

Arbeitsschutz in der Praxis
Empfehlungen zur
Qualifizierung betrieblicher Akteure
für die Umsetzung der
Gefährdungsbeurteilung
psychischer Belastung



Impressum

Empfehlungen zur Qualifizierung betrieblicher Akteure für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Stand: 1. März 2016

Herausgeber:

Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche
c/o Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat IIIb 2
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

Autorinnen und Autoren:

Dr. Just Miels	Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse
Dr. Sabine Müller-Bagehl	Amt für Arbeitsschutz Hamburg
Bruno Reddehase	Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hannover
Dr. Susanne Roscher	Verwaltungs-Berufsgenossenschaft

Titelbild:

Birte Cordes / GDA Psyche

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	4
Die Outcomes.....	6
Unternehmer/in.....	7
Interessenvertretung.....	10
Führungskraft.....	12
Fachkraft für Arbeitssicherheit.....	14
Betriebsarzt/ärztin.....	17

Vorwort

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber/-innen 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 Akteure sind im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) entstanden, konkret im Rahmen des Arbeitsprogramms „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“ (siehe www.gda-psyche.de). Ziel des Arbeitsprogramms ist die flächendeckende Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. 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 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 Empfehlung richtet sich an die Träger der GDA, die Sozialpartner, Verbände, Bildungseinrichtungen und Betriebe. Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne dieser Empfehlung 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 Empfehlung 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:

- Unternehmer/in
- Interessenvertretung
- Führungskraft
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Betriebsarzt/-ärztin

Auch weitere betriebliche 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 Akteure beschriebenen Outcomes im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen.

Die Outcomes

Die Outcomes beschreiben das idealtypische Wirken der 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 Akteure zur menschengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen beiträgt. Die Qualität der Qualifizierungskonzepte misst sich daran, ob die betrieblichen 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 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
- 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 Akteuren wird die Erfüllung der Outcomes in unterschiedlichem Ausmaß und unterschiedlicher Ausprägung erwartet.

Unternehmer/in

Grundsätzlich ist der/die Arbeitgeber/in für die Planung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung verantwortlich. Er/sie muss die Gefährdungsbeurteilung nicht selbst durchführen, sondern kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich beauftragen (§13 Abs. 2 ArbSchG).

- Outcome 1: Der/die Unternehmer/in ist 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: Der/die Arbeitgeber/in 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. Er/sie hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er/sie eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben".**
- ✓ Der/die Unternehmer/in sieht seine/ihre Rolle im Prozess.
 - ✓ Der/die Unternehmer/in ist verantwortlich und handelt mit dem Ziel einer menschengerecht gestalteten Arbeit.
 - ✓ Der/die Unternehmer/in übernimmt Verantwortung für die psychische Belastung in seinem/ihrem Betrieb.
 - ✓ Der/die Unternehmer/in übernimmt Verantwortung für gesundes Führungsverhalten seiner/ihrer Führungskräfte.
 - ✓ Der/die Unternehmer/in gestaltet die Arbeit seiner/ihrer Mitarbeiter/innen menschengerecht.
- Outcome 3: Der/die Arbeitgeber/in handelt gemäß seinen/ihren Verpflichtungen nach Arbeitsschutzgesetz.**
- ✓ Der/die Unternehmer/in hat das Wissen, um was es bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung geht.
 - ✓ Der/die Unternehmer/in hat die Kenntnisse, um Entscheidungen treffen zu können.
 - ✓ Der/die Unternehmer/in hat eine proaktive Haltung und Einstellung zu dem Thema Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.
 - ✓ Der/die Unternehmer/in erkennt, dass bestimmte Indikatoren Hinweise auf psychische Belastung bei der Arbeit geben können.
 - ✓ Der/die Unternehmer/in erkennt die Bedeutung des Führungsverhaltens in Bezug auf psychische Belastung und Gesundheit.
- Outcome 4: Der/die Unternehmer/in entscheidet über das methodische Vorgehen bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.**
- ✓ Der/die Arbeitgeber/in entscheidet (i. S. d. G.) über mögliche Methoden, die angewendet werden können, erläutert seinen/ihren Führungskräften die Vorgehensweise, fordert sie ein, kontrolliert und setzt sie durch.

- ✓ Der/die Unternehmer/in sorgt für fachkundige Personen (intern/extern), die bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung unterstützen.
- ✓ Der/die Unternehmer/in organisiert Treffen einer Planungsgruppe mit Fachkundigen.
- ✓ Der/die Unternehmer/in legt mit beteiligten Personen Ziele und Abläufe fest und stellt die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung.
- ✓ Der/die Unternehmer/in sorgt für kontrollierte Nachhaltigkeit (Planung/Steuerung/Kontrolle).
- ✓ Der/die Unternehmer/in berücksichtigt die Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung.

Outcome 5: Der/die Unternehmer/in führt die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung angemessen durch.

- ✓ Der/die Unternehmer/in berücksichtigt psychische Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung.
- ✓ Der/die Unternehmer/in weist 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.
- ✓ Der/die Unternehmer/in führt die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung betriebsspezifisch, tätigkeitsspezifisch und gefährdungsspezifisch durch.

Outcome 6: Der/die Unternehmer/in entscheidet über Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention in Bezug auf psychische Belastung.

- ✓ Der/die Arbeitgeber/in handelt bei der Maßnahmenumsetzung nach der Rangfolge der Maßnahmen nach § 4 ArbSchG in Bezug auf die relevanten Merkmalsbereiche:
 - Arbeitsaufgabe,
 - Arbeitsorganisation,
 - Arbeitsumgebung,
 - soziale Beziehungen,
 - neue Arbeitsformen.
- ✓ Der/die Unternehmer/in macht eine Plausibilitätskontrolle.
- ✓ Der/die Unternehmer/in legt den Schwerpunkt auf die Verhältnisprävention.
- ✓ Der/die Unternehmer/in legt Prioritäten fest.
- ✓ Der/die Unternehmer/in beurteilt die Wirksamkeit der Maßnahmen.
- ✓ Der/die Unternehmer/in wirbt für die Beteiligung an der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.

Outcome 7: Der/die Unternehmer/in erkennt und kümmert sich um spezielle Themenfelder in seinem/ihrem Betrieb (z. B. Burnout, Mobbing, Trauma).

- ✓ Der/die Unternehmer/in erkennt und akzeptiert spezielle Themenfelder.
- ✓ Der/die Unternehmer/in fordert die Beratung durch innerbetriebliche Experten ein.
- ✓ Der/die Unternehmer/in installiert Prozesse und Maßnahmen zu speziellen Themenfeldern.
- ✓ Der/die Unternehmer/in holt sich externe Unterstützung.
- ✓ Der/die Unternehmer/in erkennt die Vorteile für seinen/ihren Betrieb, wenn er/sie sich mit speziellen Themenfeldern auseinandersetzt.

Outcome 8: Der/die Unternehmer/in achtet auf ein Zusammenspiel der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung und anderer betrieblicher Aktivitäten.

- ✓ Der/die Unternehmer/in holt sich Beratung zu Synergieeffekten.
- ✓ Der/die Unternehmer/in entscheidet über die Integration.
- ✓ Der/die Unternehmer/in setzt 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 Fehlbeanspruchung und möglichen Fehlbeanspruchungsfolgen.

- ✓ 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 dem/der Arbeitgeber/in zusammen.

- ✓ Die Interessenvertretung begleitet kritisch bzw. initiiert 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 Belastungen 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).

Outcome 1: Wird von dem betrieblichen Akteur nicht erwartet.

Outcome 2: Wird von dem betrieblichen Akteur nicht erwartet.

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 Mitarbeiter/innen menschengerecht.

Outcome 4: Wird von dem betrieblichen Akteur nicht erwartet.

Outcome 5: Die Führungskraft unterstützt den/die Unternehmer/in 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 Akteur nicht erwartet.

Fachkraft für Arbeitssicherheit

Als fachliche Beratung sieht der Gesetzgeber vor allem die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte und -ärztinnen vor. Diese haben den/die Arbeitgeber/in 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 Betriebsärzte und -ärztinnen, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASIG) /der DGUV Vorschrift 2 wahr und weiß um Chancen und Grenzen.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt den Unternehmer bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit zieht bei Bedarf Fachleute/Experten hinzu.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit stimmt sich mit dem Betriebsarzt/ der Betriebsärztin 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 dem Unternehmer/der Unternehmerin 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 dem Betriebsarzt/der Betriebsärztin 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 psychische Gefährdungen in Bezug auf die relevanten Merkmalsbereiche:
 - Arbeitsaufgabe,
 - Arbeitsorganisation,

- Arbeitsumgebung,
 - soziale Beziehungen,
 - neue Arbeitsformen.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit legt den Schwerpunkt auf die Verhältnisprävention.
 - ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit schlägt Maßnahmen (zur Verhältnis- und Verhaltensprävention) vor und unterstützt bei der Entwicklung von Maßnahmen.
 - ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit prüft gemeinsam mit dem Unternehmer/der Unternehmerin 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 dem/der Betriebsarzt/ärztin.

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.

Betriebsarzt/-ärztin

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

Outcome 1: Der/die Betriebsarzt/-ärztin ist sensibilisiert für den aktuellen Stand der fachlichen und fachpolitischen Diskussion zum Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz, psychische Beanspruchung und Fehlbeanspruchung und möglichen Fehlbeanspruchungsfolgen.

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

Outcome 2: Der/die Betriebsarzt/-ärztin berät und handelt in Bezug auf psychische Belastung im Rahmen einer Lotsenfunktion auf betrieblicher Ebene.

- ✓ Der/die Betriebsarzt/-ärztin behandelt psychische Belastungen gleichwertig neben anderen Belastungen.
- ✓ Der/die Betriebsarzt/-ärztin nimmt seine/ihre 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.
- ✓ Der/die Betriebsarzt/-ärztin unterstützt den Unternehmer/die Unternehmerin bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.
- ✓ Der/die Betriebsarzt/-ärztin wendet Verfahren an.
- ✓ Der/die Betriebsarzt/-ärztin zieht bei Bedarf Fachleute hinzu.
- ✓ Der/die Betriebsarzt/-ärztin stimmt sich mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit ab.
- ✓ Der/die Betriebsarzt/-ärztin führt im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge individuelle Beratungsgespräche (Lotse).
- ✓ Der/die Betriebsarzt/-ärztin wertet Erkenntnisse (aus individualmedizinischer Beratung) aus und bringt sie unter Beachtung der ärztlichen Schweigepflicht auf betrieblicher/kollektiver Ebene ein.
- ✓ Der/die Betriebsarzt/-ärztin erkennt Handlungsschwerpunkte auf betrieblicher/kollektiver Ebene.
- ✓ Der/die Betriebsarzt/-ärztin trennt sauber zwischen individuellen und betrieblichen/kollektiven Sachverhalten.

Outcome 3: Der/die Betriebsarzt/-ärztin berät und informiert Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Führungskräfte grundlegend zu psychischer Belastung am Arbeitsplatz.

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

Outcome 4: Der/die Betriebsarzt/-ärztin berät grundlegend zum methodischen Vorgehen bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im betrieblichen Kontext.

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

Outcome 5: Der/die Betriebsarzt/ärztin sichert die Angemessenheit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Betrieb.

- ✓ Der/die Betriebsarzt/ärztin stellt sicher, dass psychische Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden.
- ✓ Der/die Betriebsarzt/ärztin 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: Der/die Betriebsarzt/-ärztin berät zu Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention in Bezug auf psychische Belastung.

- ✓ Der/die Betriebsarzt/ärztin überträgt die Rangfolge der Maßnahmen nach § 4 ArbSchG auf psychische Gefährdungen in Bezug auf die relevanten Merkmalsbereiche:
 - Arbeitsaufgabe,
 - Arbeitsorganisation,
 - Arbeitsumgebung,
 - soziale Beziehungen,
 - neue Arbeitsformen.
- ✓ Der/die Betriebsarzt/ärztin legt den Schwerpunkt auf die Verhältnisprävention.
- ✓ Der/die Betriebsarzt/ärztin schlägt Maßnahmen (zur Verhältnis- und Verhaltensprävention) vor und unterstützt bei der Entwicklung von Maßnahmen.
- ✓ Der/die Betriebsarzt/ärztin prüft gemeinsam mit dem Unternehmer/der Unternehmerin oder der Führungskraft die Wirksamkeit der Maßnahmen.

Outcome 7: Der/die Betriebsarzt/ärztin berät grundlegend zu speziellen Themenfeldern (z. B. Burn-out, Mobbing, Trauma).

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

Outcome 8: Der/die Betriebsarzt/ärztin unterstützt das Zusammenspiel der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung und anderer betrieblicher Aktivitäten.

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



Mensch und Arbeit. Im Einklang.

