

Arbeitsschutz in der Praxis

Empfehlungen zur
Qualifizierung betrieblicher
Akteurinnen und Akteure für die
Berücksichtigung psychischer
Belastung in der Gefährdungsbeurteilung



Impressum

Empfehlungen zur Qualifizierung betrieblicher Akteurinnen und Akteure für die Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung

Stand: 1. Januar 2024

Herausgeber:

Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche
c/o Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat IIIb2
11017 Berlin

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A099
Telefon: 030 18 272 272 1
Telefax: 030 18 10 272 272 1
Schriftlich: Publikationsversand
der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmas.de>

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Fax: 030 / 221 911 017
Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas

Titelbild:

Birte Cordes/GDA Psyche

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Die Outcomes.....	6
Unternehmerin und Unternehmer	7
Interessenvertretung	10
Führungskraft.....	12
Fachkraft für Arbeitssicherheit	14
Betriebsärztinnen und Betriebsärzte	17

Vorwort

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dazu, auf der Basis einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (vgl. §5 ArbSchG). Bei der Gefährdungsbeurteilung sind auch die psychischen Belastungen der Arbeit zu berücksichtigen (vgl. §5 ArbSchG, Ziffer 6).

Die vorliegenden Empfehlungen zur Qualifizierung betrieblicher Akteurinnen und Akteure sind im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) entstanden, konkret im Rahmen des Arbeitsprogramms „Prävention mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung. Miteinander und systematisch für gute Arbeitsgestaltung bei psychischer Belastung“ (siehe www.gda-psyche.de). Ziele des Arbeitsprogramms sind die Sicherstellung einer adäquaten Berücksichtigung psychischer Belastung bei der Arbeit im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Verbesserung der Handlungssicherheit aller Arbeitsschutzakteure in diesem Themenfeld. In der GDA legen Bund, Länder und Unfallversicherungsträger unter Mitwirkung der Sozialpartner gemeinsame Standards fest und setzen diese in gemeinsamen Empfehlungen um.

Diese Empfehlungen stellen eine Richtschnur für die Qualifizierung der wichtigsten betrieblichen Akteurinnen und Akteure dar. An ihrer Entwicklung waren neben den GDA-Trägern der VDBW, VDSI, BDA, DGB sowie einzelne Bildungseinrichtungen beteiligt. Aufsichtshandeln und Handeln im Betrieb zum Thema psychische Belastung bei der Arbeit sollen im Einklang stehen. Deshalb wurde auf eine Passung mit den Qualifizierungsstandards, die für die Qualifizierung der Aufsichtsdienste von Ländern und Unfallversicherungsträgern gelten, großen Wert gelegt.

Die Empfehlungen richten sich an die Träger der GDA, die Sozialpartner, Verbände, Bildungseinrichtungen und Betriebe. Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieser Empfehlungen sollen eine ideale Zusammenarbeit aller Beteiligten in der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung ermöglichen und eine gute Prozessqualität gemäß der GDA-Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ unterstützen.

Qualifizierung im Sinne dieser Empfehlungen erfolgt unter dem didaktischen Ansatz der Kompetenzorientierung. Sie misst ihren Erfolg daran, was Lernende nach ihrer Ausbildung tatsächlich tun (Outcome-Ansatz). Gemeint ist damit eine Handlungskompetenz, die sich aus fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen zusammensetzt. Die Qualifizierungsziele werden in Form von „Outcomes“ differenziert für die folgenden fünf betrieblichen Akteure beschrieben:

- ▶ Unternehmerin und Unternehmer
- ▶ Interessenvertretung
- ▶ Führungskraft
- ▶ Fachkraft für Arbeitssicherheit
- ▶ Betriebsärztin und Betriebsarzt

Auch weitere betriebliche Akteurinnen und Akteure, wie z. B. Personalabteilungen, Qualitätsmanagement, Betriebliches Gesundheitsmanagement, haben Einfluss auf den Prozess und die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung und werden im Idealfall entsprechend ihrer Funktion und Rolle qualifiziert.

Über den Umfang der Qualifizierung werden hier keine pauschalen Vorgaben gemacht. Grundsätzlich empfehlen wir, dass der zeitliche Umfang der Qualifizierung dem erforderlichen Erwerb von Wissen und Handlungskompetenzen entspricht.

So ist insbesondere für den Aufbau von Beratungskompetenzen eine längerfristige berufsbegleitende Qualifizierung mit überschaubarer Teilnehmendenzahl sinnvoll. Um Reflexion und Transfer zu fördern, empfehlen wir in der Beratungsqualifizierung den Wechsel zwischen Anwesenheits- und Praxisphasen. Die Trainerinnen und Trainer sollten, angepasst an die komplexe Aufgabe, über angemessene Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen verfügen und entsprechende Qualifikationen aufweisen.

Die Outcomes für die einzelnen betrieblichen Akteure werden gemäß ihrer Rollen und Aufgaben in Bezug auf die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung beschrieben. Wir empfehlen die Berücksichtigung aller für die jeweiligen Akteurinnen und Akteure beschriebenen Outcomes im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen.

Die Outcomes

Die Outcomes beschreiben das idealtypische Wirken der Akteurinnen und Akteure im Betrieb. Sie dienen einerseits als Richtschnur bei der Entscheidung über Art und Umfang spezifischer Inhalte und didaktischer Methoden und damit für die Umsetzung eines Qualifizierungskonzeptes. Andererseits bilden sie die Grundlage zur Evaluation der Konzepte. Eine gelungene Qualifikation führt dazu, dass das tatsächliche Wirken der Akteurinnen und Akteure zur menschengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen beiträgt. Die Qualität der Qualifizierungskonzepte misst sich daran, ob die betrieblichen Akteurinnen und Akteure die beschriebenen Kompetenzen erworben haben.

Folgende Outcomes werden grundsätzlich beschrieben:

- Outcome 1:** Aufgeschlossenheit/Sensibilisierung gegenüber dem Thema psychische Belastung und Beanspruchung bei der Arbeit
- Outcome 2:** Verantwortungsübernahme und Rollenklarheit in Bezug auf die eigene Aufgabe
- Outcome 3:** Grundlegendes Wissen über psychische Belastung bei der Arbeit
- Outcome 4:** Methodische Kenntnisse zur Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung
- Outcome 5:** Wissen und Bereitschaft zur angemessenen Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
- Outcome 6:** Wissen und Bereitschaft zur Umsetzung von Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention in Bezug auf psychische Belastung
- Outcome 7:** Sensibilität gegenüber speziellen Themenfeldern wie Mobbing, Burnout, etc.
- Outcome 8:** Bereitschaft zur Integration der Verfahren zur Sicherung einer menschengerechten Unternehmensentwicklung in alle relevanten Prozesse

Von den oben genannten betrieblichen Akteurinnen und Akteuren wird die Erfüllung der Outcomes in unterschiedlichem Ausmaß und unterschiedlicher Ausprägung erwartet.

Unternehmerin und Unternehmer

Grundsätzlich sind Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber für die Planung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung verantwortlich. Sie müssen die Gefährdungsbeurteilung nicht selbst durchführen, sondern können zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich beauftragen (§13 Abs. 2 ArbSchG).

Outcome 1: Unternehmerinnen bzw. Unternehmer sind grundlegend informiert über den aktuellen Stand der Gesetzeslage, die Arbeitgeberpflichten und Handlungsmöglichkeiten zum Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz, psychische Beanspruchung und möglichen beeinträchtigenden Beanspruchungsfolgen.

Outcome 2: Die Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber kommen den Verpflichtungen nach dem Arbeitsschutzgesetz nach, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Sie haben die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei haben sie eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer sehen ihre Rolle im Prozess.
- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer sind verantwortlich und handeln mit dem Ziel einer menschengerecht gestalteten Arbeit.
- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer übernehmen Verantwortung für die psychische Belastung in ihrem Betrieb.
- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer übernehmen Verantwortung für gesundes Führungsverhalten ihrer Führungskräfte.
- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer gestalten die Arbeit ihrer Beschäftigten menschengerecht.

Outcome 3: Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber handeln gemäß seinen/ihren Verpflichtungen nach Arbeitsschutzgesetz.

- ✓ Unternehmerinnen bzw. Unternehmer haben das Wissen, um was es bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung geht.
- ✓ Unternehmerinnen bzw. Unternehmer haben die Kenntnisse, um Entscheidungen treffen zu können.
- ✓ Unternehmerinnen bzw. Unternehmer haben eine proaktive Haltung und Einstellung zu dem Thema Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.
- ✓ Unternehmerinnen bzw. Unternehmer erkennen, dass bestimmte Indikatoren Hinweise auf psychische Belastung bei der Arbeit geben können.
- ✓ Unternehmerinnen bzw. Unternehmer erkennen die Bedeutung des Führungsverhaltens in Bezug auf psychische Belastung und Gesundheit.

Outcome 4: Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer entscheiden über das methodische Vorgehen bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.

- ✓ Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entscheiden (i. S. d. G.) über mögliche Methoden, die angewendet werden können, erläutern ihren Führungskräften die Vorgehensweise, fordern sie ein, kontrollieren und setzen sie durch.
- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer sorgen für fachkundige Personen (intern/extern), die bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung unterstützen.
- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer organisieren Treffen einer Planungsgruppe mit Fachkundigen.
- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer legen mit beteiligten Personen Ziele und Abläufe fest und stellen die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung.
- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer sorgen für kontrollierte Nachhaltigkeit (Planung/Steuerung/Kontrolle).
- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer berücksichtigen die Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung.

Outcome 5: Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer führen die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung angemessen durch.

- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer berücksichtigen psychische Belastung bei der Gefährdungsbeurteilung.
- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer weisen die Plausibilität/angemessene Qualität (Prozess und Inhalt) der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die
 - ▶ Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung,
 - ▶ Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (Beteiligung, inhaltliche Vollständigkeit),
 - ▶ Analyse,
 - ▶ Maßnahmenableitung, -umsetzung,
 - ▶ Wirksamkeit anhand einer Dokumentation nach.
- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer führen die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung betriebsspezifisch, tätigkeitsspezifisch und gefährdungsspezifisch durch.

Outcome 6: Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer entscheiden über Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention in Bezug auf psychische Belastung.

- ✓ Die Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber handeln bei der Maßnahmenumsetzung nach der Rangfolge der Maßnahmen nach § 4 ArbSchG in Bezug auf die relevanten Merkmalsbereiche:
 - ▶ Arbeitsinhalte/-aufgabe,
 - ▶ Arbeitsorganisation,
 - ▶ Arbeitszeit,
 - ▶ soziale Beziehungen,
 - ▶ Arbeitsmittel,
 - ▶ Arbeitsumgebung.
- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer machen eine Plausibilitätskontrolle.

- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer legen den Schwerpunkt auf die Verhältnisprävention.
- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer legen Prioritäten fest.
- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer beurteilen die Wirksamkeit der Maßnahmen.
- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer werben für die Beteiligung an der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.

Outcome 7: Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer erkennen und kümmern sich um spezielle Themenfelder in ihrem Betrieb (z. B. Burnout, Mobbing, Trauma).

- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer erkennen und akzeptieren spezielle Themenfelder.
- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer fordern die Beratung durch innerbetriebliche Experten ein.
- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer installieren Prozesse und Maßnahmen zu speziellen Themenfeldern.
- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer holen sich externe Unterstützung.
- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer erkennen die Vorteile für ihren Betrieb, wenn sie sich mit speziellen Themenfeldern auseinandersetzen.

Outcome 8: Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer achten auf ein Zusammenspiel der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung und anderer betrieblicher Aktivitäten.

- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer holen sich Beratung zu Synergieeffekten.
- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer entscheiden über die Integration.
- ✓ Die Unternehmerinnen bzw. Unternehmer setzen die Integration im Managementsystem um.

Interessenvertretung

Der Betriebs-/Personalrat/die Mitarbeitervertretung hat bei der Organisation und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung Mitbestimmungsrechte. Um gute Ergebnisse zu erzielen, empfiehlt sich eine möglichst einvernehmliche Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung.

Outcome 1: Die Interessenvertretung ist sensibilisiert für den aktuellen Stand der fachlichen und fachpolitischen Diskussion zum Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz, psychische Beanspruchung und mögliche beeinträchtigende Beanspruchungsfolgen.

- ✓ Die Interessenvertretung ist sensibilisiert.
- ✓ Die Interessenvertretung kennt und nutzt wichtige Informationsquellen.
- ✓ Die Interessenvertretung hält sich über aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden.
- ✓ Die Interessenvertretung ordnet die Diskussion in den betrieblichen Kontext ein.
- ✓ Die Interessenvertretung kann Informationen anwenden.

Outcome 2: Die Interessenvertretung arbeitet vertrauensvoll beim Vorgehen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zusammen.

- ✓ Die Interessenvertretung begleitet kritisch bzw. initiiert die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.
- ✓ Die Interessenvertretung informiert bzw. motiviert die Belegschaft zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.

Outcome 3: Die Interessenvertretung hat grundlegendes Wissen über psychische Belastung bei der Arbeit und nutzt dieses im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte.

- ✓ Die Interessenvertretung hat das Wissen, um was es bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung geht.
- ✓ Die Interessenvertretung hat die Kenntnisse, um im Rahmen ihrer Rechte am Prozess und der inhaltlichen Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung mitwirken zu können.

Outcome 4: Die Interessenvertretung wirkt im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte bei der Entscheidung über das methodische Vorgehen bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung mit.

- ✓ Die Interessenvertretung wirkt im Rahmen ihrer Rechte beim Vorgehen (Methodik) der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung mit.
- ✓ Die Interessenvertretung nimmt ihre Rechte bei der Auswahl der Instrumente wahr.
- ✓ Die Interessenvertretung kennt verschiedene Instrumente zur Erhebung der psychischen Belastung.
- ✓ Die Interessenvertretung berät zum Vorgehen (insbesondere) bei der Mitarbeitendenbeteiligung

Outcome 5: Die Interessenvertretung beurteilt die Angemessenheit im Rahmen ihrer Mitbestimmungsmöglichkeiten.

- ✓ Die Interessenvertretung stellt fest, ob psychische Belastung bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt wurden.
- ✓ Die Interessenvertretung beurteilt die Plausibilität/angemessene Qualität (Prozess und Inhalt) der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die:
 - ▶ Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung,
 - ▶ Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (Beteiligung, inhaltliche Vollständigkeit),
 - ▶ Analyse,
 - ▶ Maßnahmenableitung, -umsetzung,
 - ▶ Wirksamkeit, im Rahmen ihrer Mitbestimmungsmöglichkeiten.

Outcome 6: Die Interessenvertretung achtet darauf, dass im Arbeits- und Gesundheitsschutz das Prinzip Verhältnis- vor Verhaltensprävention eingehalten wird.

- ✓ Die Interessenvertretung bringt sich in die Maßnahmenumsetzung und Wirksamkeitskontrolle ein.
- ✓ Die Interessenvertretung sorgt für die Beteiligung der Mitarbeitenden.
- ✓ Die Interessenvertretung wirbt bei den Beschäftigten für die Unterstützung und Beteiligung an der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.
- ✓ Die Interessenvertretung beteiligt sich an der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen.

Outcome 7: Die Interessenvertretung erkennt spezielle Themenfelder (z. B. Burnout, Mobbing, Trauma).

- ✓ Die Interessenvertretung erkennt, dass im Betrieb spezielle Themen eine Rolle spielen.
- ✓ Die Interessenvertretung fordert angemessene Maßnahmen hinsichtlich der speziellen Themen ein bzw. schlägt Maßnahmen vor.
- ✓ Die Interessenvertretung beteiligt sich bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen hinsichtlich der speziellen Themen.

Outcome 8: Die Interessenvertretung ordnet das Zusammenspiel der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung und anderer betrieblicher Aktivitäten ein.

- ✓ Die Interessenvertretung vertritt die Gesundheitsinteressen der Beschäftigten im Gesamtzusammenhang mit den sonstigen betrieblichen Prozessen und nimmt ihre Mitwirkungsrechte in diesem Sinne wahr.
- ✓ Die Interessenvertretung vernetzt sich mit anderen betrieblichen Akteuren.

Führungskraft

Die Führungskräfte sind wie alle Beschäftigten verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten für Sicherheit und Gesundheit Sorge zu tragen, insbesondere für Personen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind. (vgl. §15 Abs.1, ArbSchG). Sind einer Führungskraft Unternehmerpflichten im Arbeitsschutz übertragen worden (§13, DGUV Vorschrift 1 Grundsätze der Prävention), dann gelten für sie die Outcomes für Unternehmerinnen und Unternehmer.

Outcome 1: Die Führungskraft ist grundlegend informiert über den aktuellen Stand der Gesetzeslage, die Arbeitgeberpflichten und Handlungsmöglichkeiten zum Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz, psychische Beanspruchung und mögliche beeinträchtigende Beanspruchungsfolgen.

Outcome 2: Die Führungskraft kommt den Verpflichtungen nach dem Arbeitsschutzgesetz nach, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Sie hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat sie eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

- ✓ Die Führungskraft kennt und sieht ihre Rolle im Prozess.
- ✓ Die Führungskraft führt und handelt mit dem Ziel einer menschengerecht gestalteten Arbeit.
- ✓ Die Führungskraft übernimmt Verantwortung für die psychische Belastung in ihrem Zuständigkeitsbereich.
- ✓ Die Führungskraft gestaltet die Arbeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter menschengerecht.

Outcome 3: Die Führungskraft kennt die Bedeutung von Führung im Zusammenhang mit psychischer Belastung und Gesundheit und setzt die Erkenntnisse im täglichen Führungshandeln um.

- ✓ Die Führungskraft erkennt die Bedeutung des Führungsverhaltens in Bezug auf psychische Belastung.
- ✓ Die Führungskraft gestaltet die Arbeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter menschengerecht.

Outcome 4: Wird von dem betrieblichen Akteur nicht erwartet, sofern keine Unternehmerpflichten übertragen wurden.

Outcome 5: Die Führungskraft unterstützt die Unternehmerin bzw. den Unternehmer bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.

- ✓ Die Führungskraft wendet die vorgegebenen Methoden zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung an.

- ✓ Die Führungskraft gibt Rückmeldung über die Sinnhaftigkeit des (geplanten) Vorgehens.
- ✓ Die Führungskraft holt sich Unterstützung/Rat, wenn nötig.
- ✓ Die Führungskraft erläutert ihren Mitarbeitenden die Relevanz der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung für die Gesundheit.
- ✓ Die Führungskraft wirbt für die Beteiligung an der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.

Outcome 6: Die Führungskraft unterstützt bei der Durchführung von Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention in Bezug auf psychische Belastung.

- ✓ Die Führungskraft macht eine Plausibilitätskontrolle.
- ✓ Die Führungskraft legt den Schwerpunkt auf die Verhältnisprävention.
- ✓ Die Führungskraft legt Prioritäten fest.
- ✓ Die Führungskraft beurteilt die Wirksamkeit der Maßnahmen.
- ✓ Die Führungskraft wirbt für die Beteiligung an Maßnahmengestaltung und -umsetzung.

Outcome 7: Die Führungskraft erkennt spezielle Themenfelder (z. B. Burnout, Mobbing, Trauma) und handelt entsprechend.

- ✓ Die Führungskraft lebt Prozesse und Maßnahmen.
- ✓ Die Führungskraft unterstützt und lebt die Integration.
- ✓ Die Führungskraft hat grundlegendes Wissen, um Belastungen und Probleme zu erkennen.
- ✓ Die Führungskraft unterstützt bei der Lösung von Problemen.

Outcome 8: Wird von dem betrieblichen Akteurinnen und Akteuren nicht erwartet, sofern keine Unternehmerpflichten übertragen wurden.

Fachkraft für Arbeitssicherheit

Als fachliche Beratung sieht der Gesetzgeber vor allem die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen und Betriebsärzte vor. Diese haben die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber und die Interessenvertretung bei der Planung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung zu beraten und zu unterstützen (gemäß ASIG, DGUV Vorschrift 2).

Outcome 1: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist sensibilisiert für den aktuellen Stand der fachlichen und fachpolitischen Diskussion zum Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz, psychische Beanspruchung und möglichen beeinträchtigenden Beanspruchungsfolgen.

- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist sensibilisiert.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit kennt und nutzt wichtige Informationsquellen.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hält sich über aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ordnet die Diskussion in den betrieblichen Kontext ein.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit kann Informationen anwenden.

Outcome 2: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät und handelt in Bezug auf psychische Belastung im Rahmen einer Lotsenfunktion auf betrieblicher Ebene.

- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit behandelt psychische Belastung gleichwertig neben anderen Belastungen.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit nimmt ihre Beratungs- und Kooperationsaufgaben im Rahmen des Gesetzes über Betriebsärztinnen und Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASIG) /der DGUV Vorschrift 2 wahr und weiß um Chancen und Grenzen.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt die Unternehmerin bzw. den Unternehmer bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit zieht bei Bedarf Fachleute/ Expertinnen bzw. Experten hinzu.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit stimmt sich mit der Betriebsärztin bzw. dem Betriebsarzt ab.

Outcome 3: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät und informiert die betrieblichen Akteure grundlegend zu psychischer Belastung am Arbeitsplatz im betrieblichen Kontext.

- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit vermittelt das erweiterte Belastungs- und Beanspruchungskonzept im betrieblichen Kontext.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit informiert zu relevanten Belastungs- und Beanspruchungsfaktoren.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit erklärt anhand von Wirkmodellen das Entstehen psychischer Beanspruchung und möglicher gesundheitsrelevanter Folgen.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit reflektiert, worauf sie bei Begehung und Beratung achten kann (kennt Indikatoren).

- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit legt den Schwerpunkt auf die Verhältnisprävention.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit schlägt Maßnahmen vor und unterstützt bei der Entwicklung von Maßnahmen.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit prüft gemeinsam mit der Unternehmerin bzw. dem Unternehmer oder der Führungskraft die Wirksamkeit der Maßnahmen.

Outcome 4: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät grundlegend zum methodischen Vorgehen bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im betrieblichen Kontext.

- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit kennt und erläutert das methodische Vorgehen bei der Analyse psychischer Belastung.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit verfügt über das Wissen zum methodischen Vorgehen im Prozess der Gefährdungsbeurteilung und unterstützt dabei (auf betriebliche Verhältnisse abgestimmt).
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät Führungskräfte zum methodischen Vorgehen.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit stellt die notwendigen Hilfsmittel (z. B. Hinweise zur Prozessgestaltung, orientierende Verfahren) bereit.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt die betrieblichen Akteure bei der Anwendung orientierender Verfahren.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit schlägt Methoden zur Wirksamkeitskontrolle vor.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit stimmt sich hierzu mit der Betriebsärztin bzw. dem Betriebsarzt ab.

Outcome 5: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit sichert die Angemessenheit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Betrieb.

- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit stellt sicher, dass die psychische Belastung bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt wird.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit stellt die Plausibilität/angemessene Qualität (Prozess und Inhalt) der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die
 - ▶ Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung,
 - ▶ Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (Beteiligung, inhaltliche Vollständigkeit),
 - ▶ Analyse,
 - ▶ Maßnahmenableitung, -umsetzung,
 - ▶ Wirksamkeit
 - ▶ sicher.

Outcome 6: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät zu Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention in Bezug auf psychische Belastung.

- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit überträgt die Rangfolge der Maßnahmen nach § 4 ArbSchG auf Gefährdungen durch psychische Belastung in Bezug auf die relevanten Merkmalsbereiche:
 - ▶ Arbeitsinhalte/-aufgaben,
 - ▶ Arbeitsorganisation,

- ▶ Arbeitszeit,
 - ▶ soziale Beziehungen,
 - ▶ Arbeitsmittel,
 - ▶ Arbeitsumgebung.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit legt den Schwerpunkt auf die Verhältnisprävention.
 - ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit schlägt Maßnahmen (zur Verhältnis- und Verhaltenprävention) vor und unterstützt bei der Entwicklung von Maßnahmen.
 - ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit prüft gemeinsam der Unternehmerin bzw. dem Unternehmer oder der Führungskraft die Wirksamkeit der Maßnahmen.

Outcome 7: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät grundlegend zu speziellen Themenfeldern (z. B. Burnout, Mobbing, Trauma).

- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ordnet das Thema ein und verweist auf Unterstützungsmöglichkeiten.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät zu Maßnahmen der Primär- und Sekundärprävention.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit kümmert sich um externe Netzwerke.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit reagiert auf Auffälligkeiten im Rahmen ihrer Lotsenfunktion und sucht das Gespräch mit der Betriebsärztin bzw. dem Betriebsarzt.

Outcome 8: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt das Zusammenspiel der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung und anderer betrieblicher Aktivitäten.

- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit macht Vorschläge für die Integration in das Managementsystem (z. B. Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutzmanagement-System).
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit sucht die Vernetzung mit anderen betrieblichen Akteuren.

Betriebsärztinnen und Betriebsärzte

Als fachliche Beratung sieht der Gesetzgeber vor allem die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit vor. Diese haben die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber und die Interessenvertretung bei der Planung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung zu beraten und zu unterstützen (gemäß ASiG, DGUV Vorschrift 2).

Outcome 1: Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt ist sensibilisiert für den aktuellen Stand der fachlichen und fachpolitischen Diskussion zum Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz, psychische Beanspruchung und Fehlbeanspruchung und möglichen Fehlbeanspruchungsfolgen.

- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt ist sensibilisiert.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt kennt und nutzt wichtige Informationsquellen.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt hält sich über aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt ordnet die Diskussion in den betrieblichen Kontext ein.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt kann Informationen anwenden.

Outcome 2: Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt berät und handelt in Bezug auf psychische Belastung im Rahmen einer Lotsenfunktion auf betrieblicher Ebene.

- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt behandelt psychische Belastung gleichwertig neben anderen Belastungen.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt nimmt ihre/seine Beratungs- und Kooperationsaufgaben im Rahmen des Gesetzes über Betriebsärzte/-ärztinnen, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG)/der DGUV Vorschrift 2 wahr und weiß um Chancen und Grenzen.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt unterstützt die Unternehmerin bzw. den Unternehmer bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt wendet Verfahren an.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt zieht bei Bedarf Fachleute hinzu.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt stimmt sich mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit ab.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt führt im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge individuelle Beratungsgespräche (Lotse).
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt wertet Erkenntnisse (aus individualmedizinischer Beratung) aus und bringt sie unter Beachtung der ärztlichen Schweigepflicht auf betrieblicher/kollektiver Ebene ein.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt erkennt Handlungsschwerpunkte auf betrieblicher/kollektiver Ebene.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt trennt sauber zwischen individuellen und betrieblichen/kollektiven Sachverhalten.

Outcome 3: Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt berät und informiert Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und Führungskräfte grundlegend zu psychischer Belastung am Arbeitsplatz.

- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt vermittelt das erweiterte Belastungs- und Beanspruchungskonzept im betrieblichen Kontext.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt informiert zu relevanten Belastungs- und Beanspruchungsfaktoren.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt erklärt anhand von Wirkmodellen das Entstehen psychischer Beanspruchungen und möglicher gesundheitsrelevanter Folgen.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt berät Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und Beschäftigte zu psychischer Belastung und deren individuellen Auswirkungen (Beanspruchungen) und berät zum Thema Resilienz.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt reflektiert, worauf sie/er bei Begehung und Beratung achten kann (kennt Indikatoren).
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt legt den Schwerpunkt auf die Verhältnisprävention.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt schlägt Maßnahmen vor und unterstützt bei der Entwicklung von Maßnahmen.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt prüft gemeinsam mit dem der Unternehmerin bzw. dem Unternehmer oder der Führungskraft die Wirksamkeit der Maßnahmen.

Outcome 4: Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt berät grundlegend zum methodischen Vorgehen bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im betrieblichen Kontext.

- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt kennt und erläutert das methodische Vorgehen bei der Analyse psychischer Belastung.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt verfügt über das Wissen zum methodischen Vorgehen im Prozess der Gefährdungsbeurteilung und unterstützt dabei (auf betriebliche Verhältnisse abgestimmt).
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt berät Führungskräfte zum methodischen Vorgehen.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt stellt die notwendigen Hilfsmittel (z. B. Hinweise zur Prozessgestaltung, Verfahren) bereit.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt stimmt sich mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit ab.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt schlägt Methoden zur Wirksamkeitskontrolle vor.

Outcome 5: Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt sichert die Angemessenheit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Betrieb.

- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt stellt sicher, dass psychische Belastung bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt stellt die Plausibilität/angemessene Qualität (Prozess und Inhalt) der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die:
 - ▶ Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung,

- ▶ Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (Beteiligung, inhaltliche Vollständigkeit),
- ▶ Analyse,
- ▶ Maßnahmenableitung, -umsetzung,
- ▶ Wirksamkeit
- ▶ sicher

Outcome 6: Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt berät zu Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention in Bezug auf psychische Belastung.

- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt überträgt die Rangfolge der Maßnahmen nach § 4 ArbSchG auf Gefährdungen durch psychische Belastung in Bezug auf die relevanten Merkmalsbereiche:
 - ▶ Arbeitsinhalte/-aufgaben,
 - ▶ Arbeitsorganisation,
 - ▶ Arbeitszeit,
 - ▶ soziale Beziehungen,
 - ▶ Arbeitsmittel,
 - ▶ Arbeitsumgebung.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt legt den Schwerpunkt auf die Verhältnisprävention.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt schlägt Maßnahmen (zur Verhältnis- und Verhaltensprävention) vor und unterstützt bei der Entwicklung von Maßnahmen.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt prüft gemeinsam mit der Unternehmerin bzw. dem Unternehmer oder der Führungskraft die Wirksamkeit der Maßnahmen.

Outcome 7: Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt berät grundlegend zu speziellen Themenfeldern (z. B. Burnout, Mobbing, Trauma).

- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt kennt den aktuellen (wissenschaftlichen) Stand, ordnet das Thema in den betrieblichen Kontext ein und verweist auf Unterstützungsmöglichkeiten.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt berät zu Maßnahmen der Primär-, Sekundärprävention und Tertiärprävention (Betriebliches Eingliederungsmanagement).
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt kümmert sich um interne und externe Netzwerke.
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt führt im Rahmen der ärztlichen Schweigepflicht individuelle Beratungsgespräche (Lotse).
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt berät individualmedizinisch.

Outcome 8: Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt unterstützt das Zusammenspiel der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung und anderer betrieblicher Aktivitäten.

- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt macht Vorschläge für die Integration der Gefährdungsbeurteilung in die betrieblichen Managementsysteme (z. B. Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutzmanagement-System, Betriebliches Eingliederungsmanagement).
- ✓ Die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt sucht die Vernetzung mit anderen betrieblichen Akteuren.



Mensch und Arbeit. Im Einklang.

