



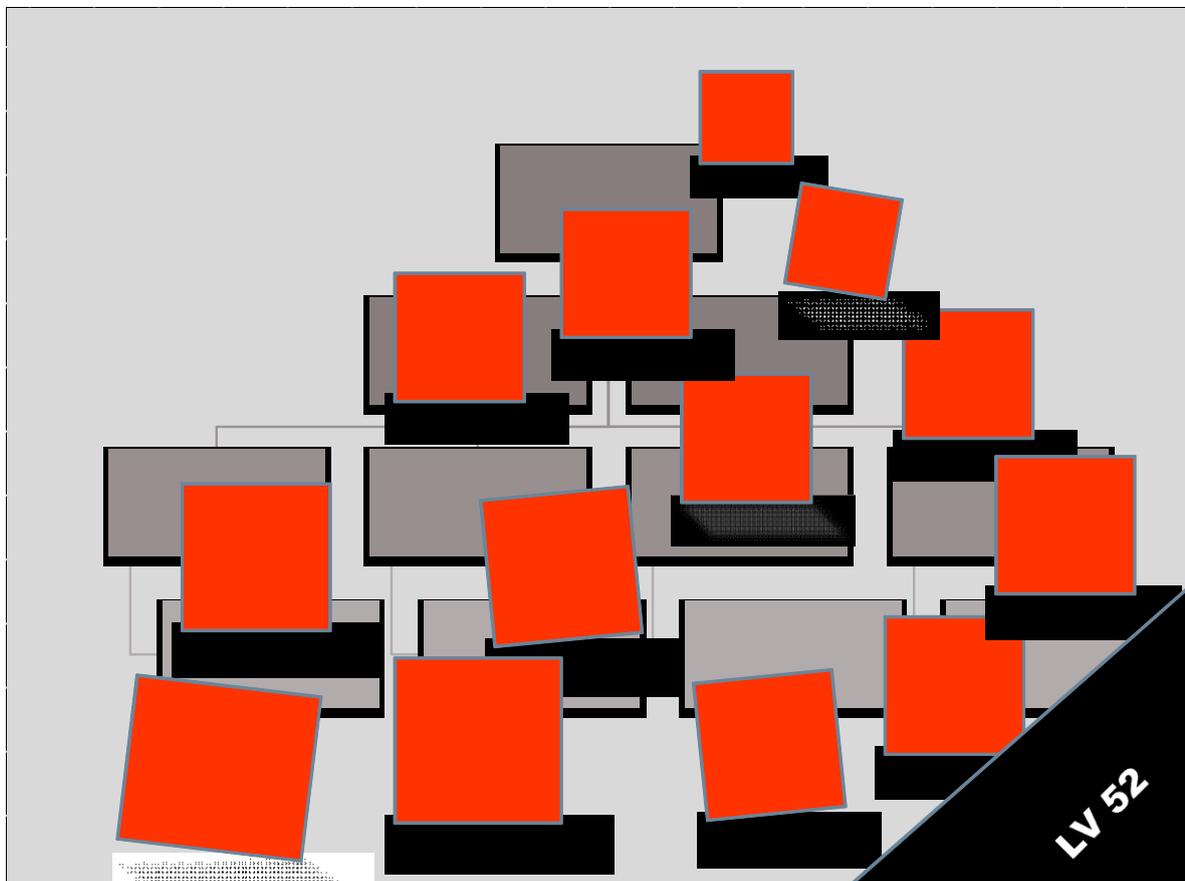
LÄNDERAUSSCHUSS FÜR ARBEITSSCHUTZ UND SICHERHEITSTECHNIK

L A S I

Psychische Belastung bei der Arbeit: Erläuterungen und Hinweise für die Überwachung und Beratung

LV 52

2. überarbeitete Auflage



Impressum: LASI-Veröffentlichung 52
Psychische Belastung bei der Arbeit:
Erläuterungen und Hinweise für die Überwachung und Beratung
2. überarbeitete Auflage

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers. Den an der Erarbeitung der Regelungen beteiligten Institutionen ist der Nachdruck erlaubt.

Herausgeber: Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik

LASI-Vorsitzender: Dr. Peter Gillich
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Sonnenberger Straße 2/2a
65193 Wiesbaden

Verantwortlich Ernst-Friedrich Pernack
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz
des Landes Brandenburg
Henning-von-Tresckow-Straße 2-13,
14467 Potsdam

Redaktion: Susanne Arndt-Zygar
Bezirksregierung Detmold

Adelina Baehr
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-
Westfalen Düsseldorf

Birgit Ganz
Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicher-
heit Berlin

Anne Georges
Landesamt für Verbraucherschutz Sachsen-Anhalt Stendal

Claudia Flake
Regierungspräsidium Gießen

Susanne Friederichs
Behörde für Justiz und Verbraucherschutz Hamburg

Christian Hecht
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hannover

Maria Heide
Landesamt für Gesundheit und Soziales Rostock

Dr. Attiya Khan
Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr Dres-
den

Holger Lehnhardt
Regierungspräsidium Gießen

Sabine Mühlbach
Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit Pots-
dam

Bruno Reddehase
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hannover

Steffen Röddecke
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-
Westfalen Düsseldorf

Dr. Manuela Sirrenberg
Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit Mün-
chen

Bettina Splittgerber (Leiterin der Projektgruppe)
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration Wiesbaden

Dagmar B. Veigel
Regierungspräsidium Stuttgart

Unser Dank für die langjährige Mitarbeit gilt den mittlerweile im Ruhestand befindlichen Kollegen

Dr. Gerhard Bort
Zuletzt: Regierungspräsidium Stuttgart

Dr. Peter Stadler
Zuletzt: Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicher-
heit München

Herausgabedatum:
ISBN: 978-3-948680-05-3

Dezember 2021

**Psychische Belastung bei der Arbeit:
Erläuterungen und Hinweise
für die Überwachung und Beratung**

LV 52 – 2. überarbeitete Auflage

Inhalt

Vorwort	5
1. Grundverständnis und Zielrichtung	8
2. Aufgaben und Funktionen der Arbeitsschutzverwaltungen der Länder bei der Umsetzung des Themas	13
2.1. Psychische Belastung – ein Querschnittsthema für die Aufsicht	13
2.2. Fachliche und methodische Kompetenzen der Beschäftigten in der Arbeitsschutzverwaltung erweitern	13
3. Grundsätze für die Überwachung und Beratung	15
3.1. Rechtliche Grundlagen	15
3.2. Handlungsfelder der Arbeitsschutzbehörden	17
3.3. Durchführung der Überwachung	19
4. Kooperationsbeziehungen	24
Anhang 1: Hinweise zu Qualifizierung der Aufsichtsbeamtinnen und -beamten ..	26
Anhang 2: Schematische Darstellung der Vorgehensweise	29
Anhang 3: Gesprächsleitfaden zur Prüfung des Vorgehens bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung	30
Anhang 4: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung	35
Anhang 5: Gesprächsleitfäden zu ausgewählten psychischen Belastungsfaktoren	39
Liste der LASI-Veröffentlichungen (LV)	48
Liste der obersten Landesbehörden	52

Vorwort

Seit dem Erscheinen der 1. Auflage dieser LASI Veröffentlichung (LV 52) im Jahr 2009 haben in der Arbeitswelt tiefgreifende Veränderungen stattgefunden, die auch zu grundsätzlichen Weiterentwicklungen im Arbeitsschutz geführt haben. So wurde etwa 2013 das Arbeitsschutzgesetz geändert und in § 5 ausdrücklich verankert, dass in der Gefährdungsbeurteilung auch auf die psychische Belastung bei der Arbeit einzugehen ist. Darauf basierend wurde in den folgenden Jahren in einigen Verordnungen die Einbeziehung der psychischen Belastung in den Arbeitsschutz gefordert.

Auch die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) hat das Thema der psychischen Belastung bei der Arbeit auf die Agenda gesetzt. So wurden in der zweiten Periode (2013 – 2018) im Rahmen des Programms „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“ 13.000 Betriebe aufgesucht und hinsichtlich ihres Umgang mit dem Thema beraten und überwacht. Damit und mit den weiteren Aktivitäten, zum Beispiel der Qualifizierung der Aufsichtsbeamtinnen und –beamten sowie von betrieblichen Akteuren, der Publikation des wissenschaftlichen Erkenntnisstandes zu gesundheitlichen Auswirkungen psychischer Belastung und der Veröffentlichung von Beispielen guter Praxis hat die GDA dazu beigetragen, die Diskussionen insgesamt zu versachlichen und alle Akteure für die Thematik zu sensibilisieren.

Eine menschengerechte Arbeitsgestaltung unter Einbeziehung der psychischen Belastung kann nur gelingen, wenn sie die technologischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, unter denen Arbeit erbracht wird, berücksichtigt. Das heißt, dass Faktoren wie etwa digitale Kommunikation, Interaktionen z. B. mit Kunden, Schülern oder Patienten sowie die psychischen Folgen der Einführung neuer Managementkonzepte - etwa bezüglich der Festlegung von Leistungsvorgaben oder der Nutzung atypischer Arbeitsverhältnisse - in die betrieblichen Arbeitsschutzmaßnahmen einzubeziehen sind und entsprechend durch die Arbeitsschutzbehörden der Länder überwacht werden müssen.

Die Corona Pandemie hat in weiten Bereichen der Wirtschaft und Verwaltung vielfältige Veränderungen bei den Arbeitsabläufen und in der Arbeitsorganisation sowie

in den betrieblichen Kommunikations- und Kooperationsformen erforderlich gemacht. Der damit einhergehende Digitalisierungsschub ist eine große Herausforderung für die Beschäftigten und die Betriebe und wird die Arbeitswelt nachhaltig verändern. So ist z. B. die Arbeit im Homeoffice zu einer wesentlichen Arbeitsform geworden. Daraus resultieren geänderte Anforderungen an die Verantwortlichen in den Betrieben wie an die Beschäftigten. Dies hat weitreichende Folgen für die psychische Belastung und deren Auswirkungen.

Seit der ersten Veröffentlichung dieser LV 52 sind deutliche Fortschritte der Arbeitsschutzbehörden der Länder im Umgang mit dem Thema psychische Belastung erzielt worden. Ein hoher Anteil des Aufsichtspersonals wurde qualifiziert, wodurch sich die Handlungssicherheit im Umgang mit den Fragen zu psychischer Belastung bei der Arbeit in den letzten Jahren erkennbar verbessert hat.

Auch die Mehrheit der Betriebe hat mittlerweile – jedenfalls im Grundsatz – die Relevanz der Thematik für den Arbeitsschutz akzeptiert.

Mit dem Ziel, für die Überwachung und Beratung im Themenfeld psychische Belastung durch die Arbeitsschutzbehörden der Länder eine praxisnahe Hilfestellung zu geben und die Berücksichtigung psychischer Belastungsfaktoren nachhaltiger als bisher im betrieblichen Arbeitsschutzhandeln zu verankern, wurde diese LV aktualisiert. Damit soll es den Aufsichtsbeamtinnen und -beamten erleichtert werden, auf der Basis der zur Verfügung gestellten Kriterien zu entscheiden, inwieweit seitens der Betriebe Schritte zur Belastungsoptimierung notwendig sind und in welche Richtung diese gehen sollen. Die LV52 dient damit dem zentralen Ziel des Arbeitsschutzgesetzes, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu sichern und zu verbessern und die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für die physische und die psychische Gesundheit vermieden bzw. möglichst geringgehalten wird.

Auch mit Blick auf psychische Belastung bei der Arbeit müssen staatliche Arbeitsschutzbehörden den Erfordernissen moderner Arbeitswelten nachkommen und ihrer institutionellen Schutzfunktion gerecht werden. Der Fokus des Aufsichtshandelns ist dabei auf Tätigkeiten zu legen, in denen in besonderem Ausmaß mit gesundheitlichen Folgen psychischer Belastungsfaktoren zu rechnen ist.

Diese LASI-Veröffentlichung knüpft an die Erfahrungen aus der LV 28, LV 31 und LV 34 an. Die dargestellte Grundposition der Länder ist anschlussfähig an die entsprechenden Grundpositionen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA).

Wiesbaden / Potsdam im Dezember 2021

Unterschrift



Dr. Peter Gillich
Vorsitzender des Länderausschusses
für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik

Unterschrift



Ernst-Friedrich Pernack
Leiter der LASI AG 2 „Arbeitsschutzorganisation, Arbeitsstätten, Arbeitsmedizin“

1. Grundverständnis und Zielrichtung

Bereits seit den 90er Jahren sah sich der staatliche Arbeitsschutz mit der Herausforderung konfrontiert, sein Aufsichtshandeln an eine sich ändernde Arbeitswelt anzupassen und das Thema der psychischen Belastung bei der Arbeit in sein Überwachungs- und Beratungshandeln zu integrieren. Seitdem hat sich der Wandel der Arbeitswelt weiter beschleunigt: mit dem Stichwort „Arbeit 4.0“ werden Entwicklungen zusammengefasst, die Digitalisierung, Globalisierung und Flexibilisierung umfassen. Wobei insbesondere die Flexibilisierung der Arbeitszeit, das mobile Arbeiten, neue Arbeitsformen sowie die qualitative Veränderung der Mensch-Maschine-Interaktion dazu führen, dass die Beschäftigten veränderten und teilweise ganz neuen Belastungskonstellationen ausgesetzt sind.

Dabei vollzieht sich die digitale Transformation durchaus nicht in allen Branchen in gleicher Weise und im gleichen Tempo. Daneben wird es aber auch weiterhin Tätigkeiten geben, die nicht von der Digitalisierung betroffen sind, und bei denen die „klassischen“ Belastungsfaktoren im Arbeitsvollzug vorherrschen. Hinzu kommt, dass bedingt durch den demographischen Wandel und die Migration der letzten Jahre, die Diversität der betrieblichen Belegschaften deutlich steigt.

In den letzten Jahren wurden zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen publiziert, die belegen, dass etliche Faktoren psychischer Belastung bei ungünstiger Ausprägung die Gesundheit der Beschäftigten auch langfristig beeinträchtigen können¹.

Im Zuge des gesellschaftlichen Wertewandels verändern sich auch die Anforderungen und Erwartungen an die Arbeit.

Das führt u. a. dazu, dass

- das Thema psychische Belastung in der Arbeitswelt individuell und gesellschaftlich nachdrücklicher wahrgenommen und diskutiert wird,
- Unternehmensleitungen die Verantwortung für die Steuerung der Arbeitsabläufe (= klassische Managementaufgabe) zunehmend auf die Beschäftigten verlagern,
- der Dienstleistungssektor weiter expandiert, mit steigenden Kundenerwartungen und zunehmend individualisierten und diversifizierten Angeboten,

¹ Rothe et al. Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt, Dortmund 2017; GDA-Arbeitsprogramm Psyche, Psychische Arbeitsbelastung und Gesundheit, Berlin 2017; Rau et al, Der aktuelle Kenntnisstand über Erkrankungsrisiken durch psychische Arbeitsbelastungen, 2015.

- im Kundenkontakt mit einem höheren Konfliktpotenzial gerechnet werden muss, wodurch Beschäftigte in einigen Sektoren häufiger verbalen oder physischen Übergriffen seitens Kunden, Patienten etc. ausgesetzt sind sowie
- zunehmend mehr Kommunikation und Erbringung von Arbeitsleistungen auf digitalem Wege erfolgt.

Von daher werden die Arbeitsschutzbehörden der Länder mit einer steigenden Vielfalt unterschiedlichster Arbeitssituationen konfrontiert sein, denen sie in ihrem Aufsichts- und Beratungshandeln gerecht werden müssen.

Dabei schaffen gerade die Gegebenheiten der modernen Arbeitswelt mit ihren flexiblen Arbeitsformen, den Arbeitseinsätzen an verschiedenen Arbeitsorten, dem Arbeitnehmertransfer über Werkverträge und Leiharbeit, den Subunternehmerverpflichtungen und den webbasierten Dienstleistungen etc. strukturelle Bedingungen, die für die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten des staatlichen Arbeitsschutzes nur schwer zu greifen sind. Die Ursachen für dieses erschwerte Aufsichtshandeln liegen insbesondere darin, dass in einer zunehmend virtuellen Arbeitswelt Ansprechpartner, Arbeitsplätze, Beschäftigte bzw. Dokumente nicht ohne weiteres bei einem Betriebsbesuch „in Augenschein“ genommen werden können und damit Arbeitsbedingungen, Gefährdungen, aber auch Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten für den Arbeitsschutz, faktisch nur schwer zu ermitteln sind.

Dennoch gelten die rechtlichen Arbeitsschutzanforderungen in gleicher Weise an allen Arbeitsplätzen. Es ist die Aufgabe des staatlichen Arbeitsschutzes, ihre Einhaltung zu überprüfen und sicherzustellen. Eine zentrale Rolle spielt dabei die betriebliche Gefährdungsbeurteilung, mit der der Betrieb dokumentiert, welche Gefährdungsfaktoren vorliegen und wie betrieblich mit dem Minimierungsgebot umgegangen wird.

Von daher stehen psychische Belastungsfaktoren im Fokus eines zeitgemäßen Arbeitsschutzes und müssen im Aufsichtshandeln der staatlichen Arbeitsschutzbehörden eine entsprechende Priorisierung erfahren. Dabei werden zukünftig im Rahmen der Überwachung und Beratung nicht nur die Fragen der Art und Weise der Durchführung und Umsetzung der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung („Organisation“) aufgegriffen², sondern es wird verstärkt darauf geachtet, ob die relevanten betriebsspezifischen Aspekte psychischer Belastung entsprechend den gesicherten arbeitswis-

² siehe auch: LV 54 – Grundsätze der behördlichen Systemkontrolle (Stand 2011) und LV 59 – Handlungsanleitung zur Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung (Stand 2017).

senschaftlichen Erkenntnissen durch den Betrieb gestaltet worden sind („Compliance“). Auf der Basis einer risikoorientierten Betriebsauswahl sollen verstärkt Branchen und Arbeitsbereiche mit gesundheitsrelevanten psychischen Belastungsfaktoren im Aufsichtshandeln berücksichtigt werden.

Da sich Arbeitsabläufe und Arbeitsformen ständig wandeln, müssen die Aufsichtsbeamtinnen und –beamten auch befähigt werden, die damit verbundenen psychischen Belastungsformen inhaltlich und methodisch beurteilen zu können. Deshalb müssen die staatlichen Arbeitsschutzbehörden entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen kontinuierlich anbieten.

Ziel der LV 52 ist die Darstellung der gemeinsamen Basis der Länder für ein zukunftsorientiertes und praxistaugliches Aufsichtshandeln im Themenfeld der psychischen Belastung. Hierbei werden die gegenwärtigen Rahmenbedingungen der Länder sowie die Strukturen im Arbeitsschutz berücksichtigt und die bisherigen Erfahrungen der Länder eingebracht³.

Gemeinsames Grundverständnis zum Arbeitsschutzfaktor „psychische Belastung“:

Hinsichtlich der Begrifflichkeit „psychische Belastung“ bestehen in der Praxis noch immer viele Missverständnisse und Unsicherheiten. Das liegt an einem unterschiedlichen Verständnis des Belastungsbegriffs in der Umgangssprache und in der Definition im Sinne der DIN EN ISO 10075 Teil 1: 2018-01.

Psychische Belastung wird häufig fälschlicherweise mit psychischer Beeinträchtigung oder seelischen Erkrankungen in Zusammenhang gebracht. In der vorliegenden LV 52 wird psychische Belastung entsprechend der Definition der DIN EN ISO 10075 Teil 1: 2018-01 als „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf einen Menschen zukommen und diesen psychisch beeinflussen“ verstanden. Psychische Belastung bezieht sich somit nicht auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten, sondern auf die Merkmale und Bedingungen der Arbeit. Der Begriff „psychische Belastung“ ist in der Singularform zu verwenden, da es sich um die „Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse“ handelt. Diese besteht normalerweise aus mehreren **psychischen Belastungsfaktoren**.

³ LV 28 – Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention (Stand 2002) und die LV 31 – Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention (Stand 2003) stehen weiterhin als Informationsquellen zur Verfügung.

Folgende Aspekte sind wesentliche Elemente des gemeinsamen Grundverständnisses der Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zum Umgang mit psychischer Belastung im Betrieb:

- Psychische Belastungsfaktoren existieren an jedem Arbeitsplatz und sind Bestandteil eines jeden Arbeitsprozesses. Sie können u. a. aus Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, sozialen Beziehungen und Arbeitsumgebung resultieren oder sich aus deren Wechselwirkungen ergeben (siehe auch § 5 ArbSchG).
- Mit den Prozessen der Digitalisierung, der Globalisierung und der Flexibilisierung entstehen neue Arbeitsformen und damit neue Belastungsausprägungen. Die gesellschaftlichen Auswirkungen und die individuellen Folgen dieser weitreichenden Veränderungen sind erst in Ansätzen untersucht. Trotzdem ist es erforderlich, auch diese neuen Belastungskonstellationen in das Überwachungshandeln der staatlichen Aufsichtsbehörden zu integrieren und die dafür notwendigen Aufsichtskonzepte zu entwickeln.
- Auch bei psychischen Belastungsfaktoren gilt: Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention. Ein systematisches betriebliches Arbeitsschutzkonzept dient der Schaffung von Strukturen und Verfahrensweisen, die eine umfassende und dauerhafte Prävention gewährleisten.
- Bei potentiell traumatischen Ereignissen bei der Arbeitstätigkeit (schwere Unfälle, Gewalt, Überfälle usw.) prüft die Arbeitsschutzverwaltung, ob Maßnahmen zur Prävention und zum Umgang mit potentiell traumatischen Ereignissen getroffen worden sind.
- In Fällen von eskalierten Konflikten und Mobbing-situationen bieten die Arbeitsschutzbehörden Informationsmaterialien an und verweisen an kompetente Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen. Sie selbst leisten keine Intervention zur Lösung von Konflikten, sondern unterstützen betriebliche und überbetriebliche Mobbingprävention. Geprüft werden allerdings organisatorische und systematische Gegebenheiten im Betrieb, die Mobbing begünstigen können.
- Wengleich es tätigkeits- und branchenbedingte Unterschiede in der Ausprägung psychischer Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz gibt, darf nicht übersehen wer-

den, dass es psychische Belastungsfaktoren gibt, die in jedem Betrieb besonderer Aufmerksamkeit der Aufsicht bedürfen. Branchen- und tätigkeitsübergreifend relevante Schlüsselfaktoren der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sind Arbeitsintensität, Arbeitszeit, Handlungsspielraum und soziale Beziehungen sowie Arbeitsumgebungsbedingungen, insbesondere die Belastung durch Lärm. Sie sind daher grundsätzlich in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen⁴.

- Mit dem digitalen Wandel der Arbeitswelt verändern sich die Rahmenbedingungen unter denen gearbeitet wird in hohem Maße:
 - mobiles Arbeiten, beispielsweise Arbeiten im Homeoffice und am Telearbeitsplatz, gewinnt stark an Bedeutung. Diese flexiblen Arbeitsformen können Freiräume für die Beschäftigten schaffen, aber auch hohe Beanspruchungen für die Beschäftigten nach sich ziehen. Die Arbeitsweise im Homeoffice ist oft anders als im Büro. Arbeiten ohne feste Struktur, weniger direkter Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen, andere räumliche Bedingungen und eine Vielzahl an privaten Ablenkungen können einen produktiven und gesunden Arbeitsalltag erschweren. Auch die klare Trennung von Arbeit und Privatleben gelingt nicht immer, gerade dann, wenn die Zeiten der Erreichbarkeit nicht eindeutig geregelt sind.
 - Führung auf Distanz ist für viele Führungskräfte eine Herausforderung. Fehlt der direkte Kontakt, muss die Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern intensiver gestaltet werden. Oft wird es dabei versäumt, realistische Ziel- und Zeitvorgaben mit den Beschäftigten zu vereinbaren, da dies im Arbeitsalltag, wo man sich täglich begegnet, meist nicht erforderlich war.
 - Die Grundidee des agilen Arbeitens stammt aus der Softwareentwicklung, wo mit ständig wechselnden Rahmenbedingungen und Teams gearbeitet wird. Mittlerweile wird agiles Projektmanagement auch in anderen Arbeitsbereichen eingesetzt. Dabei wird jedoch häufig unterschätzt, dass agiles Arbeiten nur möglich ist, wenn die notwendigen finanziellen, personellen und zeitlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden und die Teams in die Lage versetzt werden, Ziele und Zeitbudgets realistisch zu planen.

⁴ Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, 3., überarbeitete Auflage, Berlin 2017.

2. Aufgaben und Funktionen der Arbeitsschutzverwaltungen der Länder bei der Umsetzung des Themas

2.1. Psychische Belastung – ein Querschnittsthema für die Aufsicht

Die Berücksichtigung der psychischen Belastung und gegebenenfalls das Fordern von Maßnahmen zur Vermeidung / Verminderung der daraus resultierenden Gefährdungen müssen systematisch in das alltägliche Aufsichtshandeln einfließen. Dabei sollen psychische Belastungsfaktoren nicht isoliert betrachtet werden, denn sie können beispielsweise durch physische Belastung und organisationale Gegebenheiten in ihrer Wirkung verstärkt werden.

Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen, z. B. der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation und Arbeitszeit (Verhältnisprävention), haben im Arbeitsschutz generell Vorrang vor Maßnahmen, die auf eine individuelle Verhaltensprävention zielen. Das gilt in gleicher Weise auch für Maßnahmen, die im Zusammenhang mit psychischer Belastung ergriffen werden.

Zielgerichtetes und effektives Arbeitsschutzhandeln im Bereich der psychischen Belastung erfordert, ein einheitliches Verständnis in der Arbeitsschutzverwaltung zu dem Themenfeld herzustellen. Es ist Aufgabe der oberen und mittleren Führungsebene der Arbeitsschutzverwaltung die Implementierung des Themenfeldes in das Aufsichtshandeln zu initiieren, zu steuern und zu justieren.

2.2. Fachliche und methodische Kompetenzen der Beschäftigten in der Arbeitsschutzverwaltung erweitern

Als maßgeblich für die Beurteilung psychischer Belastung werden die in der von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern gemeinsam verabschiedeten Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ Belastungsfaktoren zugrunde gelegt⁵:

- ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe (z. B. überwiegende Routineaufgaben, Über- und Unterforderung)
- ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation (z. B. Arbeiten unter hohem Zeitdruck, wechselnde und /oder lange Arbeitszeiten, häufige Nachtarbeit, kein durchdachter Arbeitsablauf)

⁵ Siehe GDA-Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz, Anhang 3: Checkliste „Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung“, Stand 11.01.2018.

- ungenügend gestaltete soziale Bedingungen (z. B. fehlende soziale Kontakte, ungünstiges Führungsverhalten, Konflikte)
- ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen (z. B. Lärm, Klima, räumliche Enge, unzureichende Wahrnehmbarkeit von Signalen und Prozessmerkmalen, unzureichende Softwaregestaltung)“

Aus dem Arbeitsschutzgesetz und der Leitlinie ergeben sich erweiterte Anforderungen an die Qualifikationen und Vorgehensweisen der Aufsichtsbeamtinnen und -beamten.

Im Rahmen des in der zweiten GDA-Periode durchgeführten Arbeitsprogramms Psyche wurde ein Qualifizierungskonzept (siehe Anhang 1) entwickelt. Dieses Konzept bildet die Grundlage für die Schulung des Aufsichtspersonals.

- Alle Aufsichtsbeamtinnen und -beamten müssen auf dem Gebiet der psychischen Belastung am Arbeitsplatz über ein fachliches und methodisches Grundwissen verfügen (Grundlagenqualifizierung). Diese Schulungen sind die Voraussetzung dafür, dass die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten handlungssicher in diesem Themenfeld Betriebe überwachen und beraten können.
- Bei Bedarf sind die Kenntnisse durch Aufbauschulungen zu vertiefen. Darüber hinaus fördert ein regelmäßiger und fachlich geleiteter Erfahrungsaustausch die Qualifizierung.
- Für die Aufsichtskräfte kann sich die Notwendigkeit ergeben, tiefer in das Thema oder einzelne Teilaspekte einzusteigen. Die dafür notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen sind länderspezifisch zu entwickeln und nicht Bestandteil dieses Leitfadens.
- Im Sinne des Zwei-Ebenen-Modells (First und Second Level, siehe 3.2) der Beratung sind die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten im Betrieb erste Ansprechpartner für das Thema. Für weitergehende Fragen benötigen sie Beratung durch Fachexpertinnen und -experten der Behörde. Daher muss die Leitung der Arbeitsschutzverwaltung dafür Sorge tragen, dass diese den Aufsichtsbeamtinnen und -beamten praxisbegleitend vor Ort zur Verfügung stehen.
- Diese Fachexpertinnen bzw. -experten der Arbeitsschutzverwaltungen der Länder müssen Gelegenheit haben, ihre Kenntnisse kontinuierlich zu aktualisieren und sich fachlich auszutauschen.

3. Grundsätze für die Überwachung und Beratung

Die Überwachung des Arbeitsschutzes und die Beratung des Arbeitgebers bei der Erfüllung seiner Pflichten sind staatliche Aufgabe. Der Schwerpunkt der Arbeitsschutzbehörden der Länder liegt in der Überprüfung und Durchsetzung der in Gesetzen und Verordnungen fixierten rechtlichen Forderungen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten.⁶

Ein wesentliches Augenmerk liegt dabei auf der Überprüfung der durch den Betrieb durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung, in der neben anderen Gefährdungsfaktoren immer auch die psychische Belastung zu berücksichtigen sind.

Die Verantwortung für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und die Umsetzung der Maßnahmen liegt beim Arbeitgeber. Die vorliegenden Erfahrungen zeigen, dass insbesondere hinsichtlich der psychischen Belastung eine frühzeitige und umfassende Beteiligung der Personal- und Betriebsräte sowie der Beschäftigten die Qualität und Anwendbarkeit der Ergebnisse der Prozesse deutlich verbessern. Dies ist im Rahmen der Überwachung und Beratung zu berücksichtigen. Die Aufsichtsbeamtinnen bzw. -beamten arbeiten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit den Betriebs- und Personalräten eng zusammen. Wird dem Arbeitgeber eine Überprüfung vorher angekündigt, ist er aufzufordern, den Betriebs- oder Personalrat über den Termin zu unterrichten und ihm die Teilnahme an der Überprüfung zu ermöglichen.

3.1. Rechtliche Grundlagen

Gesetze und Verordnungen

Rechtliche Grundlage für das Verwaltungshandeln ist insbesondere das Arbeitsschutzgesetz. Bei seiner Änderung im Jahr 2013⁷ wurden explizit die „physische und psychische Gesundheit“ in § 4 Satz 1 und die Berücksichtigung „psychischer Belastungen bei der Arbeit“ in der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (§ 5 Abs. 3 Satz 6) ergänzt. Wobei die Beurteilung der „Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren,

⁶ Siehe LV 1 „Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder – Grundsätze und Standards“.

⁷ Artikel 8 des Gesetzes zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen, zur Änderung des Sozialgerichtsgesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BUK-Neuorganisationsgesetz - BUK-NOG) vom 19. Oktober 2013, BGBl. I S. 3836 (Nr. 63).

Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken“ (§ 5 Abs. 3 Satz 4), die ebenfalls dem Themenfeld der psychischen Belastung zuzuordnen sind, bereits in der Fassung von 1996 aufgeführt war.

Gemäß § 3 Abs. 1 der **Arbeitsstättenverordnung** hat der Arbeitgeber „... *alle möglichen Gefährdungen der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten zu beurteilen und dabei die Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte zu berücksichtigen. Bei der Gefährdungsbeurteilung hat er die physischen und psychischen Belastungen sowie bei Bildschirmarbeitsplätzen ... zu berücksichtigen*“.

Gemäß § 3 Abs. 2 Satz 2 und 3 der **Betriebssicherheitsverordnung** hat der Arbeitgeber „... *die sicherheitsrelevanten einschließlich der ergonomischen Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatz, Arbeitsmittel, Arbeitsverfahren, Arbeitsorganisation, Arbeitsablauf, Arbeitszeit und Arbeitsaufgabe, die physischen und psychischen Belastungen der Beschäftigten, die bei der Verwendung von Arbeitsmitteln auftreten, ...*“ bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. In den §§ 4 und 6 Abs. 1 wird dies noch konkretisiert.

Auch gemäß § 4 Abs. 3 Satz 5a **Biostoffverordnung** sind in der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen zu berücksichtigen. Bei der Ableitung der Schutzmaßnahmen sind die „*gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse*“ (§ 4 Satz 3 ArbSchG; §3 Abs. 1 Arbeitsstättenverordnung) und die Grundsätze der „*menschengerechten Gestaltung der Arbeit*“ (§2 Abs. 1 ArbSchG; § 28 Jugendarbeitsschutzgesetz) zu berücksichtigen.

Was sind „gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“?

Eine gesetzliche Definition des Begriffs „gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“ existiert nicht. In der Wissenschaft hat man sich jedoch auf die folgende Formel verständigt: „Gesichert“ ist eine arbeitswissenschaftliche Erkenntnis dann, wenn sie „den Methoden der Erkenntnisgewinnung der betreffenden Einzeldisziplin entspricht“⁸ und wenn sie durch den überwiegenden Teil der Fachkreise anerkannt wurde.⁹ Daneben hat sich auch der Begriff der „sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse“ etabliert. Diese können insbesondere in Veröffentlichungen des Bundes, der Länder oder der Unfallversicherungsträger in der Form von staatlichen Regeln,

⁸ Ralf Pieper: Arbeitsschutzrecht, 6. Auflage, 2017, Seite 163.

⁹ Fitting, BetrVG § 90 Rn.43; Hako/Kothe BetrVG § 89 Rn. 10.

berufsgenossenschaftlichen Regeln und Informationen, LASI-Veröffentlichungen oder GDA-Empfehlungen enthalten sein.

Auch aus Normen können sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse abgeleitet werden. Für den Bereich der arbeitsbedingten psychischen Belastung ist insbesondere die Norm DIN EN ISO 10075 einschlägig. Forschungs- und Forschungsergebnisse – beispielsweise Veröffentlichungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) - können ebenso herangezogen werden.¹⁰

Durchsetzungsmöglichkeiten

Gemäß § 22 Abs. 3 ArbSchG sind die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten befugt, Maßnahmen anzuordnen, die der Arbeitgeber oder die verantwortliche Person zu veranlassen und durchzuführen haben. Eine solche Anordnung kann auch die Forderung zur Ergänzung der Gefährdungsbeurteilung durch Einbeziehung des Gefährdungsfaktors psychische Belastung umfassen. Begründet wird dies damit, dass eine Gefährdungsbeurteilung ohne Berücksichtigung dieses Gefährdungsfaktors nicht die Kriterien der Angemessenheit und Vollständigkeit erfüllt. Sollte der Arbeitgeber einer solchen vollziehbaren Anordnung nicht nachkommen, begeht er eine Ordnungswidrigkeit gemäß § 25 Abs. 1 Satz 2a ArbSchG. Dies kann mit einer Geldbuße bis zu 30.000 Euro geahndet werden.

In verschiedenen auf der Grundlage des ArbSchG erlassenen Rechtsverordnungen, wie z. B. in § 3 der Arbeitsstättenverordnung oder § 3 der Betriebssicherheitsverordnung, wird explizit gefordert, die physischen und psychischen Belastungen der Beschäftigten in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Nach diesen Verordnungen handelt derjenige ordnungswidrig im Sinne von § 25 Abs. 1 Nr. 1 des ArbSchG, der vorsätzlich oder fahrlässig eine diesbezügliche Gefährdung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig beurteilt und dokumentiert. Dies kann mit einer Geldbuße bis zu 5.000 Euro geahndet werden.

3.2. Handlungsfelder der Arbeitsschutzbehörden

Das Vorgehen bei der Überwachung und Beratung zu arbeitsbedingter psychischer Belastung entspricht dem in der Arbeitsschutzbehörde üblichen Handeln:

¹⁰ Ralf Pieper: Arbeitsschutzrecht, 6. Auflage, 2017, Seite 163.

▪ Überwachung

Die Überwachung ist ein Teil der Ausführung von Gesetzen und Verordnungen und umfasst das Sammeln und Auswerten von Informationen über die Erfüllung rechtlicher Pflichten durch den Arbeitgeber (Feststellen eines vorhandenen Zustandes) und die Bewertung der Feststellungen im Rahmen eines Soll-Ist-Vergleichs mit den rechtlichen Festlegungen (Kontrolle oder Überprüfung). Sie schließt die Festlegung angemessener Maßnahmen zur Sollangleichung (Herstellung des gesetzlichen Zustandes) einschließlich aller Verwaltungsverfahrenmaßnahmen ein.¹¹

Die Überwachung ist somit die Feststellung und Überprüfung, inwieweit der Arbeitgeber die staatlichen Arbeitsschutzvorschriften einhält. Diese umfasst explizit auch die Betrachtung arbeitsbedingter psychischer Belastung.

Gemäß 22 Abs. 1 ArbSchG kann die zuständigen Behörde vom Arbeitgeber die zur Durchführung ihrer Überwachungsaufgabe erforderlichen Auskünfte und die Überlassung von entsprechenden Unterlagen verlangen.

▪ Beratung

Die Beratung ist die Erläuterung der Pflichten der Arbeitgeber zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit. Dies umfasst die Erläuterung der rechtlichen Anforderungen, der Anforderungen des im technischen Regelwerk repräsentierten Standes der Technik sowie der dazu erforderlichen organisatorischen einschließlich der administrativen Maßnahmen, die den Arbeitgeber in die Lage versetzen, seinen Pflichten im Arbeitsschutz nachzukommen.

Eine solche Beratung umfasst keine wissenschaftliche oder technische Fachberatung sowie keine anwaltliche Beratung. Es werden grundsätzlich keine detaillierten Lösungsvorschläge unterbreitet, sondern lediglich Wege aufgezeigt, wie ein Problem der Lösung zugeführt werden kann.¹²

Ziel der Beratung ist auch, den Nutzen einer systematischen Vorgehensweise zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz aufzuzeigen. Im Aufsichtshandeln erläutern die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten (First Level) hierzu die erforderlichen Prozessschritte zur Einbeziehung des Gefährdungsfaktors psychische Belastung in

¹¹ Siehe LV 1 „Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder – Grundsätze und Standards“ - Definition der Überwachung.

¹² Siehe LV 1 „Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder – Grundsätze und Standards“ – Definition Beratung.

die Gefährdungsbeurteilung. Ist spezifisches Fachwissen erforderlich, können die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten bei Bedarf Fachexperten des Second Levels hinzuziehen. Darüber hinaus wird z. B. auf weitere themenbezogene Informationsquellen, arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und externe Kooperationspartner hingewiesen.

▪ Handlungsschwerpunkte des Second Level zur Unterstützung des Aufsichtshandelns

Die staatliche Arbeitsschutzverwaltung führt in den Betrieben keine Prozessbegleitung zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durch. Sie unterstützt auf der zweiten Beratungs-Ebene (Second Level) die Aufsichtsbeamtinnen und – beamten des First Level beim Vollzug zum Thema Psychische Belastung mit fachlichen Expertise.

Mittelbar unterstützt sie auch Betriebe, indem sie beispielsweise Schulungs- oder ähnliche Veranstaltungen (für Arbeitgeber, Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Interessenvertretungen) durchführt oder mittels eigener Fachpublikationen (Flyer, Broschüren, Informationen auf der Homepage) weiterführende Informationen vermittelt.

Weiterhin werden Schwerpunktaktionen oder Projekte initiiert und ausgewertet, um die gewonnenen Erkenntnisse in die zukünftige Überwachungs- und Beratungstätigkeit einfließen zu lassen.

Als unabhängige staatliche Aufsichtsbehörde kann der Second Level hier, angesichts der Heterogenität der Informationen sowie der Vielfalt der Materialien und Leistungsanbieter, eine Lotsenfunktion als qualitätssichernde Instanz einnehmen.

3.3. Durchführung der Überwachung

Die Überwachung basiert in der Regel auf einer Betriebsbesichtigung unter Berücksichtigung der Grundsätze der LV1 (Grundsätze und Standards) und der LV 54 (Systemkontrolle).

Die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten entscheiden im Rahmen ihres pflichtgemäßen Ermessens, mit welcher Prüftiefe und welchen Themen sie im Betrieb vorgehen, so dass sie sich auch ein Bild vom Umgang mit Gefährdungen durch psychische Belastungsfaktoren in der Stichprobe machen und ihr weiteres Vorgehen festlegen können. Für die Bewertung der Erkenntnisse im Rahmen der Systemkontrolle gemäß LV 1

(jetzt: Betriebsbesichtigungen mit Systembewertung) gelten die gleichen Orientierungen wie für die übrigen Gefährdungsfaktoren.

▪ Gefährdungsbeurteilung als Pflicht des Arbeitgebers und Überprüfung Pflichterfüllung durch die Arbeitsschutzbehörde

Der Arbeitgeber ist gemäß Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung die für die jeweilige Tätigkeit relevanten Gefährdungen zu ermitteln und zu beurteilen. Als Gefährdung wird in diesem Kontext „die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit“ definiert .

Gemäß § 5 Absatz 3 Nummer 6 ArbSchG kann eine solche Gefährdung aus psychischen Belastungen bei der Arbeit entstehen. Psychische Faktoren sind insbesondere

- eine ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe
- eine ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation
- ungenügend gestaltete soziale Beziehungen
- ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen.

Ergibt die Beurteilung dieser Faktoren eine Gefährdung der Sicherheit oder der Gesundheit der Beschäftigten, hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes festzulegen. Orientierung hierzu bietet u. a. die Broschüre „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA).

Die Arbeitsschutzbehörde hat unter Berücksichtigung der „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ und der „Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ der GDA zu prüfen, ob eine Gefährdungsbeurteilung „angemessen“ ist. Dieses Vorgehen ist visualisiert in Anhang 2.

In den GDA-Leitlinien wird als Grundverständnis definiert, dass die Gefährdungsbeurteilung ein geplanter, systematischer Prozess ist. Daher sind bei der Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung durch die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten sowohl der Prozess als auch das Ergebnis – das heißt die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit – zu berücksichtigen.

Die Beteiligung der Beschäftigten an der Gefährdungsbeurteilung wird empfohlen. Das

Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz bleibt unberührt. Ein direktes Mitwirkungsrecht der Beschäftigten an der Gefährdungsbeurteilung ist im Arbeitsschutzgesetz nicht explizit vorgesehen. Die Mitwirkung der Beschäftigten kann im Rahmen der Ermessensausübung nach § 22 Absatz 3 ArbSchG eingefordert werden, wenn beispielsweise die Beurteilung des Handlungsbedarfs aufgrund ermittelter psychischer Belastung andernfalls nicht angemessen vorgenommen werden kann.

- Mögliche Ergebnisse der Überprüfung:
 - a.) Psychische Belastung ist nicht berücksichtigt.

Wurden im Betrieb vorliegende psychische Belastungsfaktoren bislang in der Gefährdungsbeurteilung nicht berücksichtigt, ist die Gefährdungsbeurteilung insgesamt nicht vollständig und somit entsprechend der Leitlinien nicht angemessen. Die Aufsicht hat in diesem Fall den Arbeitgeber aufzufordern, die Gefährdungsbeurteilung entsprechend zu ergänzen.

- b.) Psychische Belastung ist berücksichtigt.

In diesem Fall sind zwei Prüfschritte durchzuführen:

1. Prüfung des Erstellungsprozesses

In den GDA „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ wird die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung in sieben Schritten beschrieben. Die Abfolge dieser Arbeitsschritte wird als Prozess der Gefährdungsbeurteilung bezeichnet.

Um den Prozess der Gefährdungsbeurteilung vorzubereiten, muss der Betrieb die entsprechenden Voraussetzungen schaffen und sein Vorgehen planen. Daran schließen sich die folgenden Schritte an¹³:

Vorbereitung: Vorgehen planen, Voraussetzungen schaffen

Schritt 1: Festlegen von Tätigkeiten/Bereichen

Schritt 2: Ermittlung der psychischen Belastung der Arbeit

Schritt 3: Beurteilung der psychischen Belastung der Arbeit

Schritt 4: Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen

Schritt 5: Wirksamkeitskontrolle

Schritt 6: Aktualisierung/Fortschreibung

¹³ Siehe: GDA- Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.

Schritt 7: Dokumentation

Fehler oder Unterbrechungen in diesem Ablaufprozess führen erfahrungsgemäß häufig zu unvollständigen oder fehlerhaften Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung und sind Ursache dafür, dass das beabsichtigte Ziel des Arbeitsschutzgesetzes nicht erreicht wird. Wichtig ist daher bei der Überwachung zunächst die Prüfung, wie die Gefährdungsbeurteilung im Einzelnen erstellt wurde. Im Anhang 3 befindet sich ein Gesprächsleitfaden zur Prüfung der Prozessqualität. Hilfestellung können auch die in der GDA „Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ enthaltene Checkliste „Prozessqualität der Gefährdungsbeurteilung“ oder eigene in den Ländern verfügbare Prüflisten geben. Anhang 5 enthält Gesprächsleitfäden für die Überprüfung des betrieblichen Umgangs mit ausgewählten psychischen Belastungsfaktoren.

2. Prüfung auf inhaltliche Vollständigkeit und abschließende Beurteilung der Angemessenheit

Beinhaltet die Gefährdungsbeurteilung die Beurteilung psychischer Belastung, ist anhand der Dokumentation zu überprüfen, ob diese vollständig und angemessen ist. Das ist dann der Fall, wenn die folgenden Kriterien erfüllt sind:

- Die Gefährdungsbeurteilung ist aktuell.
- Die Vollständigkeit ist dann gegeben, wenn alle Tätigkeitsbereiche beurteilt und dabei alle relevanten Belastungsfaktoren ermittelt und bewertet wurden (siehe Anhang 4)
- Die Beurteilung des Arbeitgebers ist adäquat, wenn die Gefährdungssituation zutreffend bewertet wurde und der festgestellte Handlungsbedarf für die Aufsicht plausibel und nachvollziehbar ist. Dies gilt auch für den Fall, dass kein Handlungsbedarf gesehen wird.
- Die abgeleiteten Schutzmaßnahmen sind angemessen, wenn sie zu den ermittelten Gefährdungen und zum definierten Schutzziel passen.
- Die Wirksamkeitsüberprüfung ist angemessen, wenn nachvollziehbar ist, ob die gewählten Schutzmaßnahmen tatsächlich zu einer Verminderung oder Vermeidung der festgestellten Gefährdungen führen und das definierte Schutzziel erreichen.
- Die Dokumentation liegt in angemessener Form und Inhalt vor.
- Die Unterlagen des Arbeitgebers sind aussagefähig und plausibel.

▪ Dokumentation

Aus der Dokumentation (gemäß § 6 ArbSchG) muss erkennbar sein, dass die Beurteilung der Arbeitsbedingungen vollständig und zutreffend durchgeführt wurde. Die Unterlagen müssen daher Angaben zu dem Ergebnis der jeweiligen Gefährdungsbeurteilung, zur Festlegung der erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen sowie zu den Ergebnissen der Überprüfung der durchgeführten Maßnahmen enthalten.

Mindestens sollten sie enthalten:

- die Beurteilung der Gefährdungen,
- die Festlegung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen einschl. Terminen und Verantwortlichen,
- die Durchführung und den Bearbeitungsstand der Maßnahmen,
- die Überprüfung der Wirksamkeit sowie das Datum der Erstellung und vorgesehene Aktualisierung.

Auf die erweiterten Auskunftspflichten nach § 22 Abs. 1 ArbSchG sei hingewiesen. Dazu gehören auch Planungsunterlagen, Beschreibung der Ermittlungsinstrumente und der Beurteilungskriterien. Es muss ebenfalls nachvollziehbar sein, wie die abschließende Beurteilung zustande gekommen ist. Dies beinhaltet auch Belastungsfaktoren, die in der Beurteilung als nicht kritisch eingestuft wurden und damit keine Schutzmaßnahmen erforderten.

▪ Aktualisierung

Zur Angemessenheit der Gefährdungsbeurteilung gehört auch eine regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung der Beurteilung. Sonstige Anlässe für Aktualisierungen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung können u. a. sein:

- Veränderungen der Arbeitsbedingungen und der damit verbundenen psychischen Belastung, beispielsweise durch Änderungen von Tätigkeiten und Arbeitsabläufen,
- auffällige Häufungen von Fluktuation, Beschwerden, Gesundheitsbeeinträchtigungen, die auf Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit hindeuten sowie
- neue oder veränderte Arbeitsschutzvorschriften, neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse oder neue technische Entwicklungen.

▪ Nachbereitung, Verwaltungshandeln

Das Verwaltungshandeln folgt dabei dem üblichen Vorgehen der Arbeitsschutzbehörden. Die Aufsicht informiert den Arbeitgeber über die Einschätzung zum Stand des Betriebes und dem daraus folgenden weiteren Vorgehen der Arbeitsschutzbehörde. Bei Bedarf erfolgt eine Beratung des Arbeitgebers im Sinne einer „Hilfe zur Selbsthilfe“. Zusätzlich kann u. a. auf die Unterstützungsleistungen der Berufsgenossenschaften und Informationsmaterial der GDA hingewiesen werden.

Die staatliche Arbeitsschutzbehörde soll bei ihrem Handeln berücksichtigen, dass systematische, mitarbeiterorientierte Prozesse zeitaufwändig, aber im Ergebnis nachhaltiger sind. Daher ist zu empfehlen, den Zeitrahmen für die betrieblichen Veränderungsprozesse nicht zu eng zu setzen.

Abhängig von der Gefährdung und der Dringlichkeit der Maßnahmen erfolgt das weitere Handeln der Arbeitsschutzbehörde über Hinweise oder mündliche Absprachen, interne Vermerke oder Besichtigungsschreiben oder als verwaltungsrechtliche Maßnahme in der Form einer Anordnung, ggf. mit Anwendung von Zwangsmitteln. Gegebenenfalls sind alle Instrumente des Verwaltungshandelns auszuschöpfen.

▪ Systemkontrolle und Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“

Die Überprüfung des Arbeitsschutzes hinsichtlich arbeitsbedingter psychischer Belastung ist in das Konzept der Systemkontrolle zu integrieren. Das Ergebnis der Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist daher auch bei der Systemkontrolle zu berücksichtigen. Dabei gilt, dass Gefährdungen durch psychische Belastung genauso zu werten sind wie alle anderen Gefährdungsfaktoren.

4. Kooperationsbeziehungen

Gerade hinsichtlich psychischer Belastung bei der Arbeit zeigt sich sehr deutlich, dass eine menschengerechte Arbeitsgestaltung nur dann gelingen kann, wenn sie umfassend und interdisziplinär angegangen wird. Das bedeutet, dass für eine gute Gestaltung von Arbeit im Hinblick auf psychische Belastungsfaktoren die Zusammenarbeit der verschiedenen innerbetrieblichen Funktionsträger erforderlich ist. Denn die Unternehmensleitung kann ihre Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit der Beschäf-

tigten in Gänze nur wahrnehmen, wenn Betriebsarzt/-ärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit, ggf. unter Hinzuziehung externer Beratung ihre Expertise einbringen. Als essenziell für die Qualität von Gefährdungsbeurteilungen im Hinblick auf psychische Belastung hat sich weiterhin die frühzeitige Beteiligung der Betriebs- und Personalräte sowie der Beschäftigten erwiesen.

Auch überbetrieblich schafft letztlich nur die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren des Arbeitsschutzes die Grundlagen für eine nachhaltige Gestaltung gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen.

Insbesondere zu nennen sind:

- Die **Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie**, die in den Jahren 2012 – 2018 bereits ein umfangreiches Programm „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“ realisiert hat, das maßgeblich dazu beigetragen hat, ein gemeinsames trägerübergreifendes Grundverständnis zu diesem Themenfeld zu etablieren. Die Kooperation der GDA-Partner wird auch in den nächsten Jahren für die Weiterentwicklung guter Arbeitsschutzstandards bei psychischer Belastung bei der Arbeit eine wichtige Rolle spielen.
- Das **Präventionsgesetz**, mit dem 2015 eine gesetzliche Grundlage für engere Kooperationen zwischen den Akteuren des Gesundheitswesens und dem Arbeitsschutz geschaffen wurde. Denn über das Präventionsgesetz werden Betriebe dabei unterstützt, Programme der betrieblichen Gesundheitsförderung für ihre Beschäftigten anzubieten. Diese freiwilligen Angebote können, auf der Basis einer guten Gefährdungsbeurteilung eine sinnvolle Ergänzung zu den erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen sein. Im Rahmen des Präventionsgesetzes sind hier die Krankenkassen aufgefordert, entsprechende Angebote für Betriebe bereitzustellen. Hier wird es zukünftig darauf ankommen, die jeweiligen Handlungsansätze stärker aufeinander zu beziehen und konkrete Aktionsfelder zu definieren.
- Arbeitgeber- und Handwerksverbände sowie Gewerkschaften, die als Sozialpartner eine wichtige Rolle dabei spielen, die betrieblichen Akteure zu der besonderen Bedeutung psychischer Belastung für die Gesundheit der Beschäftigten zu informieren und zu sensibilisieren. Hier können – auch über die GDA hinaus – in den Ländern regionale Aktivitäten der Sozialpartner das Aufsichts- und Beratungshandeln der staatlichen Arbeitsschutzbehörden effektiv ergänzen.

Anhang 1: Hinweise zu Qualifizierung der Aufsichtsbeamtinnen und -beamten

Um das Themenfeld „psychische Belastung“ als integrales Element des Aufsichtshandelns im staatlichen Arbeitsschutz zu verankern, müssen die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten über die notwendigen fachlichen und methodischen Kenntnisse verfügen, um diese Thematik im Rahmen von Betriebsbesichtigungen eigenständig und handlungssicher aufzugreifen. Die Qualifizierungsmaßnahmen beschränken sich dabei nicht auf reine Wissensvermittlung, sondern zielen auch auf Strategien im Aufsichtshandeln und in der Beratung von Betrieben ab.

Das Qualifizierungskonzept der LV 52 in der Version von 2009 wurde durch das Rahmenkonzept „Qualifizierung des Aufsichtspersonals“ der GDA-Leitlinie abgelöst. Dieses Rahmenkonzept stellt die Grundlage für ein didaktisches Qualifizierungskonzept dar, das in einem Seminar professionell didaktisch umgesetzt werden soll und beschreibt den Mindeststandard des Wissens und der Kompetenzen, die für das Aufsichtshandeln erforderlich sind. Die GDA-Träger können für ihre spezifischen Belange zusätzlich eigene Schwerpunktthemen und Vorgehensweisen erarbeiten, wie es mit dieser LV für die Länder erfolgt.

Somit ist es auch die Aufgabe der Länder sicherzustellen, dass ihre jeweiligen Aufsichtsbeamtinnen und -beamten den erworbenen Wissensstand aktualisieren können und neue Fragestellungen entsprechend aufzugreifen. Handlungssicherheit gewinnen sie zusätzlich durch einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch untereinander und mit den Fachpsychologen sowie durch Elemente des „Learning by doing“.

Auszug aus der GDA-Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz¹⁴: Anhang 1, „Qualifizierung des Aufsichtspersonals“

Das Aufsichtspersonal...

1. kennt den aktuellen Stand der fachlichen und fachpolitischen Diskussion zum Thema psychischer Belastung, psychischer Beanspruchung/Fehlbeanspruchung und möglicher Beanspruchungsfolgen. Hierzu gehört:
 - Kenntnis der aktuellen Statistiken zu psychischen Erkrankungen und Frühverrentungen,
 - Kenntnis der branchenspezifischen Besonderheiten und besonderen Gefährdungen durch psychische Belastung im eigenen Wirkkreis,
 - Kenntnis der relevanten Positionspapiere und Leitlinien der GDA-Träger,
 - Kenntnis der Präventionskonzepte und Kooperationsvereinbarungen der Sozialpartner zu psychischen Gefährdungen,
 - Kenntnis der Präventionskonzepte und Kooperationsvereinbarungen der Krankenkassen und anderer Kooperationspartner zu psychischen Gefährdungen.

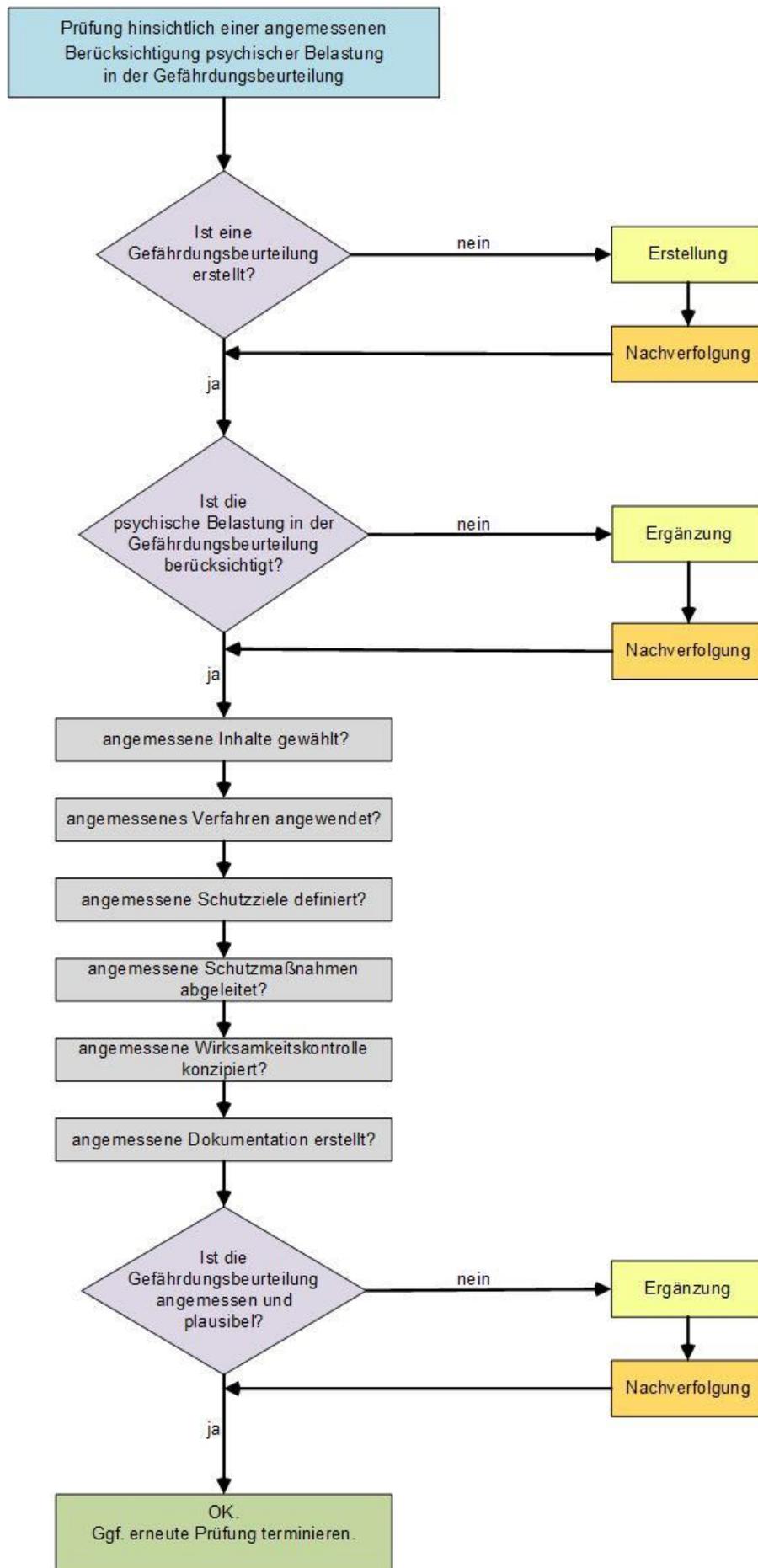
2. kann die eigene Rolle, die Aufgaben und die Arbeitsteiligkeit sowie die notwendige Interdisziplinarität mit den einschlägigen Fachabteilungen im eigenen Hause in Bezug auf die Prävention von psychischen Gefährdungen reflektieren. Hierzu ist notwendig:

¹⁴ S. 13ff. Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz, September 2012; Hrsg.: NAK, Berlin.

- Kompetenz im Umgang mit den einschlägigen rechtlichen Quellen,
 - Kompetentes Ausfüllen der Rolle als Wegweiser/Lotse im Rahmen der Generalistentätigkeit,
 - Kompetenz im Umgang mit dem (nachhaltigen) Verwaltungshandeln,
 - Kompetenz zur Prüfung der Prozessqualität der Gefährdungsbeurteilungen zu psychischen Gefährdungen (siehe auch Punkt 6),
 - Kenntnis der Bedeutung von Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention in Bezug auf psychische Gefährdungen,
 - Kenntnis der Grenzen der eigenen Handlungsmöglichkeiten und Fähigkeit, bedarfsorientiert zu weiterführenden Beratungs- und Seminarangeboten und Präventionsprodukten durch die internen Fachabteilungen des eigenen Hauses und/oder von externen Beratungsinstitutionen umzuleiten
3. besitzt ausreichend Basiskompetenz, um für eine Anschubberatung zentrale Begriffe zu definieren, die Wirkzusammenhänge zu erläutern und bedarfsorientiert zur vertieften Beratung aus dem eigenen Haus oder externer Institutionen weiterleiten zu können. Hierzu gehört:
- Basiskompetenz zur Information und qualifizierten Weiterleitung bei Fragestellungen von Konflikt-Eskalationen und Mobbing,
 - Basiskompetenz zur Information und qualifizierten Weiterleitung bei Fragestellungen zu Gewalt am Arbeitsplatz und traumatischen Ereignissen,
 - Basiskompetenz zur Information und qualifizierten Weiterleitung bei Fragestellungen zur Thematik „Burnout“,
 - Kenntnis des Konzeptes der „Interessierten Selbstgefährdung“ und anderer Motivationshemmnisse zur Mitarbeiterakzeptanz gegenüber Präventionsstrategien in Bezug auf psychische Gefährdungen,
 - Kenntnis von weiteren Wirkmodellen zum Entstehen von psychischer Fehlbeanspruchung und gesundheitsrelevanten Folgen, zum Beispiel Konzept der Gratifikationskrise, Bedeutung von Wertschätzung, Vertrauenskultur, Führungskultur etc.
4. verfügt über Basiskenntnisse zum methodischen Vorgehen bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Hierzu ist nötig:
- Kenntnis der Unterschiede und der Vor- und Nachteile von moderierten Verfahren und der Anwendung von Instrumenten und diagnostischen Methoden (Audit-Verfahren, Beobachtungsinterviews, Fragebogen etc.),
 - Kenntnisse über den Unterschied von subjektiven und objektiven Verfahren und Instrumenten und die Möglichkeiten einer Kombination beider Typen,
 - Basiskenntnisse über die unterschiedlichen Qualitätsniveaus und die notwendige Expertise zur Durchführung von Verfahren und Instrumenten (Orientierungsverfahren, Screeningverfahren, Expertenverfahren etc.),
 - Übersichtskenntnisse über formale Unterscheidungskriterien gängiger Verfahren (Kosten, Aufwand, Zielsetzungen, Vor- und Nachteile) und Informations- und Bezugsquellen.

5. kennt das Belastungs-Beanspruchungs-Modell und seine besondere Bedeutung im Rahmen der Prävention. Dazu gehört:
 - Kenntnis der Inhalte der einschlägigen Normen und der Aktivitäten zur Überarbeitung,
 - Kenntnis von ebenfalls in der betrieblichen Beratungspraxis gebräuchlichen Begriffen und deren Bezüge zum genormten Belastungs-Beanspruchungs-Modell
6. erlangt die Kompetenz, die Prozessqualität der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Rahmen des Beratungs- und Überwachungshandelns zu erkennen und den betrieblichen Entscheidern und Multiplikatoren gezielte und motivierende Rückmeldung zu geben (siehe auch Punkt 9). Dies erfordert:
 - Kompetenz, bei Betriebsbegehungen typische Belastungs- und Risikofaktoren zu erkennen und angemessen darauf einzugehen,
 - Kompetenz, Handlungsmöglichkeiten und Ansatzpunkte zur Ermittlung, Beratung und Überwachung in Bezug auf psychische Fehlbeanspruchung aufzuzeigen,
 - Kompetenz, über den optimalen Ablauf und die besonderen Anforderungen der Erstellung und Pflege einer psychischen Gefährdungsbeurteilung zu informieren und zu beraten,
 - Kompetenz bei der Identifizierung und Bewertung organisatorischer und systemischer Gegebenheiten in Bezug auf psychische Belastung.
7. verfügt über die Basiskompetenz, die Angemessenheit des Inhalts der vorhandenen Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung abschätzen und/oder die notwendigen Inhalte einer zu ergänzenden/zur erstellenden Gefährdungsbeurteilung in Form einer Anschubberatung skizzieren zu können. Es soll dabei die Grenzen seiner Handlungsmöglichkeiten im Rahmen seiner Lotsenrolle kennen und ggf. bedarfsorientiert auf eine vertiefende Beratung durch die einschlägigen Fachabteilungen des eigenen Hauses oder externer Institutionen weiterleiten können.
8. kann für Beratung und Überwachung zu psychischen Belastungsfragen ergänzende Informationsquellen nutzen (Unfallanalysen, Krankenstandsanalysen, Gesundheitsberichte, etc.).
9. verfügt über die Kompetenz, im Rahmen seiner Lotsenfunktion mit den betrieblichen Vertretern über Schwierigkeiten und Lösungsansätze zu diskutieren. Hierzu ist nötig:
 - Kompetenz zur Anwendung von motivierenden Gesprächstechniken,
 - Kompetenz im Umgang mit Widerständen und Einwänden,
 - Motivierende Nutzenargumentation,
 - Berücksichtigung der besonderen Gegebenheiten im Kleinbetrieb.

Anhang 2: Schematische Darstellung der Vorgehensweise



Anhang 3: Gesprächsleitfaden zur Prüfung des Vorgehens bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung

Vorbereitung: Vorgehen planen, Voraussetzungen schaffen

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

Quelle:

Empfehlung zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie GDA-Arbeitsprogramm Psyche
Stand: 22. November 2017 (3. Auflage)

Vorbereitung: Vorgehen planen, Voraussetzungen schaffen

- 0.1 Wer ist als Vertreter des Arbeitgebers für die vorliegende Gefährdungsbeurteilung verantwortlich?
- 0.2 Wie wurden Sie als verantwortliche Person in die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung eingebunden?
- 0.3 Wer hat die Gefährdungsbeurteilung erstellt und wer war daran beteiligt?
- 0.4 Wie wurden die Führungskräfte in die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung eingebunden?
- 0.5 Wie wurden die Beschäftigten in die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung eingebunden?

Verantwortlichkeiten für die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung sind festgelegt und entsprechen den gesetzlichen Anforderungen.

ja <input type="checkbox"/>	ergänzungs- bedürftig <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	Anmerkungen:
-----------------------------	---	-------------------------------	--------------

Schritt 1 – Festlegen von Tätigkeiten

- 1.1 Gibt es eine übergeordnete Systematik für die vorliegende Gefährdungsbeurteilung (Organigramm, Unternehmensbereiche, Risikobereiche, sonstige Besonderheiten oder auffällige Tätigkeitsbereiche)?
- 1.2 Für welche Tätigkeiten wurde die Gefährdungsbeurteilung erstellt?
- 1.3 Gibt es Tätigkeiten, die nicht in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen sind (gfls. die der Führungskräfte)?
- 1.4 Wie sieht der Zeitplan für die Vervollständigung der Gefährdungsbeurteilung aus?

Die Gefährdungsbeurteilung umfasst im Wesentlichen alle Arbeitsplätze bzw. es gibt einen abschließenden Zeitplan zur Vervollständigung.

ja <input type="checkbox"/>	ergänzungs- bedürftig <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	Anmerkungen:
-----------------------------	---	-------------------------------	--------------

Schritt 2 – Ermittlung der psychischen Belastung der Arbeit

- 2.1 Wer hat als fachkundige Person an der Ermittlung und Beurteilung mitgewirkt?
- 2.2 Wie wurde die Belastungsermittlung durchgeführt, mit welchem/welchen Verfahren?
- 2.3 Warum wurde dieses/wurden diese Verfahren ausgewählt?
- 2.4 Wie wurde sichergestellt, dass das/die gewählte/n Verfahren die relevanten psychischen Belastungsfaktoren der jeweiligen Tätigkeiten erfasst?

Das Ermittlungsverfahren ist tätigkeitsbezogen und erfasst die relevanten psychischen Belastungsfaktoren.

ja <input type="checkbox"/>	ergänzungs- bedürftig <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>	Anmerkungen:
-----------------------------	---	-------------------------------	--------------

Schritt 3 – Beurteilung der psychischen Belastung der Arbeit

- 3.1 Wer hat die Beurteilung der ermittelten Belastungsfaktoren / Gefährdungen durchgeführt?

3.2 Anhand welcher Kriterien erfolgte die Beurteilung der ermittelten Belastungsfaktoren / Gefährdungen?

Die Beurteilungskriterien sind transparent und plausibel.

ja ergänzungs- nein Anmerkungen:

bedürftig

Schritt 4.a – Entwicklung von Maßnahmen

4.1 Wer war an der Maßnahmenplanung beteiligt? Wie wurden Beschäftigte und Führungskräfte eingebunden?

4.2 Gibt es eine genaue Beschreibung der kritischen (maßnahmenbedürftigen) Belastungsfaktoren / Gefährdungen?

4.3 Erfolgte eine Ursachenklärung für die kritischen Belastungsfaktoren / Gefährdungen?

4.4 Wurde festgelegt, was genau durch geeignete Maßnahmen jeweils zu den kritischen Belastungsfaktoren / Gefährdungen erreicht werden soll (Gestaltungsziele)?

4.5 Wie wurde die Maßnahmenfindung durchgeführt? Wer war daran beteiligt?

4.6 Welcher zeitliche Rahmen für die Umsetzung der geplanten Maßnahmen wurde geplant?

Die Maßnahmenplanung ist systematisch und geht auf die kritischen Belastungsfaktoren / Gefährdungen ein.

ja ergänzungs- nein Anmerkungen:

bedürftig

Schritt 4.b – Umsetzung von Maßnahmen

4.7 Wie ist der aktuelle Umsetzungsstand der festgelegten Maßnahmen?

4.8 Wie erfolgt das Controlling für die Umsetzung der festgelegten Maßnahmen?

4.9 Wie sind die Beschäftigten und die Führungskräfte in die Maßnahmenumsetzung eingebunden?

Die Maßnahmenumsetzung erfolgt zügig entsprechend dem geplanten Zeitrahmen.

ja ergänzungs- nein Anmerkungen:

Schritt 5 – Wirksamkeitskontrolle

5.1 Wie erfolgt die Prüfung der Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen?

5.2 Wer führt die Wirksamkeitsprüfung durch? In welcher Form sind die Beschäftigten daran beteiligt?

5.3 Welches Vorgehen ist festgelegt, wenn die Wirksamkeitsprüfung keine Vermeidung oder Verminderung der kritischen Belastungsfaktoren / Gefährdungen ergibt?

Die Wirksamkeitsprüfung ergibt, dass die kritischen Belastungsfaktoren / Gefährdungen vermieden oder vermindert sind.

ja ergänzungs- nein Anmerkungen:

Schritt 6 – Aktualisierung / Fortschreibung

6.1 Wie wird sichergestellt, dass die Gefährdungsbeurteilung aktuell ist und bei sich ändernden Gegebenheiten angepasst wird?

6.2 Wer ist für die entsprechende Aktualisierung verantwortlich?

Die regelmäßige Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung ist organisiert.

ja ergänzungs- nein Anmerkungen:

Schritt 7 – Dokumentation

7.1 Wie erfolgt die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung?

Die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung ist vollständig.

ja

ergänzungs-
bedürftig

nein

Anmerkungen:

Zusammenfassung und abschließende Bewertung

Ergebnis:		Angemessen	Ergänzungs- bedürftig	mangelhaft
0.	Vorbereitung: Vorgehen planen, Voraussetzungen schaffen			
1.	Festlegen von Tätigkeiten			
2.	Ermittlung der psychischen Belastung der Arbeit			
3.	Beurteilung der psychischen Belastung der Arbeit			
4.	Entwicklung von Maßnahmen			
	Umsetzung von Maßnahmen			
5.	Wirksamkeitskontrolle			
6.	Aktualisierung / Fortschreibung			
7.	Dokumentation			
Prozessqualität angemessen		<input type="checkbox"/>		
Prozessqualität ergänzungs- bedürftig		<input type="checkbox"/>		
Prozessqualität nicht angemessen		<input type="checkbox"/>		

Anhang 4: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Liste Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung

Die zu betrachtenden psychischen Belastungsfaktoren ergeben sich aus den Merkmalsbereichen Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen und Arbeitsumgebung.

Die Liste dient der Klärung, ob in der Gefährdungsbeurteilung alle Merkmalsbereiche berücksichtigt und ob für die konkreten Tätigkeiten alle relevanten psychischen Belastungsfaktoren ermittelt und bewertet wurden.

Merkmalsbereich 1: Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe

Merkmale	Kritische Ausprägungen	Beispiele
1.1 Vollständigkeit der Aufgabe	Tätigkeit enthält: <ul style="list-style-type: none"> - nur vorbereitende oder - nur ausführende oder - nur kontrollierende Handlungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Fließbandtätigkeiten - Maschinenbedienung - Gepäckabfertigung - Sichtprüfung
1.2 Handlungsspielraum	Kein Einfluss auf: <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsinhalt - Arbeitspensum/-tempo - Arbeitsmittel/-methoden - Reihenfolge der Arbeitsschritte - Pausengestaltung 	<ul style="list-style-type: none"> - Fließbandtätigkeiten - Kassenarbeitsplätze - Maschinenbedienung (z.B. Stanzmaschinen) - Fahrtätigkeiten ÖPNV
1.3 Variabilität (Abwechslungsreichtum)	einseitige Anforderungen: <ul style="list-style-type: none"> - wenige, ähnliche Arbeitsgegenstände und Arbeitsmittel - häufige Wiederholung gleichartiger Handlungen in kurzen Takten 	<ul style="list-style-type: none"> - Call-Center (Routineauskünfte) - Fließbandtätigkeiten - Verpackungstätigkeiten
1.4 Information / Informationsangebot	Informationsangebot: <ul style="list-style-type: none"> - zu umfangreich (Reizüberflutung, E-Mail-Flut) - zu gering (lange Zeiten ohne neue Information) - ungünstig dargeboten - unzureichende Gestaltung von Anzeigeelementen und Signalen - lückenhaft (wichtige Informationen fehlen) 	<ul style="list-style-type: none"> - Leitwarten - Führungskräfte - Überwachungstätigkeiten - Bildschirmtätigkeiten - Rettungsleitstellen
1.5 Verantwortung	<ul style="list-style-type: none"> - sehr hohe Verantwortung (für Leben oder sehr hohe Sachwerte) - unklare Verantwortungsbereiche 	<ul style="list-style-type: none"> - Ärzte/innen, Pflegepersonal - Pilot/innen, Fluglotse/innen - Busfahrer/innen, Berufskraftfahrer/innen - Anlagenfahrer/innen im Kernkraftwerk
1.6 Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> - Tätigkeiten entsprechen nicht der Qualifikation der Beschäftigten (Über-/Unterforderung) - unzureichende Einarbeitung 	<ul style="list-style-type: none"> - bei jeder Tätigkeit möglich

1.7 Emotionale Belastung	ständiges Eingehen auf die Bedürfnisse anderer Menschen, z. B. auf Kunden, Patienten, Schüler (Empathieanforderungen)	<ul style="list-style-type: none"> - Ärzte/innen, Pflegepersonal - Erzieher/innen, Lehrkräfte - Dienstleister/innen
	permanentes Zeigen von Emotionen im Widerspruch zum eigenen Empfinden (emotionale Dissonanz)	<ul style="list-style-type: none"> - Zug-/Flugbegleiter/innen - Beschwerdestellen, Verkaufspersonal - Servicekräfte - Call-Center-Agent/innen - Touristik, Animator/innen
	Umgang mit emotional stark berührenden Ereignissen (z. B. mit schwerer Krankheit, Unfällen, Tod)	<ul style="list-style-type: none"> - Angestellte im medizinischen bzw. Pflegebereich, Arbeit im Hospiz - Rettungsdienste, Polizei, Feuerwehr - Bestatter/innen
1.8 Gewalt und Aggression, traumatisierende Ereignisse	<p>psychische Gewalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beleidigungen - Drohungen - Androhung von Gewalt <p>physische Gewalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Randalen - tätliche Übergriffe 	<p>bei jeder Tätigkeit möglich, insbesondere bei</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeits- und Sozialämtern, Jugendämtern, Ordnungsämtern, Polizei - Ausbildungsbereich - Rettungspersonal - Pflegepersonal in Psychiatrien - Busfahrer/innen, Zugbegleiter/innen
	<ul style="list-style-type: none"> - sexuelle Belästigung (verbal und tätlich) 	<ul style="list-style-type: none"> - Servicekräfte, Kellner/innen - Verkaufspersonal - Darstellende Künste, Modebranche
	<ul style="list-style-type: none"> - Überfälle, Geiselnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> - Verkaufsstellen (Einzelhandel, Tankstellen) - Spielhallen - Taxisfahrer/innen, - Wach- und Sicherheitsgewerbe, Geldtransporte, Bankangestellte, Justiz - Justizvollzug
	<ul style="list-style-type: none"> - Angriffe durch Tiere (beißen, treten, einquetschen) 	<ul style="list-style-type: none"> - Landwirtschaft - Tierarzt, Tierpfleger, Hufschmied - Postboten, Lieferdienste

Merkmalsbereich 2: Arbeitsorganisation

Merkmale	Kritische Ausprägungen	Beispiele
2.1 Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> - überlange Arbeitszeiten - häufige Überstunden - ungünstig gestaltete Schichtarbeit, häufige Nachtarbeit - unzureichende Pausen - Arbeit auf Abruf - geteilte Dienste 	<ul style="list-style-type: none"> - Rettungsdienst, Ärzte/innen in Krankenhäusern - Produktionsbetriebe - Verkaufspersonal - Berufskraftfahrer - Pflegedienste - Gastgewerbe
2.2 Flexibilität	<p>Zeitlich</p> <ul style="list-style-type: none"> - geringe Planbarkeit/kurzfristige Arbeitszeitänderungen/-einsätze 	<ul style="list-style-type: none"> - Havariedienste, Handwerksberufe, Pannendienst - Gastgewerbe

	<ul style="list-style-type: none"> - Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, - wenig Mitsprache - ständige Erreichbarkeit/ Verfügbarkeit 	<ul style="list-style-type: none"> - IT-Spezialisten, Techniker - Führungskräfte - Homeoffice, Telearbeit
	<p>Räumlich</p> <ul style="list-style-type: none"> - häufig wechselnde Einsatzorte - unbekannte Einsatz-, Umgebungs- und Arbeitsbedingungen - lange Wegstrecken/Fahrzeiten 	<ul style="list-style-type: none"> - technischer Kundendienst - Arbeit auf Baustellen, Montagetätigkeiten - Handwerksberufe - ambulante Pflegedienst - mobiles Arbeiten
2.3 Arbeitsintensität/ Zeitdruck	<ul style="list-style-type: none"> - unzureichende Personalbemessung - Zeit- und Termindruck - Terminüberschneidungen - häufig zusätzliche Arbeitsaufgaben - hohe Zeitbindung bei der Arbeitsausführung 	<p>bei jeder Tätigkeit möglich, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pflegepersonal - Lieferdienste - Gerichte, Jugendämter, Job-Center - Callcenter - Bauleitung
2.4 Störungen/ Arbeitsunterbrechungen	<p>häufige Störungen und Unterbrechungen z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - durch Kollegen, Kunden - fehlendes Material - störanfällige Technik, IT-Systemabstürze 	<p>bei jeder Tätigkeit möglich, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sekretariat, Vorzimmer - Kassiertätigkeiten - Produktions-, Fertigungstätigkeiten
2.5 Kommunikation / Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> - isolierter Einzelarbeitsplatz - keine oder geringe Möglichkeit der Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kollegen - nur oder überwiegend indirekte Kommunikation - fehlende oder unklare Abstimmungen zwischen Arbeitsbereichen - unklare Zuständigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> - Kranführer/innen - Wach- und Sicherheitsgewerbe - ambulanter Pflegedienst - Außendienst

Merkmalsbereich 3: Soziale Beziehungen

Merkmale	Kritische Ausprägungen	Beispiele
3.1 Vorgesetzte	<ul style="list-style-type: none"> - unzureichende Qualifizierung zur Mitarbeiterführung - fehlendes Feedback, fehlende Anerkennung für erbrachte Leistungen - fehlende Führung, fehlende oder geringe Unterstützung im Bedarfsfall - herabwürdigendes und diskriminierendes Führungsverhalten - feindseliges, aggressives Führungsverhalten, Mobbing, sexuelle Belästigung 	<p>bei jeder Tätigkeit möglich</p>
3.2 Kolleginnen und Kollegen	<ul style="list-style-type: none"> - geringe Möglichkeit sozialer Kontakte - fehlende oder geringe fachliche und soziale Unterstützung 	<p>bei jeder Tätigkeit möglich</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – herabwürdigendes und diskriminierendes Kollegenverhalten – feindseliges, aggressives Verhalten, Mobbing, sexuelle Belästigung 	
--	--	--

Merkmalsbereich 4: Arbeitsumgebungsfaktoren

Merkmale	Kritische Ausprägungen	Beispiele
4.1 Physikalische, biologische und chemische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> – Lärm, Hintergrundgeräusche – schlechtes Raumklima – unzureichende Beleuchtung – kein Einfluss auf Arbeitsumgebung (Klima, Beleuchtung...) – Gefahrstoffe, Biostoffe, Sprengstoffe – Geruchsbelästigung – hohes Infektionsrisiko 	<ul style="list-style-type: none"> – Erzieher/innen, Lehrkräfte – Callcenter – Produktionsbetriebe – Kampfmittelräumdienst – Küchen – Gesundheitswesen – Labore
4.2 Physische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> – schwere körperliche Arbeit – Zwangshaltung – einseitige Körperhaltung, nur stehende oder nur sitzende Tätigkeit – unzureichende ergonomische Gestaltung – beeinträchtigende Schutzkleidung 	bei jeder Tätigkeit möglich, insbesondere bei <ul style="list-style-type: none"> – Bauwirtschaft, Produktionsgewerbe, Landwirtschaft – Transportwesen, Lieferdienste – Gesundheitswesen – Friseure – Verkaufspersonal – Feuerwehr
4.3 Arbeitsplatzgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> – (aufgaben-)unangemessene Raumkonzepte (enge Räume, Großraumbüros) – ergonomisch ungünstig gestaltete Arbeitsplätze 	bei jeder Tätigkeit möglich
4.4 Arbeitsmittel	<ul style="list-style-type: none"> – fehlende oder unzureichende Arbeitsmittel bzw. Ausstattung – ungünstige Bedienung oder Einrichtung von Maschinen – unzureichende Softwaregestaltung – unzureichende digitale Infrastruktur 	bei jeder Tätigkeit möglich, insbesondere bei <ul style="list-style-type: none"> – Außendienst (Techniker/innen, Handwerker/innen) – Homeoffice, Telearbeit

Als besonders relevant haben sich die Faktoren Arbeitsintensität, Arbeitszeit, Handlungsspielraum, soziale Beziehungen (insbesondere zu Vorgesetzten) sowie Arbeitsumgebungsbedingungen (insbesondere Lärm) erwiesen. Diese sind als sogenannte „Schlüsselfaktoren“ daher grundsätzlich in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen (siehe GDA-Arbeitsprogramm Psyche: Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, Berlin 2017).

Anhang 5: Gesprächsleitfäden zu ausgewählten psychischen Belastungsfaktoren

Mit dem Anhang 5 werden drei Gesprächsleitfäden zur Verfügung gestellt, die es Aufsichtskräften ermöglichen, den betrieblichen Umgang mit ausgewählten psychischen Belastungsfaktoren einzuschätzen. Die Leitfäden können in Unternehmen beim Einstieg in die Thematik der psychischen Belastung unterstützen. Inhaltlich ersetzen sie nicht die Überprüfung des Prozesses zur Gefährdungsbeurteilung, welche sich an die Anwendung der Gesprächsleitfäden anschließen kann.

Die folgenden drei ausgewählten Themen sind Inhalt der Gesprächsleitfäden:

- Arbeitszeit als psychischer Belastungsfaktor
- Arbeitsintensität als psychischer Belastungsfaktor
- Arbeitsumgebung als psychischer Belastungsfaktor

Die Leitfäden bestehen jeweils aus wenigen Leitfragen, die durch Gesprächsstichworte konkretisiert werden. Diese werden durch Hintergrundinformationen zur jeweiligen Thematik untermauert, die die Vorbereitung und Anwendung unterstützen.

Der Einsatz der Gesprächsleitfäden kann bedarfsweise im Rahmen von Betriebsbesichtigungen – auch in Kombination mit der behördlichen Systemkontrolle – erfolgen. Als Gesprächspartner bietet sich der Personenkreis an, der im Rahmen der Systemkontrolle befragt wird. Ist eine Mitarbeitervertretung vorhanden, kann es auch sinnvoll sein, diese als weiteren Gesprächspartner zu wählen. Im Ergebnis sollen die zu führenden Gespräche bei der Einschätzung helfen, inwieweit die Thematik der psychischen Belastung bereits in die Gestaltung betrieblicher Prozesse Einzug gehalten hat.

Die Ergebnisse des Gesprächs können nach dem Betriebsbesuch in einen Dokumentationsbogen eingetragen werden. Ob eine Übertragung der Ergebnisse in eine IFAS-Maske erfolgt, liegt im Ermessen eines jeden Bundeslandes. Eine bereits programmierte IFAS-Maske steht bei Bedarf zur Verfügung.

Äußert ein Betrieb Interesse an der eigenen Verwendung der Gesprächsleitfäden, können diese herausgegeben werden. Dabei sollte jedoch darauf hingewiesen werden, dass die Thematik der psychischen Belastung bei der Arbeit noch weitere Aspekte beinhaltet und die Gesprächsleitfäden sowie die Hintergrundinformationen nur einen ausgewählten Ausschnitt abdecken.

Gesprächsleitfaden: Arbeitszeit als psychischer Belastungsfaktor

	Leitfrage / Leitthema	Stichworte für das Gespräch	kritische Ausprägungen	Gesundheitliche Auswirkungen	mögliche Maßnahmen
1	<p><u>Länge der Arbeitszeit</u> Wie lang sind Ihre täglichen Arbeitszeiten? Wie stellen Sie sicher, dass die festgelegten Arbeitszeiten Ihrer Beschäftigten konsequent eingehalten werden?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Häufigkeit der Überschreitungen • Dauer der Überschreitungen • Planung und Gewährung von Ausgleichszeiten • Arbeitsintensive Wochen/ ruhige Phasen, Jahresarbeitszeit (saisonale Schwankungen, Kampagnenbetrieb) ... • Teilzeit / Minijob / ... • Systematische Überstunden • nachvollziehbare Dokumentation 	<ul style="list-style-type: none"> • Mehrarbeit: 10% der vereinbarten Arbeitszeit, ½ Stunde täglich, • Überstunden an mehr als 2 Tagen pro Woche, bei 50% der Arbeitstage bei einzelnen Personen/Bereichen Ausgleichszeiten werden nicht zeitnah gewährt z.B. in der Folgewoche • Ab > 40 Wochenstunden beginnen negative Effekte, > 50 Stunden signifikante negative Effekte, müssen Maßnahmen zur Folge haben 	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitliche Risiken schließen psychische Belastungen ein. • erhöhte Ermüdung, Konzentrationsschwäche • erhöhtes Fehler- und Unfallrisiko • erschwertes Abschalten in der Freizeit • Rhythmus der körperlichen Funktionen wird gestört 	<ul style="list-style-type: none"> • Belastungen oberhalb der Schwellenwerte: deutlicher Handlungsbedarf • Arbeitserhebung, Personalbedarf, Entlastung • Belastungsschwerpunkte im Betrieb werden ermittelt, • Entlastungsmöglichkeiten gesucht und umgesetzt • Festlegungen für ein Anzeigesystem in der Zeiterfassung bei Auffälligkeiten • Berichtssystem ist etabliert, um Entwicklungen zu erkennen • Es wird für einen zeitnahen Ausgleich gesorgt (Zeitkonto, Grenzen)
2	<p><u>Lage der Arbeitszeit</u> Wie haben Sie bei Ihrem Arbeitszeitmodell die gesundheitlichen Risiken berücksichtigt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Schichtarbeit – vorwärtsrollierend • Nachtarbeit – Anzahl der Nachtschichten • Bereitschaftszeiten/Rufbereitschaft • geteilte Schichten • Sonn- und Feiertagsarbeit • überlange Schichten • Berücksichtigung von arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen 	<ul style="list-style-type: none"> • mehr als 3 Nachtschichten hintereinander • Ruf-/Bereitschaftsdienste werden ohne Auslastungsanalyse angeordnet • Die Inanspruchnahmen erfolgen regelmäßig während der Rufbereitschaft • Die Inanspruchnahmen während der Bereitschaft liegen regelhaft nahe an der oberen Grenze der Inanspruchnahmen. • Fehlende Gestaltungsaunomie, keine Flexibilität für die Beschäftigten 	<ul style="list-style-type: none"> • Rhythmus der körperlichen Funktionen wird gestört • Ermüdungs- und Erschöpfungszustände • Gesundheitliche Beschwerden • Bei langjähriger Nacht- und Schichtarbeit nehmen Schlafstörungen, Magen-Darm- sowie Herz-Kreislauf-Erkrankungen zu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Längere Freizeitblöcke werden möglichst mit einem Wochenendtag geplant • Regelungen für Abweichungen werden vorgesehen • Ersetzen von geteilten Diensten durch Kurzschichten/ versetzte Dienste • Absprachen zu Erreichbarkeit und Verfügbarkeit der Beschäftigten sind festgelegt.

			<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt nur Einzeltage als Freizeitausgleich, keine längeren Blöcke. 		<ul style="list-style-type: none"> • Regelungen/Absprachen zu Arbeitszeitgrenzen und zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten • Berücksichtigung persönlicher Belange der Beschäftigten
3	<p><u>Erholungszeiten</u> Wie wird sichergestellt, dass ausreichend Erholungszeiten genommen werden?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Häufigkeit der Unterbrechung von Ruhezeiten • Häufigkeit von Pausen • Kurzpausen • Vertretungsregelungen • Pausenregelung an Arbeitsplätzen mit Kundenverkehr, an Einzelarbeitsplätzen, im Außendienst • Ruhezeiten bei ständiger Erreichbarkeit (über die Arbeitszeit hinaus) 	<ul style="list-style-type: none"> • betriebsseitig wird toleriert, dass Pausen häufig ausfallen (mehr als zweimal pro Woche) • Es können nur Kurzpausen genommen werden • Pausen sind nur mit Arbeitsbereitschaft möglich (prozessbedingte Pausen, fehlende Vertretungsregelung) • Ruhezeiten betragen regelmäßig weniger als 11 Stunden • Fahrzeiten/Fahrtätigkeiten werden nicht als Arbeitszeit erfasst 	<ul style="list-style-type: none"> • geringe Regeneration, stärkere Ermüdung, erhöhtes Erholungsbedürfnis, auf Dauer schlechtere Befindlichkeit • erschwertes Abschalten, Beanspruchungszustände können durch die geringe Erholungszeit nicht ausgeglichen werden, Erholungsdefizit baut sich auf, längere Erholungszeiten werden erforderlich • erhöhtes Risiko für Unfälle und Fehlhandlungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgabe im Rahmen der Führungsverantwortung • Regelungen zum Vorgehen bei Auffälligkeiten • Verbindliche Regelungen sind vorhanden (z.B. Pausen mind. 2x 15 min oder 1x 30 min) • Vertretungsplanung • Kurzpausen (z.B. bei Bildschirmarbeit) sind eingeplant • Pausenkultur ist etabliert: <ul style="list-style-type: none"> – Um trotz hoher Arbeitsintensität die Pause zu nehmen – Kurzpausen z.B. für Toilettengänge ermöglichen – Entspannung durch wechselnde Tätigkeiten – Pausenräume sauber und angenehm gestalten • Regelung und Sicherstellung zu ungestörten Ruhezeiten

	Leitfrage / Leitthema	Stichworte für das Gespräch	kritische Ausprägungen	Gesundheitliche Auswirkungen	mögliche Maßnahmen
4	<p><u>Vorhersehbarkeit/Planbarkeit</u></p> <p>Mit welchem Vorlauf werden die geplanten Arbeitszeiten den Beschäftigten bekannt gegeben?</p> <p>Wie gehen Sie mit kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeitplanung um?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vorankündigungszeitraum • Häufigkeit von kurzfristigen Arbeitszeitänderungen vs. Zuverlässigkeit der Arbeitszeitplanung • besondere Form: Arbeit auf Abruf nach TzBfG • Unterschied zwischen Planung und Umsetzung • Einbindung der Beschäftigten • Erwartung ständiger Erreichbarkeit • Umgang mit (kurzfristiger) Urlaubsplanung 	<ul style="list-style-type: none"> • Bekanntgabe der Arbeitszeiten mit einem Vorlauf von weniger als 1 Woche (weniger als 4 Tage lt. TzBfG geht gar nicht) • fehlende Regeln für Arbeit auf Abruf • häufige und/oder kurzfristige Abrufe • Fehlende Gestaltungsaunomie, keine Flexibilität für die Beschäftigung • Es gibt nur Einzeltage als Freizeitausgleich, keine längeren Blöcke • fehlende Regeln und Grenzen bei ständiger Erreichbarkeit 	<p>Unausgeglichene Work-Life-Balance</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichbehandlung und Transparenz durch Regelungen sicherstellen • Planbarkeit, Einflussbarkeit und Verlässlichkeit für die Beschäftigten durch frühzeitige Planung und gewissenhafte Einstufungen • Kriterien/Vorgehensweisen festlegen für kurzfristige Änderungen • Urlaubswünsche bei der Personaleinsatzplanung berücksichtigen

Gesprächsleitfaden: Arbeitsintensität als psychischer Belastungsfaktor

	Leitfrage / Leitthema	Stichworte für das Gespräch	kritische Ausprägungen	Gesundheitliche Auswirkungen	mögliche Maßnahmen
1	<p><u>Feste Vorgaben</u> Existieren bei Ihnen im Betrieb feste Vorgaben hinsichtlich der Arbeitsmengen, der hierfür verfügbaren Arbeitszeit und der zu erbringenden Arbeitsqualität?</p> <p>Wie haben Sie diese festgelegt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Akkordarbeit oder Mengenvorgaben/ Fallzahlen (z.B. Produktion, Reinigungsgewerbe) • (verdeckte) Taktvorgaben/Zielvereinbarungen (Fallzahlen, Arbeitsvorgaben) • rigide Arbeitsvorgaben (z.B. Antwort an Kunden innerhalb von 15 Minuten) • Aufgabenzuweisung • Termindruck • Tourenplanung 	<ul style="list-style-type: none"> • Auffälligkeiten im Bereich Arbeitszeiten: <ul style="list-style-type: none"> – Pausen fallen aus/Ruhezeiten unterschritten – regelmäßige Mehrarbeit • chronische Arbeitsrückstände • Fehler und Qualitätsmängel • Personalausfall (hoher Krankenstand/ hohe Fluktuation) • zu knapp kalkulierte Tourenplanung 	<p>Hohe quantitative Anforderungen und eingeschränkte auch qualitative Anforderungen führen zu Beeinträchtigung</p> <ul style="list-style-type: none"> – des Wohlbefindens, – der Arbeitszufriedenheit, – der subjektiven Leistungsfähigkeit <p>Sie führen zu erhöhter/vermehrten</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ermüdung, – Erschöpfung, – Stresserleben, – psychosomatischen Beschwerden, – Schlafbeschwerden 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalbedarfsanalyse • Aufgabenanalyse/-kritik • Vertretungskonzept • Verfahrens-/Tätigkeitsbeschreibung • Mitarbeiterbeteiligung bei Organisation und Planung (Ziele, Feedback, Entscheidungs-/Handlungsspielräume) • Beschäftigte können auf die Arbeit (Verteilung, Tempo) Einfluss nehmen • Entkopplung von Arbeitsmenge und Lohn
2	<p><u>Daueraufmerksamkeit</u> Wie gestalten Sie Arbeitsplätze, an denen lang andauernde Konzentration erforderlich ist?</p>	<p>Gemeint sind insbesondere Arbeitsplätze mit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überwachungstätigkeiten (z.B. Leitwarten, Sicherheitspersonal) • Fahr- und Steuertätigkeiten • Qualitätskontrollen (z.B. Lebensmittelindustrie) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fehler und Qualitätsmängel/Beschwerdeanzahl • Dauerinanspruchnahme • keine Abwechslung/keine flexiblen „Verschnaufpausen“ • Informationsflut/Signalerkennung 	<p>Daueraufmerksamkeit führt zu herabgesetzten Wachsamkeit</p> <p>u.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Leistungseinbußen, – Fehlhandlungen, – Qualitätsmängel, – Unfallrisiko 	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeitsanalyse (Maximalzeiten, angemessene Zeitvorgaben, Pausen) • Aufgabenwechsel • Vertretungsregelungen • Optimierung der Arbeitsmittel/-umgebung • Qualifizierung • Fehlerkultur • Mitarbeiterbeteiligung bei der Arbeitsorganisation

	Leitfrage / Leitthema	Stichworte für das Gespräch	kritische Ausprägungen	Gesundheitliche Auswirkungen	mögliche Maßnahmen
3	<p><u>Arbeitsaufkommen</u> Wie berücksichtigen Sie Schwankungen im Arbeitsaufkommen in Ihrer Planung?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stoßzeiten/Schwankungen planbar/unvorhergesehen? <ul style="list-style-type: none"> – täglich (z.B. Gastronomie, Einzelhandel, Callcenter) – wöchentlich (z.B. Einzelhandel) • saisonale Arbeit (z.B. Bau, Messebau, Einzelhandel) • Leerlauf/Stillstand/Wartezeiten • kurzfristiger/unvorhersehbarer Personalausfall 	<ul style="list-style-type: none"> • Vertretungen nicht geregelt • keine entsprechend dem Arbeitsanfall angepasste Mitarbeiterzahl • Auffälligkeiten im Bereich Arbeitszeit (s.o.) • Fehler/(Beinahe-)Unfälle 	<p><i>Siehe oben</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse des Arbeitsaufkommens/ Auftragsplanung mit dem Ziel des Abbaus von Auftragsspitzen • Personalbedarfsanalyse/ Einsatzplanung (Saisonkräfte/Springer) • Vertretungsregelungen • angepasste Schichtpläne • Ausgleichszeiten (Vorsicht: Belastungsverschiebung möglich, bei Maßnahmen die Arbeitszeitgestaltung berücksichtigen)
4	<p><u>Arbeitsunterbrechungen</u> Wie gehen Sie mit Störungen/Unterbrechungen im Arbeitsablauf um und kommen diese häufig vor?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maschinenausfall und -störungen • Unterbrechungen des Materialflusses/ Lieferverzögerungen • IT-Störungen • Telefonate/ungeplante Kontakte (Kunden, Kollegen, Vorgesetzte) • kurzfristige, ungeplante neue Arbeitsaufträge 	<ul style="list-style-type: none"> • fehlende/unvollständige Prozessplanung (Wartung, Materialfluss...) • fehlende Pufferzeiten/Terminverzug • Verlust von Arbeitsergebnissen/ Mehraufwand durch Unterbrechungen • Vorgaben werden nicht erreicht • Arbeitsunzufriedenheit/Konflikte durch häufige Störungen 		<ul style="list-style-type: none"> • Störungsfreie Arbeitszeiten organisieren: „stille Stunde“, Telefon umstellen • Regeln für interne Kommunikation • Logistikplanung (Materialflussplanung, intelligente Lagerhaltung) • Wartungskonzept optimieren • Beschwerdemanagement • Konfliktmanagement

Gesprächsleitfaden: Arbeitsumgebung als psychischer Belastungsfaktor

	Leitfrage / Leitthema	Stichworte für das Gespräch	kritische Ausprägungen	Gesundheitliche Auswirkungen	mögliche Maßnahmen
1	<p><u>Lärm</u> Wie stellen Sie sicher, dass Lärm in den Arbeitsräumen die Beschäftigten nicht beeinträchtigt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten mit hohen Konzentrationsanforderungen • Nebengeräusche, auch durch Öffnen von Fenstern • Sprachverständlichkeit • Großraumbüro, erforderliche Verständigung bei abgestimmten Tätigkeiten • Nachhall, Echo, Schallhärte 	<ul style="list-style-type: none"> • Konzentrationsbeeinträchtigender Lärm (Gespräche/Nebengeräusche) • Lärmspitzen • wahrnehmbarer Nachhall 	<ul style="list-style-type: none"> • Auch unterhalb der festgelegten Lärmgrenzen kann Schall belastend wirken (sogenannte extra-aurale Wirkung). Unerwünschter Hörschall kann z. B. zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen, dem Gefühl der Belästigung oder Wahrnehmungs- und Konzentrationsstörungen führen. • Lange Nachhallzeiten können die Sprachverständlichkeit reduzieren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lärmmindernde Maßnahmen (STOP-Prinzip – baulich, technisch, organisatorisch)
2	<p><u>Beleuchtung</u> Wie stellen Sie sicher, dass die Lichtverhältnisse der Tätigkeit und der Umgebung entsprechen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Messungen der Beleuchtungsstärke Festlegungen für die einzelnen Bereiche des Betriebes unter Berücksichtigung der Tätigkeiten • Blendfreiheit (Deckenleuchten, Sonnenlicht) • spiegelnde Oberflächen (Möbel, Bildschirme) • Lichtfarbe • Tag-/Nachtrhythmus 	<ul style="list-style-type: none"> • Beeinträchtigung der Wahrnehmung • Blendung/reflektierende Oberflächen • fensterlose Räume • unangepasste Lichtfarbe für die Sehaufgabe (Qualitätskontrolle, Schichtgestaltung) 	<ul style="list-style-type: none"> • Schlechte Beleuchtungsverhältnisse beeinträchtigen die Seh- und Konzentrationsfähigkeit und können zu Kopfschmerzen führen. Spiegelungen beeinträchtigen die Wahrnehmung. • Zum Ausgleich von Blendungen oder Spiegelungen werden teilweise ungünstige Körperhaltungen eingenommen. • Die Sehfähigkeit wird durch den biologischen Alterungsprozess beeinflusst, d. h. ältere Beschäftigte brauchen mehr Licht. • Ein Blick nach draußen trägt zum Wohlbefinden bei und zur Entspannung der Augen. 	<ul style="list-style-type: none"> • zuschaltbare Einzeleuchten • situative Steuerbarkeit der Beleuchtung • Blendbegrenzung der Leuchten • Jalousien zur Regulierung des Tageslichteinfalls • regelbarer Sonnenschutz • Austausch von Möbeln und Geräten • Lichtfarbe muss der Sehtätigkeit angepasst sein

	Leitfrage / Leitthema	Stichworte für das Gespräch	kritische Ausprägungen	Gesundheitliche Auswirkungen	mögliche Maßnahmen
3	<p><u>Klima</u> Wie stellen Sie sicher, dass ein gesundheitlich zuträgliches Klima an den Arbeitsplätzen gewährleistet ist?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Umgebungstemperatur richtet sich nach der Art der Tätigkeit (körperlich schwere Arbeit oder Arbeit im Sitzen) • Hitze-arbeitsplätze, Kälte-arbeitsplätze, Arbeiten im Freien • große Sommerhitze • trockene Luft/feuchte Luft • Luftaustausch je nach Art der Tätigkeiten, Zwangsbelüftung, Wartungskonzept der Lüftungsanlage, Zugluft 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Umgebungstemperatur ist nicht angepasst an die Tätigkeit. • zu geringe/ zu hohe Luftfeuchtigkeit • Wartung Lüftungsanlage/Filter nicht durchgeführt • unzureichende Lüftungsmöglichkeiten/ Zugluft • Geruchsbelastungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Raumklima und Raumluft beeinflussen Gesundheit, Wohlbefinden, Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. • Ständiges Frieren oder Schwitzen können gesundheitlich beeinträchtigen (Erkältung, Muskelverspannungen, Kreislaufbeschwerden, abnehmende Konzentrationsfähigkeit) und die Leistungsfähigkeit mindern. • Zu trockene Luft/ Zugluft können zur Austrocknung der Haut und Schleimhäute führen. Nicht gewartete Lüftungsanlagen erhöhen das Erkrankungsrisiko. • Zu hoher CO₂-Gehalt in der Luft ermüdet und beeinträchtigt die Konzentrationsfähigkeit. Gerüche lösen bei Menschen Emotionen aus. Daher beeinträchtigen unangenehme Gerüche das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit. 	<ul style="list-style-type: none"> • raumbezogene Steuerungseinheiten, • Außenjalousien, Sonnensegel • PSA bei besonderen Arbeitsbedingungen (Kälte, Hitze, Sonne) • zusätzliche Pausen, Getränke, Anpassung der Arbeitszeit bei großer Sommerhitze, Erholungsräume • Lüftungsanlage mit Luftbefeuchtung • keimfreier Luftbefeuchter (Verdampfer) • ausreichende Lüftung bzw. Luftwechsel • Lüftungsanlage, Installation von Wärmeschleiern an Eingangstüren etc. • Lüftungskonzept

Dokumentationsbogen Gesprächsleitfäden

Arbeitszeit		ja	teilweise	nein	n.b.*
1.1	Länge der Arbeitszeit Wird angemessen mit Abweichungen von festgelegten Arbeitszeiten umgegangen?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	Lage der Arbeitszeit Sind gesundheitlichen Risiken bei der Gestaltung des Arbeitszeitmodells angemessen berücksichtigt?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	Erholungszeiten Sind ausreichende Erholungszeiten sichergestellt?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	Vorhersehbarkeit/Planbarkeit Wird angemessen mit der Vorhersehbarkeit von Arbeitszeit umgegangen?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	Gesamtbewertung Arbeitszeit Angemessener Umgang mit Arbeitszeit als psychischer Belastungsfaktor	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsintensität		ja	teilweise	nein	n.b.*
2.1	Feste Vorgaben Sind Vorgaben zur Arbeitsmenge, verfügbarer Arbeitszeit und Arbeitsqualität angemessen aufeinander abgestimmt?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	Daueraufmerksamkeit Sind Arbeitsplätzen mit andauernden Konzentrationsanforderungen angemessen gestaltet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	Arbeitsaufkommen Sind Schwankungen im Arbeitsaufkommen bei der Planung angemessen berücksichtigt?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	Arbeitsunterbrechungen Ist die Vermeidung von und der Umgang mit Arbeitsunterbrechungen im Arbeitsablauf angemessen sichergestellt?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	Gesamtbewertung Arbeitsintensität Angemessener Umgang mit Arbeitsintensität als psychischer Belastungsfaktor	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsumgebung		ja	teilweise	nein	n.b.*
3.1	Beleuchtung Sind die Lichtverhältnisse auf die Tätigkeit und die Umgebung angemessen abgestimmt?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	Klima Ist ein gesundheitlich zuträgliches Klima an den Arbeitsplätzen gewährleistet?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	Lärm Sind die akustischen Bedingungen auf die Tätigkeit und die Umgebung angemessen abgestimmt?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	Gesamtbewertung Arbeitsumgebung Angemessener Umgang mit Arbeitsumgebung als psychischer Belastungsfaktor	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* n.b. = nicht bewertet					
4.	Verwaltungshandeln zur psychischen Belastung entfällt mündliche Festlegung Besichtigungsschreiben Anordnung / Zwangsgeldfestsetzung OWi-Verfahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Liste der LASI-Veröffentlichungen (LV)

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
1	Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder – Grundsätze und Standards (3. überarbeitete Auflage)	Mai 2020
1	Leitlinien des Arbeitsschutzes in der Wertstoffsortierung (wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch LV 15)	Juli 1995
2	Richtlinien für die Akkreditierung von Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts gemäß § 18 Abs. 2 Gefahrstoffverordnung (wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch LV 2.1)	September 1995
2.1	Richtlinien für die Akkreditierung von Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts gemäß § 18 Abs. 2 Gefahrstoffverordnung (wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch 2.2)	Oktober 1999
2.2	Handlungsanleitung „Grundsätzliche Anforderungen an akkreditierte Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts“ (wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)	September 2005
3	Musterleitfaden zur Umsetzung der Gefahrstoffverordnung und der TRGS 553 „Holzstaub“ zum Schutz vor Gefahren durch Holzstaub (wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)	Februar 1996
4	Qualitätssicherungs-Handbuch (QSH) (wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)	März 1996
5	Arbeitsschutzmaßnahmen bei Ozonbelastung am Arbeitsplatz (wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)	Juli 1996
6	Leitfaden für den sicheren Umgang mit Mikroorganismen der Risikogruppe 3** (wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 105)	August 1996
7	Leitfaden zur Ermittlung und Beurteilung der Konzentration von Bakterien und Pilzen in der Luft in Arbeitsbereichen (wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 405 und 430)	September 1996
8	Mehlstaub in Backbetrieben Handlungsanleitung der Länderarbeitsschutzbehörden und der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten (wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)	November 1996
9	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen beim Heben und Tragen von Lasten (4. überarbeitete Auflage)	April 2001
10	Umsetzung der Gleichwertigkeitsklausel bei überwachungsbedürftigen Anlagen (wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)	Februar 1997
11	Schutz schwangerer Frauen vor Benzolexposition in Verkaufsräumen von Tankstellen und an anderen Arbeitsplätzen (wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)	September 2003
12	Leitfaden „Ersatzstoffe und Verwendungsbeschränkungen in der Reinigungstechnik im Offsetdruck“ (wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)	Juli 1997
13	Leitlinien für den Arbeitsschutz in biologischen Abfallbehandlungsanlagen (wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 214)	Oktober 1997
14	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei der Bildschirmarbeit (2. Auflage)	Mai 1998
15	Leitlinien des Arbeitsschutzes in Abfallbehandlungsanlagen (wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 214)	November 1998
16	Kenngrößen zur Beurteilung raumklimatischer Grundparameter (1. überarbeitete Auflage)	September 2011

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
17	Leitfaden „Künstliche Mineralfasern“ - Handlungsanleitung für die Beurteilung von und den Umgang mit Mineralfaserprodukten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	April 1999
18	Leitfaden „Schutz vor Latexallergien“ <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Mai 1999
19	Beschichten von Industriefußböden und anderen großen Flächen in Innenräumen mit Methylmethacrylat (MMA)-Harzen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 1999
20	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Kassensarbeitsplätzen	Oktober 1999
21	Arbeitsschutzmanagementsysteme Spezifikation zur freiwilligen Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) <i>(3. überarbeitete Auflage)</i> <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch LV 58)</i>	März 2006
22	Arbeitsschutzmanagementsysteme Handlungsanleitung zur freiwilligen Einführung und Anwendung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) <i>(2. überarbeitete Auflage)</i> <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch LV 58)</i>	Mai 2006
23	Leitlinien zu Tätigkeiten mit Biostoffen <i>(4. überarbeitete Auflage)</i>	Dezember 2014
24	Umgang mit Lösemitteln im Siebdruck <i>(4. überarbeitete Auflage)</i> <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	November 2014
25	Ersatzstoffe in der Metallreinigung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 2001
26	Umgang mit Gefahrstoffen beim Recycling von Kraftfahrzeugen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	April 2002
27	Umgang mit Gefahrstoffen bei der manuellen Zerlegung von Bildschirm- und anderen Elektrogeräten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	April 2002
28	Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention	Juni 2002
29	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen beim Ziehen und Schieben von Lasten	September 2002
30	Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern – Neufassung 2009	Juni 2009
31	Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention	Mai 2003
32	Kunststoffverwertung – Umgang mit Gefahrstoffen und biologischen Arbeitsstoffen bei der werkstofflichen Verwertung von Kunststoffen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Oktober 2004
33	Grundsätze der Behördlichen Systemkontrolle <i>(Teil A wird zurückgezogen und durch LV 54 ersetzt, Teil B wurde zurückgezogen und ersetzt durch LV 58)</i>	Juli 2003
34	Gegen Mobbing – Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder <i>(1. überarbeitete Auflage)</i>	Oktober 2012
35	Leitlinien zur Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) <i>(1. überarbeitete Auflage nach der Neuauflage 2018)</i>	Oktober 2020
36	Handlungsanleitung für die Ausführung der Marktüberwachung in Deutschland <i>(5. überarbeitete Auflage)</i>	September 2018

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
37	Handlungsanleitung für den Umgang mit Arbeits- und Schutzgerüsten (3. überarbeitete Auflage) <i>(wird nicht mehr veröffentlicht - zurückgezogen)</i>	Juni 2011
38	Handlungsanleitung für die Beurteilung von Arbeiten in sauerstoffreduzierter Atmosphäre für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder <i>(wird nicht mehr veröffentlicht - ersetzt durch BGI 5162)</i>	April 2005
39	Reinigung und Innenprüfung von Heizölverbrauchertanks	Mai 2005
40	Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung (2. überarbeitete Auflage)	August 2020
41	Handlungsanleitung zur Beleuchtung von Arbeitsstätten Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für Tageslicht in Gebäuden, künstliches Licht in Gebäuden und im Freien, Sicherheitsbeleuchtung <i>(wurde bisher nicht gedruckt)</i>	April 2005
42	Handlungsanleitung „Schutzmaßnahmen zur Minimierung der Gefahrstoffexposition beim Schutzgasschweißen“	September 2005
43	Handlungsanleitung „Spritzlackieren von Hand bei der Holzbe- und -verarbeitung“	September 2005
44	Handlungsanleitung zur Beurteilung von überwachungsbedürftigen Anlagen nach § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 Betriebssicherheitsverordnung für entzündliche wasserlösliche Flüssigkeiten	März 2006
45	Leitlinien zur Gefahrstoffverordnung (3. überarbeitete Auflage mit Ergänzung)	Oktober 2018
46	Leitlinien zum Geräte- und Produktsicherheitsgesetz (3. überarbeitete Auflage)	März 2013
47	Anforderungen an Anlagen für bioethanolhaltige Kraftstoffe	März 2007
48	Buß- und Verwarnungsgeldkataloge zum Fahrpersonalrecht (4. überarbeitete Auflage)	September 2018
49	Erläuterungen und Hinweise für die Durchführung der Erlaubnisverfahren nach § 18 der Betriebssicherheitsverordnung	Oktober 2017
50	Bewegungsergonomische Gestaltung von andauernder Steharbeit – Eine Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen	März 2009
51	Handlungsanleitung für die Umsetzung der REACH-Verordnung im Arbeitsschutz	März 2009
52	Psychische Belastung bei der Arbeit: Erläuterungen und Hinweise für die Überwachung und Beratung (2. überarbeitete Auflage)	Dezember 2021
53	Handlungsanleitung für die Marktüberwachung im Bereich 11. GPSGV - Hinweise für die Beteiligten am Marktgeschehen	Juni 2010
54	Grundsätze der behördlichen Systemkontrolle	März 2011
55	Tätigkeiten mit krebserzeugenden Gefahrstoffen	Juni 2018
56	Bußgeldkataloge zur Arbeitsstättenverordnung (1. überarbeitete Auflage)	März 2019
57	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei manuellen Arbeitsprozessen	Februar 2013
58	Beratung der Länder zu und Umgang der Länder mit Arbeitsschutzmanagementsystemen	Juni 2013
59	Handlungsanleitung zur Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung (1. überarbeitete Auflage)	Januar 2017
60	Bußgeldkataloge zum Arbeitszeit-, zum Jugendarbeitsschutz- und zum Mutterschutzrecht (2. überarbeitete Auflage)	März 2020
61	Bußgeldkatalog zur Biostoffverordnung	Juni 2016

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
62	Bußgeldkataloge zur Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)	März 2018
63	Leitfaden zu Anforderungen an die Fachkunde nach Biostoffverordnung –Fragen und Antworten zur Fachkunde-	September 2018
64	Leitlinien zum Vollzug des Arbeitssicherheitsgesetzes	April 2019

Die Publikationen können im Internet unter www.lasi-info.com abgerufen werden.

Stand: Dezember 2021

Liste der obersten Landesbehörden

Auskünfte zu Fragen des Arbeitsschutzes erteilen die zuständigen obersten Landesbehörden bzw. deren nachgeordnete Behörden

Stand: Dezember 2021

Ministerium für Soziales,
Gesundheit, Integration und
Verbraucherschutz des Lan-
des Brandenburg
Henning-von-Tresckow-Str.
2-13
14467 Potsdam

Ministerium für Umwelt,
Klima und Energiewirtschaft
Baden-Württemberg
Kernerplatz 9
70182 Stuttgart

Freie Hansestadt Bremen
Die Senatorin für Gesund-
heit, Frauen und Verbrau-
cherschutz
Contrescarpe 72
28195 Bremen

Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit und Gesundheit
Mecklenburg-Vorpommern
Johannes-Stelling-Str. 14
19053 Schwerin

Ministeriums für Arbeit, So-
ziales, Transformation und
Digitalisierung
Bauhofstraße 9
55116 Mainz

Ministerium für Umwelt und
Verbraucherschutz
Keplerstraße 18
66117 Saarbrücken

Thüringer Ministerium für Ar-
beit, Soziales, Gesundheit,
Frauen und Familie
Werner-Seelenbinder-Str. 6
99096 Erfurt

Senatsverwaltung Integra-
tion, Arbeit und Soziales des
Landes Berlin
Oranienstraße 106
10969 Berlin

Bayerisches Staatsministe-
rium für Familie, Arbeit und
Soziales
Winzererstraße 9
80797 München

Hessisches Ministerium für
Soziales und Integration
Sonnenberg Straße 2/2a
65193 Wiesbaden

Niedersächsisches Ministe-
rium für Soziales, Gesund-
heit und Gleichstellung
Hannah-Arendt-Platz 2
30159 Hannover

Ministerium für Klimaschutz,
Umwelt, Energie und Mobili-
tät Rheinland Pfalz
Kaiser-Friedrich-Straße 1
55116 Mainz

Sächsisches Staatsministe-
rium für Wirtschaft, Arbeit
und Verkehr
Wilhelm-Buck-Straße 2
01097 Dresden

Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit und Tourismus Ba-
den-Württemberg
Schlossplatz 4,
(Neues Schloss)
70173 Stuttgart

Bayerisches Staatsministe-
rium für Umwelt und Ver-
braucherschutz
Rosenkavalierplatz 2
81925 München

Freie und Hansestadt Ham-
burg
Behörde für Justiz und Ver-
braucherschutz
Billstraße 80
20539 Hamburg

Ministerium für Arbeit, Ge-
sundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-
Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf

Ministerium für Soziales,
Gesundheit, Jugend, Familie
und Senioren
Adolf-Westphal-Str. 4
24143 Kiel

Ministerium für Arbeit, Sozi-
ales, Gesundheit und
Gleichstellung des Landes
Sachsen-Anhalt
Turmschanzenstr. 25
39114 Magdeburg