **Moderierte Analyseworkshops** (Bestimmung und Konkretisierung psychischer Belastung in Workshops von Beschäftigten, Führungskräften unter Einbeziehung von Expertenwissen)

Der DGB-Index Gute Arbeit stellt eine standardisierte schriftliche Mitarbeiterbefragung dar, mit der arbeitsbedingte psychische Belastungsfaktoren ermittelt werden. Um die Befragungsergebnisse bewerten und mögliche Maßnahmen ableiten zu können, werden die Befunde in moderierten Analyseworkshops mit den Beschäftigten vorgestellt und diskutiert. Die Beteiligung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung und Umsetzung wirksamer Maßnahmen.

4 Wann stellt eine psychische Belastung eine Gefährdung dar?

Eine **Gefährdung** im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes bezeichnet laut Bundesarbeitsgericht „die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an ihr Ausmaß oder ihre Eintrittswahrscheinlichkeit“ (vgl. Faber/Satzer 2014: 51). Die Frage, ob eine psychische Belastung eine Gefährdung darstellt, ist nicht immer exakt zu beantworten. In der Regel existieren keine Grenzwerte wie etwa bei mechanischen oder physikalischen Anforderungen. Die Einschätzung einer Gefährdung durch psychische Belastung ist daher stets auf Grundlage der vorliegenden arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse und unter Einbeziehung fachlicher Expertise zu treffen (vgl. Beck u.a. 2014: 81).

Der DGB-Index Gute Arbeit liefert für die Bewertung der Belastungs- und Gefährdungssituation zwei weitere Anhaltspunkte. Zum einen können die Ergebnisse der betrieblichen Befragungen mit den Werten der bundesweiten Repräsentativbefragung verglichen werden. Durch einen Vergleich der betrieblichen mit den bundesweiten Daten auf Ebene einzelner Branchen, Berufs- oder Beschäftigtengruppen wird deutlich, ob die ermittelte psychische Belastung vom Durchschnittswert der Vergleichsgruppe abweicht. Größere Abweichungen vom Referenzwert können auf einen Gestaltungsbedarf hindeuten. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass die Bedingungen möglicherweise auch in den Referenzbetrieben schlecht sind.

Zum anderen wird mit dem Fragebogen des DGB-Index Gute Arbeit nicht nur das Vorliegen einer von außen einwirkenden Belastung erhoben, sondern auch danach gefragt, wie stark

sich der einzelne Beschäftigte durch den Belastungsfaktor beeinträchtigt sieht. Ein Gestaltungsbedarf kann sich also auch dann ergeben, wenn einzelne Faktoren von den Betroffenen subjektiv als besonders belastend empfunden werden. Diese Information kann z.B. bei der Priorisierung von Gestaltungsmaßnahmen genutzt werden. Auf Grundlage der Befragungsergebnisse kann die Beschreibung und Beurteilung der Belastungssituation in Workshops mit den Beschäftigten vertieft und konkretisiert werden. Darüber hinaus können hier mit den Beschäftigten mögliche wirksame Maßnahmen zur Verbesserung entwickelt werden.

5 Wer ist für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung verantwortlich?

Im Arbeitsschutzgesetz ist die Pflicht des Arbeitgebers verankert, „durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind“ (§ 5 Abs. 1 ArbSchG). Damit ist der Arbeitgeber grundsätzlich für die Planung und Umsetzung verantwortlich. Er kann für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung fachkundige Personen beauftragen (z.B. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, externe Dienstleister) (§ 13 Abs. 2 ArbSchG). Betriebliche Interessenvertretungen besitzen im Prozess der Gefährdungsbeurteilung weitreichende Mitbestimmungsrechte (vgl. Punkt 6).

6 Wie viele Betriebe führen eine Gefährdungsbeurteilung durch?

Obwohl das Thema psychischer Belastung bei der Arbeit in den vergangenen Jahren eine größere Aufmerksamkeit bekommen hat, führt nur eine Minderheit der Betriebe eine entsprechende Gefährdungsbeurteilung durch. Die Gemeinsame Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) hat die betriebliche Verbreitung von Gefährdungsbeurteilungen im Jahr 2015 evaluiert. Dabei wurde deutlich, dass lediglich die Hälfte aller Betriebe überhaupt eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt hat. Von diesen wiederum haben nur 44 Prozent psychische Belastungsfaktoren bei der Arbeit erfasst. Das bedeutet, dass weniger als ein Viertel aller Betriebe (24 Prozent) eine Gefährdungsbeurteilung durchführt, in der die arbeitsbedingte psychische Belastung berücksichtigt wird (GDA 2017a). Anders gesprochen: Drei Viertel aller Betriebe kommen der gesetzlichen Pflicht einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung nicht nach. Nicht zuletzt aufgrund intensiver gewerkschaftlicher Bemühungen ist in den letzten Jah-

ren hier einiges in Bewegung gekommen, so dass die Zahl der Betriebe mit Gefährdungsbeurteilung zunimmt. Es gilt nun insbesondere, die Qualität der Beurteilung und der getroffenen Maßnahmen genauer in den Blick zu nehmen!

7 Welche Beteiligungsrechte haben betriebliche Interessenvertretungen bei der Gefährdungsbeurteilung?

Betriebliche Interessenvertretungen haben im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung weitreichende Mitbestimmungsrechte. Zwischen den Rechten des Betriebsrats nach Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und denen des Personalrats nach Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) bzw. den entsprechenden Ländergesetzen gibt es jedoch einige Unterschiede.

Die Mitbestimmungsrechte des **Betriebsrats** begründen sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Dort werden „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften“ als Gegenstand der Mitbestimmung benannt. Das Mitbestimmungsrecht ist „gesetzesgebunden“, d.h. es gilt überall dort, wo es sich auf eine gesetzliche Vorschrift stützen kann, die einer betrieblichen Konkretisierung bedarf. Dieses Kriterium ist bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung gegeben. Der Betriebsrat besitzt ein Initiativrecht, mit dem er die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung verlangen kann, und Mitbestimmungsrechte bei der Vorgehensweise (Methoden, Beurteilungsschwerpunkte etc.) und der Durchführung. Kommt es zu keiner Verständigung mit dem Arbeitgeber, entscheidet die Einigungsstelle (vgl. Faber/Satzer 2014: 21ff.).

Der **Personalrat** hat nach dem BPersVG (die Regelungen auf Länderebene sind ähnlich) bei der Vorbereitung von Maßnahmen der Arbeitssicherheit – und dazu wird die Gefährdungsbeurteilung gerechnet – keine Mitbestimmungsrechte. Bei der Planung und Gestaltung besitzt er Informations- und Antragsrechte, z.B. hinsichtlich des auszuwählenden Befragungsinstrumentes. Der Personalrat kann in diesem Stadium Alternativvorschläge unterbreiten, die der Arbeitgeber jedoch ablehnen kann. Bei den zu ergreifenden Maßnahmen, die sich unmittelbar auf die Arbeitssicherheit der Beschäftigten auswirken, besteht allerdings ein Mitbestimmungsrecht. Der Personalrat kann seine Zustimmung verweigern, wenn die beabsichtigten Maßnahmen unzureichend sind. Dabei kann er auf seine zuvor geäußerten Bedenken (z.B. hinsichtlich des Befragungsinstrumentes) verweisen. Wenn nach der Gefährdungsbeurteilung keine Maßnahmen folgen, kann der Personalrat von seinem Initiativrecht nach § 70 Abs. 1 Satz 1 BPersVG Gebrauch machen. Über das Zustimmungsverweigerungs- und das Initiativrecht ergeben sich auch für den Personalrat weitreichende Einfluss- und Mitbestimmungsmöglichkeiten (vgl. ver.di 2010).

8 Welche Bedeutung hat die Befragung im Gesamtprozess der Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung sollte ein kontinuierlicher Prozess sein. Arbeitsstätte und Arbeitsplätze, aber auch Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation und die sozialen Beziehungen bei der Arbeit sollten regelmäßig auf mögliche Gefährdungen überprüft werden. Der zeitliche Abstand zwischen den Überprüfungen sollte sich an möglichen Veränderungen von Arbeitsorganisation und -bedingungen (z.B. Bei Restrukturierungen, Anschaffung neuer Maschinen), an Verschlechterungen der Gesundheitssituation der Beschäftigten oder an neuen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse orientieren.

Einzelne Gefährdungsbereiche und -faktoren können getrennt und in unterschiedlichen zeitlichen Abständen überprüft werden. Die separate Ermittlung und Beurteilung psychischer sowie mechanischer, physikalischer, chemischer und sonstiger Gefährdungen kann z.B. sinnvoll sein, wenn ganz unterschiedliche Verfahren und Instrumente zum Einsatz kommen.

Zu Beginn des Prozesses der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung steht die Planung der einzelnen Schritte. Die GDA empfiehlt ein Vorgehen in sieben Stufen (vgl. GDA 2017c: 7ff.):

- 1. Festlegen von Tätigkeiten/Bereichen**
- 2. Ermittlung der psychischen Belastung der Arbeit**
- 3. Beurteilung der psychischen Belastung der Arbeit**
- 4. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen**
- 5. Wirksamkeitskontrolle**
- 6. Aktualisierung/Fortschreibung**
- 7. Dokumentation**

Mit dem Instrument der Mitarbeiterbefragungen wird ein wesentlicher Beitrag zur Ermittlung der psychischen Belastung bei der Arbeit geleistet (Schritt 2). Auf Grundlage der Befragungsergebnisse erfolgt die Beurteilung der Gefährdungen (Schritt 3). Darüber hinaus können Befragungen bei der Überprüfung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen eingesetzt werden (Schritt 5).

9 Welche psychischen Belastungsfaktoren sind Teil der Gefährdungsbeurteilung?

Die GDA hat eine – nicht abschließende Liste – von Merkmalsbereichen und Belastungsfaktoren zusammengestellt, die für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung von Bedeutung sind (GDA 2017c: 17ff.). Die Auswahl der zu beurteilenden Gefährdungen hängt von den konkreten Tätigkeitsanforderungen in den verschiedenen Bereichen eines Betriebs ab. Branchen- und tätigkeitsübergreifend sind bei der Gefährdungsbeurteilung grundsätzlich die folgenden „Schlüselfaktoren“ zu berücksichtigen:

- **Arbeitsintensität**
- **Arbeitszeit**
- **Handlungsspielraum**
- **Soziale Beziehungen (insbesondere zu Vorgesetzten)**
- **Arbeitsumgebungsbedingungen (insbesondere Lärmbelastung)**

Neben diesen generell zu berücksichtigenden Schlüsselfaktoren benennt die GDA eine Reihe weiterer Merkmalsbereiche und Belastungsfaktoren, die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung von Bedeutung sind. Dazu gehören weitere Merkmale des Arbeitsinhalts bzw. der Arbeitsaufgabe (z.B. Vollständigkeit, Abwechslungsreichtum, Informationsangebot, Qualifikation, emotionale Inanspruchnahme), der Arbeitsorganisation (z.B. hinsichtlich der Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten) oder neue Flexibilitätsanforderungen, die z.B. durch mobiles Arbeiten, zeitliche Flexibilitätsanforderungen und die Entgrenzung von Arbeit und Privatleben entstehen.

Der Auftrag des Arbeitsschutzgesetzes verlangt, „dass alle Gefährdungen bei der Arbeit angemessen in die Betrachtung einfließen“ (Faber/Satzer 2014: 29). Es geht somit um eine „ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung“ die alle potenziellen Gefährdungsfaktoren und ihre möglichen Wechselwirkungen betrachtet. Die Auswahl der Themen und des Erhebungsinstruments müssen den betrieblichen Gegebenheiten entsprechen. Der ganzheitliche Anspruch unterstreicht die Bedeutung einer sorgfältigen und beteiligungsorientierten Planung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.

10 Welche psychischen Belastungsfaktoren berücksichtigt der DGB-Index Gute Arbeit?

In den 42 Standardfragen des DGB-Index Gute Arbeit sind alle fünf von der GDA benannten Schlüsselthemen berücksichtigt. Diese werden jeweils durch mehrere Einzelfragen erfasst. Zum Handlungsspielraum wird z.B. nach der Möglichkeiten der selbständigen Arbeitsplanung

gefragt, nach den Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsmenge und die Arbeitszeit sowie nach der Möglichkeit, eigene Ideen in die Arbeit einzubringen. Im Feld der Arbeitsintensität geht es u.a. um den Zeitdruck bei der Arbeit, um Störungen und Unterbrechungen oder um widersprüchliche Anforderungen bei der Arbeit. Die sozialen Beziehungen werden mit Blick auf Vorgesetzte sowie Kolleginnen und Kollegen betrachtet. Die Arbeitszeiten werden sowohl hinsichtlich Dauer und Überstunden als auch mit Blick auf die Arbeitszeitlage (am Wochenende, abends, nachts) thematisiert. Und bei den Arbeitsumgebungsbedingungen wird neben der Lärmbelastung auch die Anforderung durch widrige Bedingungen (Kälte, Nässe, Zugluft) erfasst. Der Standardfragebogen des DGB-Index Gute Arbeit bietet somit eine gute Basis, mit der die Schlüsselfaktoren der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ermittelt werden können. Der Fragebogen enthält darüber hinaus weitere Items zu psychischen Anforderungen (z.B. zur Betriebskultur oder zu emotionalen Belastungsfaktoren).

11 Kann der Fragebogen des DGB-Index Gute Arbeit an die betrieblichen Besonderheiten angepasst werden?

Sollte es spezifische betriebliche Tätigkeitsfelder und Anforderungen geben, die von den Standardfragen des DGB-Index Gute Arbeit nicht erfasst werden, besteht die Möglichkeit, den Fragebogen um weitere Themen zu ergänzen. Zu diesem Zweck kann auf einen Pool von Fragen zurückgegriffen werden, die als Zusatzfragen bereits bei Befragungen mit dem DGB-Index Gute Arbeit zum Einsatz gekommen sind. Darüber hinaus können auf betrieblicher Ebene in Zusammenarbeit mit den Index-BeraterInnen eigene Fragen entwickelt werden oder bewährte Items aus anderen Erhebungsinstrumenten übernommen werden. Ziel ist es, das Instrument so zu einzusetzen, dass sowohl die Schlüsselfaktoren als auch alle weiteren potenziellen Gefährdungen erfasst werden.

12 Weiterführende Informationen zum DGB-Index Gute Arbeit

Umfangreiche Informationen zum DGB-Index Gute Arbeit finden sich auf der Homepage www.dgb-index-gute-arbeit.de. Dort werden die verschiedenen Einsatzfelder und das methodische Vorgehen erläutert, zahlreiche Auswertungen der bundesweiten Repräsentativbefragungen präsentiert und weiterführende Materialien zum DGB-Index bereitgestellt. Auf der Homepage findet sich auch die Rubrik „Mein Index“. Dort besteht die Möglichkeit, den Fragebogen auszufüllen und sich den Indexwert für die eigene Arbeitsqualität berechnen zu lassen.

Konkrete An- und Nachfragen können direkt an die Mitarbeiter des Instituts DGB-Index Gute Arbeit gerichtet werden. Die Kontaktdaten finden sich ebenfalls auf der Website. Per e-Mail kann der Kontakt über die Adresse index-gute-arbeit@dgb.de hergestellt werden.

13 Literaturhinweise

- BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)(2016): Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung. Handbuch für Arbeitsschutzfachleute. Dortmund: BAuA. [Download: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fachbuecher/Gefaehrdungsbeurteilung.pdf?__blob=publicationFile]
- BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)(Hg.)(2014): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Beck, David / Morschhäuser, Marina / Richter, Gabriele (2014): Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. In. BAuA (2014), S. 45-130.
- Faber, Ulrich / Satzer, Rolf (2014): Arbeitsschutz und Mitbestimmung. Handlungshilfe für Betriebsräte. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.
- GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie)(2015): Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. Berlin: Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz. [Download: https://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf?__blob=publicationFile&v=10]
- GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie)(2017a): GDA-Dachevaluation. 1. Zwischenbericht. Auswertung der Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen. Berlin: Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz.
- GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie)(2017b): Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation. Berlin: Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz. [Download: https://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Gefaehrdungsbeurteilung.pdf?__blob=publicationFile&v=14]
- GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie)(2017c): Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Berlin: BMAS.
- ver.di (2010): Hauptsache Gesundheit. Tarif- und betriebspolitisches Drehbuch zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Berlin: ver.di.

14 Online-Informationen

www.gefaehrdungsbeurteilung.de

Informationsseiten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

www.gda-psyche.de

Internetportal der GDA zu psychischen Belastungen bei der Arbeit

www.verdi-gefaehrdungsbeurteilung.de/

Online-Handlungshilfe von ver.di für Betriebs- und Personalräte