

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>XXVII</b>
<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>XXXIII</b>
<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>XXXV</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>XXXVII</b>
<b>Einleitung und Problemaufriss .....</b>	<b>1</b>
<b>    A. Psychische Arbeitsrisiken durch soziale Beziehungen – eine exemplarische Auswahl arbeitsgerichtlicher Entscheidungen .....</b>	<b>5</b>
I. Vorbemerkung.....	5
II. BAG, Urteil vom 16.05.2007 – 8 AZR 709/06.....	6
1. Sachverhalt.....	6
2. Gesichtspunkte.....	7
a) Ausführungen zu Mobbing, Konflikte und gesundheitliche Folgen .....	7
b) Aspekte und Schlussfolgerungen.....	8
III. BAG, Urteil vom 25.10.2007 – 8 AZR 593/06.....	9
1. Sachverhalt.....	10
2. Gesichtspunkte .....	11
a) Ausführungen zu Mobbing, Konflikte und gesundheitliche Folgen .....	11
b) Aspekte und Schlussfolgerungen.....	12
<b>    B. Schlussfolgerungen.....</b>	<b>13</b>
I. Rechtliche Würdigung.....	13
II. Verlauf und Problem der Dauerhaftigkeit bei Konflikten am Arbeitsplatz .....	15
III. Interventions- und Kommunikationserfordernis.....	18
IV. Thesen und abgeleitete Forschungsfragen .....	19
<b>    C. Ziele, Methodik und Struktur der Untersuchung.....</b>	<b>21</b>
I. Ziele der Untersuchung .....	21

II.	Methodik und Struktur .....	22
1.	1. Allgemeine Vorgehensweise .....	22
	2. Aufbau und Inhalte der einzelnen Kapitel .....	23
	3. Eingrenzungen .....	24
<b>1. Kapitel:</b>	<b>Interdisziplinäre Betrachtung – Psychische Belastung, soziale Beziehungen und Mediation .....</b>	<b>25</b>
<b>A.</b>	<b>Soziale Beziehungen und psychische Belastungen im modernen Arbeitsschutz .....</b>	<b>25</b>
I.	Vorangestellte Problemstellung und Arbeitsschutz .....	25
II.	Begriffe und Modelle im Rahmen sozialer Beziehungen .....	26
1.	Soziale Beziehungen .....	26
2.	Arbeit und Arbeitsumwelt .....	27
3.	Arbeitszufriedenheit und Commitment .....	27
4.	Führung, Führungskräfte und Betriebsklima .....	28
a)	Annäherung an den Begriff (Personal)Führung .....	29
b)	Führungskräfte im Führungsprozess .....	30
aa)	Aufgaben der Führungskräfte .....	31
ba)	Soziale Ressource, Betriebsklima und Gesundheit .....	31
ca)	Dilemmata der Führungskräfte .....	34
da)	Doppelwirkung der Führungskräfte .....	35
5.	Kommunikation und gestörte Kommunikation .....	36
a)	Annäherung an den Begriff „Kommunikation“ .....	37
b)	Annäherung an den Begriff „gestörte Kommunikation“ .....	37
6.	Konflikte in der Arbeitswelt .....	39
a)	Ursachen und Einflüsse .....	39
b)	Wirkung von Konflikten .....	41
c)	Typisierung von Konflikten .....	42
aa)	Differenzierung nach der Streitfrage .....	42
ba)	Differenzierung nach den Konfliktbeteiligten .....	44

ca) Differenzierung nach der Erscheinungsform des Konflikts .....	44
da) Konfliktphasen und Eskalationsstufen .....	45
d) Bullying (Mobbing) und Straining .....	45
7. Erklärungshilfen durch Modelle und Annahmen .....	48
a) Die Axiome der Kommunikation .....	49
b) Das Kommunikationsquadrat .....	49
c) Das Teufelskreismodell .....	50
d) Das Eisberg-Modell .....	51
8. Zusammenfassung.....	52
III. Begriffe und Modelle im Rahmen psychischer Belastungen und gesundheitliche Auswirkungen .....	54
1. Gesundheit und Krankheit .....	54
2. Prävention und Gesundheitsförderung .....	57
3. Ressourcen und Anforderungen.....	60
4. Psychische Belastungen, Beanspruchungen und Arbeitsrisiken.....	62
5. Arbeitsbedingter Stress als Risiko .....	64
6. Arbeitswissenschaftliche Modelle und Annahmen .....	66
a) Das Belastungs- und Beanspruchungsmodell.....	66
b) Das Modell der Regulationshindernisse .....	68
c) Das Vulnerabilitäts-Stress-Modell.....	68
IV. Gesundheitliche Folgen psychischer Arbeitsrisiken.....	69
1. Einfluss auf das Immunsystem .....	69
2. Mögliche körperliche und psychische Folgen .....	69
V. Zusammenfassung.....	74
<b>B. Interventions- und Bewältigungsansätze bei psychosozialen Arbeitsrisiken – Fokus: Mediation .....</b>	<b>75</b>
I. Annäherung an den Begriff Intervention .....	76
II. Multidimensionale Interventionsansätze erforderlich.....	77
1. Intervention und Veränderungen auf allen Ebenen .....	77

a)	Intervention und Veränderung auf organisatorischer- und Team-Ebene .....	78
b)	Intervention und Veränderung auf der individuellen Ebene.....	79
2.	Schlüsselposition bei Intervention: Die Führungskraft .....	80
3.	Zeitnahe Intervention als wesentlicher Faktor für die Präventionswirkung .....	80
4.	Bewältigung von Konflikten – Veränderung der Situation .....	81
III.	Konfliktintervention am Beispiel der Mediation .....	82
1.	Mediation i.S.d. § 1 Abs. 1 MediationsG .....	82
2.	Phasen und Bearbeitung innerhalb des Mediationsverfahrens ....	84
a)	Einzelne Phasen .....	84
b)	Bearbeitung der Sach- und Beziehungsebene .....	85
3.	Grenzen und kritische Würdigung des Verfahrens.....	87
a)	Nicht alle Konflikte sind lösbar.....	87
b)	Zu starkes Machtgefälle kann hinderlich sein .....	88
c)	Keine geeigneten Fälle für die Mediation .....	88
d)	Abbruch und Scheitern des Verfahrens .....	88
e)	Mangelnde Autonomie der Beschäftigten .....	89
f)	Akzeptanz des Verfahrens .....	89
4.	Zeitnahe Anwendbarkeit.....	90
IV.	Zusammenfassung.....	90
C.	<b>Schlussbetrachtungen und Übertragung auf die vorangestellte Problematik.....</b>	91
I.	Vorbemerkung.....	91
II.	Zusammenhänge.....	91
1.	Dauerhafter Konflikt als psychisches Arbeitsrisiko .....	92
2.	Interventionserfordernis kann betont werden .....	92
3.	Präventive Schutzwirkung durch zeitnahe Intervention? .....	94
III.	Zusammenfassung der Anforderungen für eine mögliche präventive Schutzwirkung.....	96

IV.	Weitergehender Ansatz erforderlich .....	97
V.	Mediation als zeitnahe Präventionsmaßnahme? .....	97
1.	Zeitnahe Intervention.....	97
2.	Dauerhaftigkeit unterbrechen und Stressor verändern .....	99
3.	Negative Wirkung der Führungskraft wird aufgegriffen.....	99
VI.	Zwischenergebnis.....	100
<b>2. Kapitel: Europäischer Rahmen: Rechtspolitik und Rechtsgrundlagen – Fokus: psychische Belastungen durch soziale Beziehungen und Mediation.....</b>		<b>103</b>
<b>A.</b>	<b>Rechtspolitischer Hintergrund .....</b>	<b>103</b>
I.	Sichere und gesunde Arbeitsplätze .....	103
1.	Förderung von Sicherheit und Gesundheit in Europa (1989–2027).....	104
2.	EU-Unternehmensumfragen .....	107
II.	Schlussfolgerungen .....	109
<b>B.</b>	<b>Leitbild und Rechtsgrundlagen des Arbeitsschutzrechts.....</b>	<b>110</b>
I.	Arbeitsschutz und Arbeitsschutzrecht.....	110
1.	Ziel und Funktion des Arbeitsschutzes.....	110
2.	Arbeitsschutzrecht.....	111
II.	Internationaler und europäischer Rechtsrahmen.....	111
1.	UN, ILO und WHO.....	111
2.	EMRK .....	114
3.	ESC und RESC .....	114
III.	Leitbild des unionsrechtlichen Arbeitsschutzrechts.....	115
1.	Primäres EU-Recht .....	116
2.	Sekundäres EU-Recht .....	118
3.	Rahmenrichtlinie 89/391/EWG als Ausgangspunkt .....	120
a)	Systematik und Anwendungsbereich der Richtlinie.....	120
b)	Leitgedanken der Richtlinie.....	121
c)	Ziele der Richtlinie .....	122

d) Präventions- und Kommunikationsgedanke der Richtlinie..	124
aa) Prävention, Grundsätze und die Gefährdungsbeurteilung .....	124
ba) Partizipation der Beschäftigten.....	125
4. Nennenswerte Rechtsakte und Initiativen .....	126
a) Ausgewählte Einzelrichtlinien.....	126
aa) Bildschirmrichtlinie 90/270/EWG vom 29.05.1990 .....	127
ba) Maschinenrichtlinie 2006/42/EG vom 17.05.2006 .....	127
ca) Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG vom 04.11.2003 .....	128
b) Beschluss der EU-Kommission vom 26.04.2006 als Beispiel?.....	128
c) EU-Rahmenvereinbarungen i.S.d. Art. 155 AEUV.....	130
aa) EU-Rahmenvereinbarung „Arbeitsbedingter Stress am Arbeitsplatz“ (2004) .....	131
ba) EU-Rahmenvereinbarung „Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz“ (2007) .....	132
ca) Umsetzung: Bericht der EU-Kommission (2011) – Mitgliedstaat: Deutschland .....	133
5. Zusammenfassung.....	134
<b>C. Europäische Rechtsgrundlagen zur Mediation.....</b>	<b>136</b>
I. Mediation in Europa und die Intention des europäischen Gesetzgebers.....	136
II. Anwendungsbereich der RL 2008/52/EG .....	137
III. Mediation – besonderes Verfahren trotz Defiziten.....	137
IV. Zusammenfassung.....	138
<b>D. Schlussfolgerungen.....</b>	<b>138</b>
I. Stellenwert von psychischen Belastungen .....	138
1. Ganzheitlicher und präventiver Ansatz als rechtspolitisches Ziel .....	139
2. Verdeutlichungsbedarf bei psychosozialen Aspekten am Arbeitsplatz? .....	141
3. Zwischenergebnis .....	143

II.	Stellenwert des Mediationsverfahrens .....	144
III.	Ergebnis: Mittlere bis geringe normative Bedeutung für Mediation und psychischen Belastungen in der EU .....	145
<b>3. Kapitel:</b>	<b>Nationaler Rahmen: Rechtspolitik und Rechtsgrundlagen – Fokus: psychische Belastungen durch soziale Beziehungen und Mediation .....</b>	<b>147</b>
<b>A.</b>	<b>Nationales Arbeitsschutzrecht und Gesundheitsprävention .....</b>	<b>147</b>
I.	Modernes Arbeitsschutzrecht greift Präventionsgedanken und soziale Beziehungen auf.....	147
1.	Umsetzung ins nationale Recht.....	148
2.	Der Faktor „Mensch“ wird im Leitbild berücksichtigt.....	148
3.	Menschengerechte Gestaltung bei der Arbeit i.S.d. § 2 Abs. 1 ArbSchG .....	149
4.	Sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse.....	150
5.	Weiter Gesundheitsbegriff als Ausgangspunkt .....	152
6.	Gefährdungen und Gefahren i.S.d. Arbeitsschutzrechts.....	152
II.	Das Arbeitsschutzgesetz für einen dynamischen und präventiven Rahmen.....	153
1.	Gesetzesintention und Regelungszweck .....	153
2.	Wichtige normierte Aspekte .....	153
a)	Verbesserung des Gesundheitsschutzes.....	153
b)	Grundpflichten des Arbeitgebers beim Gesundheitsschutz ...	154
c)	Prävention als allgemeiner Grundsatz .....	156
d)	Pflichten der Beschäftigten bei arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren.....	157
e)	Vorschlag und Beschwerde als Recht der Beschäftigten .....	159
3.	Schlussfolgerungen .....	160
a)	Orientierung an internationalen Rechtsquellen und europäische Rechtsgrundlagen – dynamisch, ganzheitlich und präventiv .....	160
b)	Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse als Ausgangspunkt menschengerechter Arbeitsgestaltung .....	162

c) Partizipation der Beschäftigten als Schlüssel .....	164
III. Konzentration: § 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG	
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen .....	165
1. Rechtspolitischer Diskurs .....	165
2. Normative Veränderungen im ArbSchG .....	166
3. Zweck der Beurteilung und Systematik.....	167
4. Merkmalsbereiche der GB Psych .....	169
5. Nutzen der GB (Psych).....	170
6. Integration psychischer Belastungen in die GB.....	170
7. Zeitpunkt der GB (Psych) .....	171
8. Betriebliche Akteure .....	173
a) Zusammenarbeit als Ausgangspunkt .....	173
b) Verantwortung des Arbeitgebers .....	173
c) Übertragung an die Führungskräfte .....	174
aa) Führung und Führungskräfte i.S.d. ArbSchG.....	174
ba) Führungskräfte unterstützen – auch bei der GB Psych....	176
ca) Arbeitsschutz als untergeordnete Aufgabe.....	177
da) Zusammenfassung .....	177
d) Aktive Rolle der Beschäftigten.....	177
e) Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats .....	178
aa) Mitwirkung und Mitbestimmung bei der GB Psych .....	178
ba) Weiter Gesundheitsbegriff des BetrVG.....	179
ca) Erweitertes Mitbestimmungsrecht aus modernem Leitbild.....	179
da) Beschränkungen im Mitbestimmungsrecht .....	180
ea) Mitbestimmung bei Verteilung der Aufgaben von Führungskräften.....	181
fa) Mitbestimmung und Initiativrecht .....	181
ga) Präventionsaufgabe des Betriebsrats – auch bei Konflikten .....	182
ha) Betriebsvereinbarung als wesentliches Instrument .....	183

(1) Erzwingbare Mitbestimmung .....	183
(2) Freiwillige Mitbestimmung .....	184
f) Mitwirkung und Mitbestimmung des Personalrats.....	184
g) Weitere Ansprechpartner .....	185
9. Prozessschritte.....	185
a) Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten .....	186
b) Ermittlungen von Gefährdungen .....	186
c) Beurteilung von Gefährdungen.....	188
d) Festlegen und Durchführen von Maßnahmen .....	189
aa) Praktische Probleme bei Auswahl und Durchführung ...	190
ba) Methoden zur Maßnahmenqualifizierung psychischer Belastungen zu allen Aspekten der Arbeit ausreichend?.....	190
ca) Durchführung von Maßnahmen.....	192
e) Kontrolle der Wirksamkeit von Maßnahmen .....	193
aa) Dokumentation .....	195
ba) Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung.....	195
10. Praktische Umsetzungsprobleme .....	196
a) Umsetzungsdefizite insbesondere in KMU .....	196
b) Unsicherheit über den Begriff .....	198
c) Vernachlässigung und Kompetenzdefizite .....	199
d) Mangelnde Kontrollmechanismen.....	200
11. Schlussfolgerungen .....	201
a) GB (Psych) als wesentliches Instrument des ArbSchG.....	201
b) Kein festgelegter Zeitpunkt der GB (Psych) – individuelle Belastungsgrenze als Ausgangspunkt?.....	202
c) Führungskräfte im Rahmen der GB (Psych) .....	204
aa) Mangelnde Kenntnis bei psychischem Arbeitsrisiko durch soziale Beziehungen möglich.....	204
ba) Befangenheits- und Zumutbarkeitsfragen stellen sich heraus .....	204

(1) Objektiver Maßstab gewährleistet? .....	205
(2) Ignoranz gegenüber dem Thema aufgrund Befangenheit? .....	205
(3) Reputationsverlust zumutbar? .....	205
(4) Zumutbarkeitsproblem hinsichtlich Dokumentation?.....	206
(5) Verdeutlichung erforderlich?.....	206
(6) Keine Pauschalisierung, Möglichkeit besteht jedoch in KMU .....	207
ca) Ordnungsgemäße Durchführung der GB Psych – am Beispiel eines dauerhaften Konflikts mit der Führungs kraft.....	207
(1) Beispiel 1 – Maßnahme „Weiterbildung“ .....	207
(2) Beispiel 2 – Maßnahme „Mitarbeitergespräch(e)“.....	208
(3) Ergebnis: Ursprünglicher Konflikt kann bestehen bleiben und sich weiterentwickeln .....	209
d) Prävention – auch Aufgabe des Betriebsrats .....	209
e) Umsetzungsdefizite bestätigen Verdeutlichungsbedarf .....	210
f) Partizipation der Beschäftigten – Defizite erschweren aktive Rolle .....	211
12. Zwischenergebnis: Vollzugsdefizit kann trotz GB Psych weiterhin bestehen bleiben.....	212
IV. Primäre Prävention und Gesundheitsförderung .....	214
1. § 20 b SGB V – Gesetzesintention, Regelungszweck und normierte Ziele.....	215
2. Adressaten der Betrieblichen Gesundheitsförderung .....	217
3. Maßnahmenbeispiele bei psychischen Belastungen.....	218
4. Schlussfolgerung: Konflikt könnte bestehen bleiben .....	219
V. Betriebliches Eingliederungsmanagement § 167 SGB IX.....	220
1. Gesetzesintention, Regelungszweck und wichtige normierte Ziele .....	221
2. Organisation des BEM.....	223

3. BEM, psychische Störungen und Arbeitsschutzmaßnahmen .....	224
4. Zusammenhang zwischen BEM und GB (Psych) .....	225
5. Schlussfolgerung: Konflikt könnte bestehen bleiben .....	226
<b>VI. Arbeitssicherheitsorganisation .....</b>	<b>227</b>
1. Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) .....	227
2. Sozialgesetzbuch VII – Gesetzliche Unfallversicherung .....	229
3. Zusammenfassung.....	231
<b>VII. Arbeitsschutzverordnungen und Verordnungsanträge.....</b>	<b>232</b>
1. Arbeitsstättenverordnung.....	232
2. Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge .....	232
3. Betriebssicherheitsverordnung.....	233
4. Anläufe für Arbeitsschutzverordnungen bzgl. psychischer Belastungen.....	235
a) Schutz vor Mobbing für Beschäftigte.....	235
b) Schutz vor Stress für Beschäftigte .....	236
c) Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit für Beschäftigte .....	237
d) Zusammenfassung: Keine Rechtsverordnung zu psychischen Belastungen durch soziale Beziehungen.....	238
<b>VIII. Individuelle und kollektive Rechtsdurchsetzung .....</b>	<b>238</b>
1. Die arbeitsrechtliche Schutzpflicht nach § 618 BGB .....	238
a) Verletzung der Schutzpflicht .....	240
b) Anspruch auf Durchführung der GB .....	240
c) Kein Individualanspruch hinsichtlich konkreten Inhalts der GB Psych .....	242
d) Zusammenfassung .....	243
2. Betrieblicher Arbeitsschutz und das BetrVG .....	243
a) Europäischer Einfluss auf das BetrVG .....	244
b) Mitbestimmung des Betriebsrats bei Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.....	244

aa)	Mitbestimmung bei psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.....	245
ba)	Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats .....	245
ca)	Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz.....	246
da)	Unterrichtungs- und Beratungsrechte.....	247
ea)	Menschengerechte Gestaltung als Ausgangspunkt .....	247
c)	Beschwerderechte der Arbeitnehmer.....	249
aa)	Mindestmaß der Beteiligung .....	250
ba)	Anhörung- und Erörterungsrecht.....	250
ca)	Beschwerderecht und Behandlung von Beschwerden....	250
d)	Schlussfolgerungen: „Beiläufige“ Behandlung des dauerhaften Konflikts mit und ohne Betriebsrat möglich ....	252
aa)	Beschwerderecht §§ 84, 85 BetrVG .....	253
ba)	Korrigierendes Mitbestimmungsrecht .....	254
IX.	Zwischenergebnis: Vollzugsdefizit kann weiterhin bestehen bleiben .....	257
<b>B.</b>	<b>Nationale Rechtsgrundlagen zur Mediation.....</b>	<b>258</b>
I.	Umsetzung ins nationale Recht.....	258
II.	Anwendungsbereich und Intention des nationalen Gesetzgebers ....	258
III.	Definition des Mediationsbegriffs und Grundprinzipien .....	260
IV.	Aktuelle Anwendung im arbeitsrechtlichen Kontext.....	261
V.	Die Rolle des Mediators.....	262
1.	Mediator und zertifizierter Mediator .....	262
2.	Aufgaben.....	263
VI.	Zusammenfassung.....	263
<b>C.</b>	<b>Schlussbetrachtungen und Verknüpfung mit vorangestellter Problemstellung.....</b>	<b>265</b>
I.	Fehlende normative, aber inhaltliche Schnittmengen .....	265
1.	Gegenüberstellung von Grundsätzen und Prinzipien .....	265
a)	Selbstbestimmung und Eigenverantwortung im Einklang mit der aktiven Rolle der Beschäftigten .....	266

b)	Verpflichtung im ArbSchG – Freiwilligkeitserfordernis der Mediation bewahren .....	267
c)	Neutralitäts- und Vertraulichkeitserfordernis nutzen .....	270
2.	Streit schlichtender und vorbeugender Charakter als gemeinsames Ziel.....	270
II.	Mediation im Zusammenspiel mit der GB Psych.....	271
1.	Weitgefasster Anwendungsbereich öffnet Türen .....	272
2.	Mediation nicht i.S.d. des MediationsG .....	272
3.	Mögliche mittelbare Schutzwirkung ist ausreichend.....	272
4.	Zeitnaher und intensiver Anspruch bei präventiven Maßnahmen zum Umgang mit dauerhaften Fehlbeanspruchungen kann erfüllt werden.....	273
a)	GB Psych frühestmöglich bei sozialen Beziehungen? – Kenntnisfrage bleibt offen .....	274
b)	Zeitnahe Behandlung dauerhafter Konflikte – individuelle Belastungsgrenze als Orientierungspunkt .....	275
5.	Mediation als Maßnahme der GB Psych bisher nicht ausreichend.....	276
6.	Unabhängige Anwendbarkeit als Ausgangspunkt.....	277
7.	Unterstützung und mögliche Entlastung auch für die Führungskräfte .....	278
D.	Ergebnis.....	279
<b>4. Kapitel:</b>	<b>(Rechtliche) Annäherung – Arbeitsschutzrecht und Mediation .....</b>	<b>281</b>
<b>A.</b>	<b>Effektivierung durch erhöhte aktive Rolle der Beschäftigten.....</b>	<b>281</b>
I.	Kenntnisse, Informationen und Unterweisungen.....	281
II.	Gesetzliche Verdeutlichung der Pflichten und Stärkung der Partizipationsrechte für effektiven Schutz in der Praxis dringend erforderlich .....	282
1.	Möglichkeit zur Anwendung bei erweiterten betrieblichen Strukturen – Forderung und Förderung von Zusammenarbeit ...	283
2.	Möglichkeit zur Anwendung auch ohne erweiterte betriebliche Strukturen.....	285

<b>B. Annäherung an einen rechtlichen Rahmen .....</b>	<b>286</b>
I. Bisher: Mediation in Betriebsvereinbarungen integriert.....	286
1. Betriebsvereinbarung zu „Mobbing“ .....	286
2. Vorschläge zu Maßnahmen .....	287
3. Durchsetzbarkeit von Betriebsvereinbarungen.....	288
II. Mögliche normative Lösungsansätze.....	289
1. Ergänzungen in einer Rechtsverordnung zielführender?.....	289
2. Keine konkrete Normierung der Mediation im ArbSchG .....	290
3. Vorgehensweise .....	291
4. Mögliche Ergänzungen im ArbSchG direkt .....	292
a) § 15 Pflichten der Beschäftigten.....	292
aa) Ergänzungen innerhalb der Norm des § 15 ArbSchG ....	292
ba) Kerngedanken zur Verdeutlichung .....	293
ca) Kerngedanken zur Integration der Mediation.....	299
b) § 17 Rechte der Beschäftigten .....	300
aa) Ergänzungen innerhalb der Norm des § 17 ArbSchG ....	300
ba) Kerngedanken zur Verdeutlichung .....	301
ca) Kerngedanken zur Integration der Mediation.....	301
c) § 3 Grundpflichten des Arbeitgebers .....	302
aa) Ergänzung innerhalb der Norm des § 3 ArbSchG.....	302
ba) Kerngedanken zur Verdeutlichung .....	303
ca) Kerngedanken zur Integration der Mediation.....	304
d) § 4 Allgemeine Grundsätze .....	305
aa) Ergänzung innerhalb der Norm des § 4 ArbSchG.....	305
ba) Kerngedanken zur Verdeutlichung .....	306
ca) Kerngedanken zur Integration der Mediation.....	307
e) § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen.....	307
aa) Ergänzungen innerhalb der Norm des § 5 ArbSchG ....	307
ba) Kerngedanken zur Verdeutlichung .....	308
(1) Mögliche Merkmalsbereiche verdeutlichen .....	308

(2) Normierung eines Zeitpunkts nicht zielführend .....	309
ca) Kerngedanken zur Integration der Mediation.....	309
5. Erweiterte Gedanken – Ergänzungen im ASiG .....	309
a) § 3 Aufgaben der Betriebsärzte .....	310
b) § 6 Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit .....	310
c) § 9 Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat.....	310
d) § 10 Zusammenarbeit der Betriebsärzte und der Fachkraft für Arbeitssicherheit .....	310
e) Kerngedanken zu den Ergänzungen .....	311
6. Erweiterter Gedanke – Ergänzungen in der ZMediatAusbV.....	311
a) § 2 ZMediatAusbV (Anlage) .....	311
b) Kerngedanken zur Ergänzung.....	312
<b>C. Gesetzliche Normierung im Lichte des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes?.....</b>	<b>312</b>
I. Anforderung: Verdeutlichung durch Ergänzungen.....	312
1. Prüfungspunkte .....	312
2. Mögliche Eingriffsverletzungen .....	313
3. Berechtigung und Mittel zur Zweckerreichung .....	313
II. Legitimer Zweck und legitimes Mittel.....	314
1. Ziel und Zweck der Maßnahmen .....	314
2. Öffentliches Interesse.....	314
3. Legitimes Mittel.....	315
III. Verdeutlichung der ungleichen Regulierung der Gefährdungsarten .....	316
1. Geeignetheit .....	316
a) Förderung: Verdeutlichung der ungleichen Regulierung .....	316
b) Förderung: Verdeutlichung der Mediation .....	317
2. Erforderlichkeit .....	317
a) Förderung: Verdeutlichung der ungleichen Regulierung .....	318
b) Förderung: Verdeutlichung der Mediation .....	319
3. Angemessenheit .....	322

a)	Diskussion: Bisherige Rechtslage ausreichend .....	322
b)	Diskussion: Arbeitgeber unter Druck .....	325
c)	Diskussion: Kein vollumfänglicher Schutzmfang möglich .....	326
d)	Diskussion: Gesamtgesellschaftliche Bedeutung fehlt.....	327
e)	Diskussion: Studien zur mittelbaren Schutzwirkung fehlen.....	329
4.	Ergebnis .....	330
IV.	Zeitnah und intensiv durch aktive Rolle der Beschäftigten.....	330
1.	Geeignetheit .....	330
a)	Förderung: Aktive Rolle der Beschäftigten.....	330
b)	Förderung: Zeitnahe und intensive Erfordernisse durch Mediation .....	331
2.	Erforderlichkeit .....	332
a)	Förderung: Aktive Rolle der Beschäftigten.....	332
b)	Förderung: Zeitnahe und intensive Erfordernisse durch Mediation .....	333
3.	Angemessenheit .....	334
a)	Diskussion: Mangelnde Kenntnis der individuellen Belastungsgrenze .....	334
b)	Diskussion: Eingeschränkte Anwendbarkeit von Mediation .....	335
c)	Diskussion: Einzelne Befindlichkeiten irrelevant .....	336
d)	Diskussion: Unverhältnismäßige Einschränkung des Gestaltungsspielraums .....	338
e)	Diskussion: Mehraufwand durch exemplarische Normierung .....	340
4.	Ergebnis .....	342
V.	Befangenheitsverhinderung bei der GB Psych .....	342
1.	Geeignetheit .....	342
a)	Förderung: Befangenheitsverhinderung .....	342
b)	Förderung: Mediation zur Befangenheitsverhinderung.....	343

2. Erforderlichkeit .....	343
3. Angemessenheit .....	345
a) Diskussion: Probleme bei Verdeutlichung von Interessenkonflikten.....	345
b) Diskussion: Überlastung der Führungskräfte .....	346
4. Ergebnis .....	347
VI. Ergebnis zur Verhältnismäßigkeit.....	347
<b>Schlussthesen .....</b>	<b>349</b>
<b>Anhang .....</b>	<b>LIX</b>