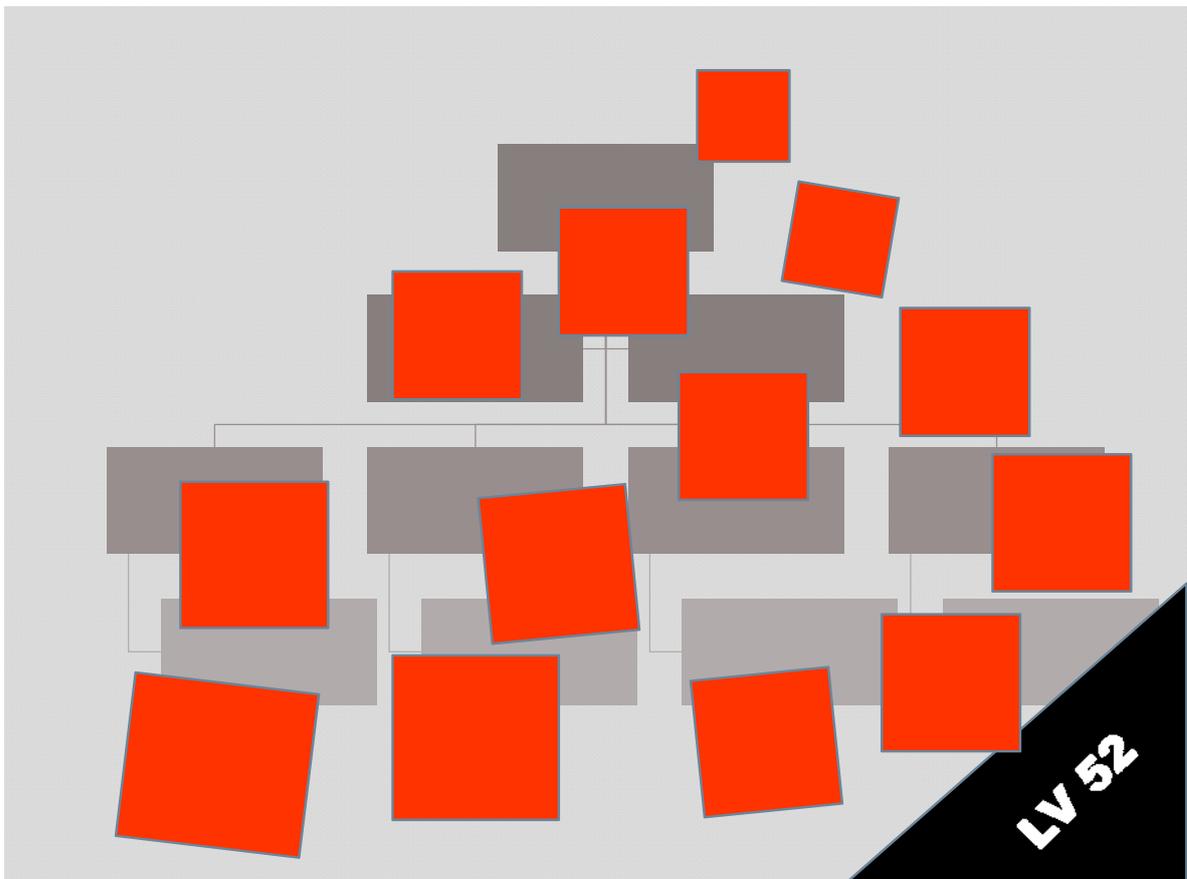




LÄNDERAUSSCHUSS FÜR ARBEITSSCHUTZ UND SICHERHEITSTECHNIK

L A S I

Integration psychischer Fehlbelastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder



Impressum: LASI-Veröffentlichung 52
Integration psychischer Fehlbelastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Herausgeber: Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik

LASI-Vorsitzender: Ernst-Friedrich Pernack
Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie
des Landes Brandenburg
Heinrich-Mann-Allee 103
14473 Potsdam

Verantwortlich: Stefan Pemp
Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit
Gustav-Bratke-Allee 2
30169 Hannover

Redaktion:

Herr Dr. med. Gerhard Bort
Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg
Stuttgart

Frau Dipl.-Psych. Karin Engelhardt
Landesamt für Verbraucherschutz Sachsen-Anhalt,
Gewerbeaufsicht Mitte; Magdeburg

Frau Dipl.-Psych. Dipl.-Arb.-Wiss. Claudia Flake
Abteilung Arbeitsschutz und Inneres beim Regierungspräsidium Gießen

Frau Dipl.-Psych. Sabine Mühlbach
Landesamt für Arbeitsschutz
Potsdam

Frau Dr. med. Sabine Müller-Bagehl
Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz
Hamburg

Dipl. Ing. Bruno Reddehase, MOP
Staatliches Gewerbeaufsichtsamt
Hannover

Herr Dipl. Psych. Dr. Kai Seiler
Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit des Landes NRW
Düsseldorf

Frau MA soz. Bettina Splittgerber
(Leiterin der Projektgruppe)
Hessisches Ministerium für Arbeit, Familie und Gesundheit
Wiesbaden

Herr Dipl.-Psych. Dr. Peter Stadler
Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit
München

Gast:

Frau Dipl.-Psych. Dr. Gabriele Richter
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Herausgabedatum:
ISBN: 3-936415-62-5

Oktober 2009

Integration psychischer Fehlbelastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder

Inhalt

Vorwort	7
1 Grundverständnis und Zielrichtung.....	6
2 Aufgaben und Funktionen des Managements der Arbeitsschutzverwaltungen der Länder bei der Umsetzung des Themas	7
2.1 Psychische Belastungen – ein Querschnittsthema für die Aufsicht.....	7
2.2 Fachliche und methodische Kompetenzen der Beschäftigten in der Arbeitsschutzverwaltung erweitern.....	8
2.3 Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen.....	9
3 Grundsätze der Beratung und Überwachung	10
3.1 Handlungsfelder der Arbeitsschutzverwaltung	10
3.2 Durchführung der Betriebsbesichtigung	11
3.3 Nachbereitung, Verwaltungshandeln.....	13
4 Kooperationsmöglichkeiten im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie	14
Anhang 1 Rahmenkonzept Qualifizierung.....	15
Anhang 2 Curriculum für die Qualifizierung von Aufsichtskräften zum Thema „psychische Fehlbelastungen“	19
Anhang 3 Übersicht: Berücksichtigung psychischer Fehlbelastungen im Aufsichtshandeln.....	23
Anhang 4 Ablauf: Prüfung von Gefährdungsbeurteilungen im Hinblick auf angemessene Berücksichtigung psychischer Fehlbelastungen	24
Anhang 5 Prüfliste zum Erkennen psychischer Fehlbelastungen (PEP)	25
Anhang 6 GB-Check Prozessqualität – Arbeitshilfe Interviewleitfaden zur Bewertung des Prozesses der Gefährdungsbeurteilung.....	26
Anhang 7 GB-Check Inhalt – Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung „psychische Belastungen“ auf inhaltliche Plausibilität und angemessene Umsetzung	29

Vorwort

Psychische Belastungen sind in modernen Arbeitswelten ein Problem mit steigender Bedeutung. Die Notwendigkeit der Berücksichtigung psychischer Faktoren wird von allen Arbeitsschutzakteuren postuliert. Mithin müssen zeitgerechte Arbeitsschutzkonzepte, die für sich in Anspruch nehmen, die zentralen Probleme der Gestaltung menschengerechter Arbeit im Blick zu haben, den Umgang mit diesen Belastungen einbeziehen. Dessen ungeachtet zeigt ein Blick in die reale Arbeitswelt, dass Anspruch und Wirklichkeit noch weit auseinander liegen.

Die LASI-Veröffentlichung enthält die gemeinsame Grundposition der Arbeitsschutzbehörden der Länder zu deren künftigen Aktivitäten auf dem Gebiet psychischer Belastungen in der Arbeitswelt. Dabei wurden die bei der Anwendung der LV 28, LV 31 und LV 34 gewonnenen Erfahrungen berücksichtigt. Die Veröffentlichung enthält Grundlagen zur Herstellung einer größeren Handlungssicherheit für die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten der Arbeitsschutzbehörden.

Denn trotz vielfältiger Aktivitäten ist es auch für die Aufsichtsbeamtinnen und –beamten der Arbeitsschutzbehörden noch nicht selbstverständlich, bei der Bewertung betrieblicher Gefährdungsbeurteilungen auch psychische Faktoren zu berücksichtigen. Diese werden nicht selten als „Extra“ betrachtet, auf die eingegangen werden kann, wenn alle anderen Arbeitsschutzaspekte erledigt wurden. Eine solche Prioritätensetzung erfolgt oft mit dem Hinweis, dass gezieltes Aufsichtshandeln zur Reduktion psychischer Belastungen nur sehr eingeschränkt möglich sei, da der Rückgriff auf Normen und Sanktionen schwierig ist. Demzufolge beschränkt sich die staatliche Aufsicht in der Regel auf reines Beratungshandeln.

Diese Sichtweise geht am zentralen Ziel des Arbeitsschutzgesetzes vorbei, das eine umfassende Prävention von gesundheitlichen Risiken einfordert. Hier 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 Belastungen zu rechnen ist.

Um für die Beratungs- und Überwachungspraxis Handlungssicherheit zu schaffen, wurde dieser Leitfaden mit der Absicht erstellt, mögliche Gefährdungen durch psychische Faktoren nachhaltiger als bisher im betrieblichen Kontext aufzugreifen und in die Aufsichtsstrategie zu integrieren. Dabei bleibt die Verantwortung selbstverständlich in den Händen

der betrieblichen Führungskräfte. Die Aufsichtsbeamtinnen und –beamten können aber mit den zur Verfügung gestellten Kriterien entscheiden, inwieweit seitens der Betriebe Schritte zur Belastungsoptimierung notwendig sind und in welche Richtung diese gehen sollten. Auch können ggf. Hinweise zu situationsangemessener Unterstützung gegeben werden.

Das ist ein niederschwelliger Ansatz, der – nach einer entsprechenden Schulung - auch ohne eine tiefgehende Spezialisierung von den Aufsichtskräften geleistet werden kann. Dabei wird ausdrücklich unterstrichen, dass im Regelfall die Berücksichtigung psychischer Belastungen im Zusammenhang mit der Betrachtung der betrieblichen Organisation (Arbeitszeit, Gestaltung von Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung) zu sehen ist.

Die dargestellte Grundposition der Länder ist anschlussfähig an die Zielstellungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA), in denen für die Zeitphase von 2008 – 2012 der besonderen Berücksichtigung psychischer Belastungen in den Arbeitsprogrammen eine hohe Priorität beigemessen wird. Der Leitfaden soll den Ländervertretungen in den Arbeitsprogrammen eine Orientierung geben, wie das Thema der psychischen Belastungen von der Arbeitsschutzaufsicht bearbeitet wird.

Potsdam / Hannover im Oktober 2009



Ernst-Friedrich Pernack
Vorsitzender des Länderausschusses für
Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik



Stefan Pemp
Koordinator für das Fachthema Arbeitsorganisation und Arbeitsmedizin des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik

Grundverständnis und Zielrichtung

Spätestens seit den 90er Jahren sah sich der staatliche Arbeitsschutz mit der Herausforderung konfrontiert, sein Aufsichtshandeln an eine sich schnell ändernde Arbeitswelt mit einem sich erweiternden Belastungsspektrum anzupassen. Neben der Erarbeitung von Konzepten zur Überwachung der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation wurde mit verschiedenen Initiativen begonnen, um das Thema der psychischen Belastungen adäquat in die Aufsichtsstrategien der Arbeitsschutzbehörden der Länder zu integrieren.

Die Mehrheit der Länder hat – so ergab eine Evaluation der LV 31 im Jahr 2007 - sowohl Schulungen als auch Schwerpunktaktionen zu psychischen Belastungen in verschiedenen Branchen durchgeführt. Trotz erfolgreicher Abschlüsse dieser Initiativen ist aber insgesamt zu konstatieren, dass das Thema noch keinen grundsätzlichen Eingang in die Aufsichtstätigkeit gefunden hat.

Ziel dieses Positionspapiers ist es, eine gemeinsame Basis der Länder für die Erweiterung des Aufsichtsspektrums um die psychischen Belastungen zu formulieren, die zukunftsorientiert und praxistauglich ist. Hierbei werden die gegenwärtigen Rahmenbedingungen der Länder sowie der Strukturen im Arbeitsschutz berücksichtigt und die bisherigen Erfahrungen der Länder im Themenfeld eingebracht. Dieses Dokument ergänzt die Ausführungen der LV 28 und 31. Rolle und Funktion des staatlichen Arbeitsschutzes im Bereich der psychischen Belastungen werden deutlich dargelegt. Weiterhin werden Ansatzpunkte für Synergien zwischen Ländern und weiteren Akteuren – auch im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) aufgezeigt; gemeinsame Aktivitäten der Länder ermöglichen einen besseren Ressourceneinsatz, haben eine größere Wirkung und erleichtern ein abgestimmtes Vorgehen gegenüber überregionalen Unternehmen und Betrieben.

Folgende Aspekte sind wesentliche Elemente eines gemeinsamen Grundverständnisses der Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zum Umgang mit psychischen Belastungen im Betrieb:

- Psychische Fehlbelastungen¹ finden sich an einer Vielzahl von Arbeitsplätzen. Sie können aus Tätigkeitsinhalten, Arbeitsbedingungen oder dem betrieblichen Umfeld resultieren, oder sich aus deren Wechselwirkungen ergeben.
- Psychische Fehlbelastungen haben branchenabhängig eine unterschiedliche Relevanz. Die Arbeitsschutzbehörden der Länder werden ihre begrenzten Ressourcen zunächst schwerpunktmäßig in Risikobereichen einsetzen.

¹ Mit „psychischen Fehlbelastungen“ sind Anforderungen und Belastungen gemeint, die in ihrer Ausprägung mit einer hohen Wahrscheinlichkeit bei Beschäftigten zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.

- Das Arbeitsschutzgesetz erweitert das Spektrum des Arbeitsschutzes maßgeblich durch Maßnahmen der belastungsoptimierenden und Ressourcen fördernden Arbeitsgestaltung.
- Punktuelle Maßnahmen haben sich als wenig effektiv erwiesen. Ein systematischer Ansatz dient der Schaffung von Strukturen und Regelungen, die eine umfassende und dauerhafte Prävention gewährleisten.
- Bei außergewöhnlichen Ereignissen bei der Arbeitstätigkeit (Unfälle, Gewalt, Überfälle usw.) prüft die Arbeitsschutzverwaltung, ob Maßnahmen zur Prävention und Nachsorge von psychischen Traumen getroffen worden sind.
- Mit Blick auf ihre begrenzte Wirksamkeit bieten die Arbeitsschutzbehörden in Fällen von eskalierten Konflikten und Mobbing Situationen Informationsmaterialien an und verweisen an kompetente Ansprechpartner. Sie selbst leisten keine Intervention zur Lösung derartiger Konflikte, sondern unterstützen betriebliche und überbetriebliche Mobbingprävention. Geprüft werden allerdings organisatorische und systematische Gegebenheiten im Betrieb, die Mobbing begünstigen können.

1. Aufgaben und Funktionen des Managements der Arbeitsschutzverwaltungen der Länder bei der Umsetzung des Themas

1.1. Psychische Belastungen – ein Querschnittsthema für die Aufsicht

Zielgerichtetes und effektives Arbeitsschutzhandeln im Bereich der psychischen Belastungen erfordert, einen grundlegenden Konsens zu dem Themenfeld herzustellen und gemeinsame Leitlinien zum behördlichen Umgang zu vereinbaren. Dieser von Länderexperten erarbeitete Leitfaden benennt die Grundlage für einen solchen Konsens. Handlungshilfen flankieren und konkretisieren die Umsetzung des Leitfadens. Für die konkrete Praxis der ASV muss er auf die jeweiligen Gegebenheiten in einem Land angepasst werden. Dabei sollte aber von dem gemeinsam formulierten inhaltlichen Grundverständnis nicht wesentlich abgewichen werden.

Die Beurteilung psychischer Belastungen und gegebenenfalls das Abfordern von Maßnahmen zur Vermeidung / Verminderung psychischer Fehlbelastungen muss systematisch im alltäglichen Aufsichtshandeln berücksichtigt werden. Dabei können psychische Belastun-

gen nicht isoliert betrachtet werden, denn sie können beispielsweise durch physische Belastungen in ihrer Wirkung verstärkt werden.

Im behördlichen Handeln haben Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, -umgebung und -arbeitsmittel sowie der Arbeitszeit (Verhältnisprävention) Vorrang vor Maßnahmen, die auf eine individuelle Verhaltensprävention zielen. Diese Prämisse gilt auch für die Minderung psychischer Fehlbelastungen.

Es ist Aufgabe der oberen und mittleren Führungsebene den Prozess der Implementierung des Themenfeldes in das Aufsichtshandeln zu initiieren, zu steuern und zu justieren.

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

Als maßgeblich für die Beurteilung von psychischen Fehlbelastungen werden die in der von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern gemeinsam verabschiedeten Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ aufgelisteten Gefährdungsfaktoren zugrunde gelegt²:

- ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe (z.B. überwiegende Routineaufgaben, Über- und Unterqualifikation)
- ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation (z.B. Arbeiten unter hohem Zeitdruck, wechselnde und /oder lange Arbeitszeiten, häufige Nachtarbeit, kein durchdachter Arbeitsablauf)
- ungenügend gestaltete soziale Bedingungen (z.B. fehlende soziale Kontakte, ungünstiges Führungsverhalten, Konflikte)
- ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen (z.B. Lärm, Klima, räumliche Enge, unzureichende Wahrnehmung 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.

Durch Länderexperten wurde auf der Grundlage eines Qualifizierungskonzeptes ein Curriculum für die Qualifizierung erarbeitet. Für die Basisqualifizierung wurden Schulungsleitfäden erstellt, die in einer Pilotphase erprobt und evaluiert wurden bzw. werden. Ergänzt werden diese durch Dozentenleitfäden, auf deren Grundlage einheitliche Fortbildungen auch durch andere Lehrende durchgeführt werden können.

² Siehe Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation, Anhang 1, „Klassifikation der Gefährdungsfaktoren“, Stand 20.03.2008, die Nummerierung wurde hier übernommen

Siehe **Anhang 1** **Rahmenkonzept Qualifizierung**
Anhang 2 **Curriculum für die Qualifizierung**
von Aufsichtsbeamtinnen und –
beamten

- Alle Aufsichtsbeamtinnen und –beamten müssen auf dem Gebiet der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz über ein fachliches und methodisches Grundwissen verfügen (Basisschulung I und II). Diese Basisschulungen sind Voraussetzung für den Einsatz der Instrumente und Handlungsanleitungen dieses Leitfadens durch die Aufsichtskräfte. Diese systematische Herangehensweise vermittelt der Arbeitsschutzverwaltung Handlungssicherheit. Bei Bedarf sind die Kenntnisse durch weitere Schulungen zu vertiefen. Dieses Ziel kann nur schrittweise in kleinen Lerngruppen erreicht werden. Das Wissen ist regelmäßig aufzufrischen und zu aktualisieren.
- Im Rahmen von Programmarbeit und Schwerpunktaktionen kann sich für die Aufsichtskräfte die Notwendigkeit ergeben, tiefer in das Thema einzusteigen. Dabei kann es erforderlich sein, dass durch Aufsichtsbeamtinnen und –beamten oder Fachexperten der Arbeitsschutzverwaltung weiterführende psychologische Ermittlungsverfahren eingesetzt werden müssen. Diese Herangehensweisen sind länderspezifisch zu entwickeln und nicht Bestandteil dieses Leitfadens. Die im Curriculum dargestellten „fakultativen Qualifizierungsmodule“ geben Hinweise auf den hierbei möglicherweise entstehenden Qualifizierungsbedarf.
- Das Management der Arbeitsschutzverwaltung muss dafür Sorge tragen, dass den Aufsichtskräften Aufsichtsbeamtinnen und –beamten praxisbegleitend Fachexperten vor Ort bzw. zentral als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Es empfiehlt sich, dies durch institutionelle Einrichtungen wie Facharbeitskreise, Qualitätszirkel usw. zu ergänzen.
- Diese Experten müssen Gelegenheit haben, ihre Kenntnisse kontinuierlich zu aktualisieren und dem Bedarf anzupassen.

1.3. Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen

Aus den zuvor dargelegten Rahmenbedingungen ergeben sich Anforderungen an die Bereitstellung von Ressourcen, damit das Thema im Gesamtspektrum staatlichen Arbeitsschutzhandelns angemessen berücksichtigt werden kann.

Neben den materiellen Erfordernissen – Mittel für Schulungen, Literatur, externe Unterstützung etc. – die in gewissem Umfang zu den üblichen Kosten der Betriebsbesichtigungen

und deren Vorbereitung hinzukommen, ist vor allen Dingen bei der Personalplanung zu berücksichtigen, dass ein Teil der Gesamtpersonalkapazität der Arbeitsschutzverwaltung systematisch für das Themenfeld der psychischen Fehlbelastungen eingeplant wird. Nur so kann sichergestellt werden, dass diese Belastungen im Handlungskanon der Arbeitsschutzverwaltung verankert werden.

Das Thema muss angemessen in den Jahresplanungen berücksichtigt werden.

Siehe Anhang 3 Übersicht - Berücksichtigung psychischer Belastungen im Aufsichtshandeln

2. Grundsätze der Beratung und Überwachung

2.1. Handlungsfelder der Arbeitsschutzverwaltung

Die staatliche Arbeitsschutzverwaltung überprüft als unabhängige staatliche Aufsichtsbehörde, ob die Schutzziele aus dem Arbeitsschutzrecht erreicht werden.

Die Präsenz der Aufsichtsbeamtinnen und –beamten in den Betrieben durch Besichtigungen und Gespräche bietet der Arbeitsschutzverwaltung die Chance, ihre Themen in den Betrieben zu verankern. Bei der Prävention und Reduzierung psychischer Fehlbelastungen im täglichen Aufsichtshandeln hat die Arbeitsschutzverwaltung verschiedene Aufgaben³:

- Probleme erkennen

Die Arbeitsschutzbehörde muss in der Lage sein, aus der Momentaufnahme eines Betriebes, wie sie bei der Besichtigung sichtbar wird, Indikatoren für psychische Fehlbelastungen und damit verbundene Arbeitsschutzprobleme zu erkennen.

- Informieren

Sie hat die Aufgabe, durch zielgerichtete und zuverlässige Information ein Bewusstsein für die Folgen psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz zu schaffen und durch eine Sensibilisierung der Beteiligten die Basis für Präventionsmaßnahmen zu entwickeln. Dies kann sowohl im betrieblichen wie auch im überbetrieblichen Zusammenhang erfolgen.

- Beraten – Hilfe zur Selbsthilfe leisten

³ Siehe auch: LV 28, Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention, Nr. 6.2

Die Beratung zielt darauf ab, Betrieben nahezu legen, eine systematische Vorgehensweise zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu entwickeln, erforderliche Maßnahmen festzulegen und letztlich eine angemessene Gefährdungsbeurteilung zu dokumentieren. Die Arbeitsschutzbehörde leistet eine Anstoßberatung, keine Prozessberatung oder –begleitung. Bei Bedarf nennt sie kompetente Ansprechpartner.

- Überwachen

Die Arbeitsschutzbehörde prüft im Rahmen ihres gesetzlichen Überwachungsauftrages, ob das betriebliche Arbeitsschutzsystem wirksam zur Prävention und Beseitigung psychischer Fehlbelastungen beiträgt und ob Arbeitsschutzziele durch bewährte und anerkannte Maßnahmen verfolgt werden.

Grundsätze der Überwachungstätigkeit finden sich in den Modulen 8 und 9 des LASI LV 31⁴. Weitere konkretisierende Arbeitshilfen werden im Folgenden dargestellt bzw. befinden sich im Anhang.

2.2. Durchführung der Besichtigung

Bei jeder Betriebsbesichtigung wird eine Entscheidung getroffen, ob Belastungsfaktoren im besichtigten Unternehmen eine Gefährdung darstellen. Der Arbeitgeber wird aufgefordert, potentielle Gefährdungsfaktoren genauer zu betrachten und die Möglichkeit von Minderungsmaßnahmen zu prüfen.

In dieser Veröffentlichung sind Instrumente und Handlungshilfen enthalten, die den Aufsichtskräften bei der Revision Orientierung und Handlungssicherheit geben. Auf der Basis eines Algorithmus kann die Aufsichtskraft entscheiden, ob und wie das Themenfeld psychische Belastungen in der Revision anzusprechen ist:

Siehe Anhang 4 *Ablauf zur Prüfung von Gefährdungsbeurteilungen im Hinblick auf angemessene Berücksichtigung psychischer Belastung*

Orientierung, ob Fehlbelastungen gegeben sind

Wurden psychische Belastungsfaktoren bislang in der Gefährdungsbeurteilung nicht be-

⁴ Siehe auch: LV 31, Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung und Möglichkeiten der Prävention

rücksichtigt, kann die im Anhang enthaltene Prüfliste als Orientierungshilfe eingesetzt werden.

Siehe Anhang 5 Prüfliste zum Erkennen psychischer Fehlbelastungen (PEP)

Sie ermöglicht der Aufsichtskraft, auf der Basis beobachtbarer Merkmale zu entscheiden, ob in dem jeweiligen Betrieb psychische Fehlbelastungen wahrscheinlich sind oder nicht. Die aufgeführten Tätigkeitsmerkmale können überwiegend im Rahmen der Begehung und aus der betrieblichen Erfahrung der Aufsichtsbeamtinnen und –beamten beobachtet und beurteilt werden. Im Gespräch mit Verantwortlichen des Betriebes können die zusätzlichen Merkmale und ggf. weitere Sachverhalte erfragt werden. Unterstützend kann für das Gespräch die Tabelle 4 aus dem LV 31 genutzt werden.

Die Ergebnisse aus der Beobachtung und dem Gespräch bieten der Aufsichtskraft hinreichende Entscheidungskriterien dafür, ob der Betrieb zu weiterem Handeln aufzufordern ist.

Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung (GB)

Die genauere Analyse der Ursachen und Ausprägungen psychischer Fehlbelastungen fällt in die Verantwortung der Betriebe. Die Arbeitsschutzbehörde hat unter Berücksichtigung der „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ zu prüfen, ob eine Gefährdungsbeurteilung „angemessen“ ist. Es wird in dieser Leitlinie von dem Grundverständnis ausgegangen, dass die Gefährdungsbeurteilung ein geplanter, systematischer Prozess unter Beteiligung der Beschäftigten ist. Daher sind bei der Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung sowohl Aspekte der Prozessgestaltung als auch die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit der Risikobetrachtung zu berücksichtigen.

a) Prüfung der Prozessqualität

Zur Prüfung der Prozessqualität steht als Arbeitshilfe ein Interviewleitfaden zur Verfügung.

Siehe Anhang 6 GB-Check Prozessqualität

Dieser kann genutzt werden, um die Prozessqualität bei der Erstellung und die organisatorische Einbettung der Gefährdungsbeurteilung in die betrieblichen Strukturen zu überprüfen. Die wesentlichen Schritte, die ein Betrieb für die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung durchlaufen haben muss, können systematisch nachvollzogen und bewertet werden.

Aus dieser Bewertung des Prozesses der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung lassen sich Rückschlüsse auf die Angemessenheit der Ergebnisse ableiten. Dieses Vorgehen hat den Vorteil, dass es Hinweise auf die organisatorische Verankerung der Gefährdungsbeurteilung im Betrieb gibt und damit sowohl Hinweise auf psychische Fehlbelastungen liefert als auch organisatorische Defizite aufdeckt.

b) inhaltliche Plausibilitätsprüfung

Zur Prüfung der inhaltlichen Plausibilität der Gefährdungsbeurteilung hat die Projektgruppe das Modul 4 des LV 31 ⁵an die Erfordernisse des Anhangs der ‚Leitlinie Gefährdungsbeurteilung‘ angepasst. Auf Grundlage der Merkmalliste kann fachlich nachvollzogen werden, ob der Betrieb die relevanten psychischen Belastungsfaktoren bei der Gefährdungsbeurteilung erfasst hat und ob die Bewertung der Belastung sachgerecht erfolgt ist.

Siehe Anhang 7 GB-Check Inhalt

2.3. Nachbereitung, Verwaltungshandeln

Mit der Auswertung der systematischen Problemanalyse kann sich eine Aufsichtsbeamtinnen und –beamten eine schlüssige Übersicht zum aktuellen Stand eines Betriebes verschaffen und daraus das nachfolgende Handeln ableiten.

Das Verwaltungshandeln folgt dabei dem üblichen Vorgehen der Arbeitsschutzbehörde; dabei können sich durch die unterschiedliche Ausgestaltung der Aufsichtstätigkeit in den Ländern veränderte Vorgehensweisen ergeben, die abweichende oder ergänzende Verfahren oder Maßnahmen erfordern:

- Der Arbeitsgeber wird in einem Abschlussgespräch über die Einschätzung der Aufsichtskraft zum Stand des Betriebes und die nächsten Schritte der Aufsichtsbehörde informiert. Ggf. erfolgt eine Beratung des Arbeitgebers im Sinne einer „Hilfe zur Selbsthilfe“.
- Abhängig von der Gefährdung und der Dringlichkeit der Maßnahmen erfolgt das weitere Handeln der Arbeitsschutzbehörde über Besichtigungsschreiben oder Zielvereinbarungen⁶. Aufsichtskräfte sollten bei ihrem Handeln berücksichtigen, dass systematische, mitarbeiterorientierte Prozesse zeitaufwän-

⁵ LV 31, s.o. Modul 4 Merkmale von Arbeitstätigkeiten
⁶ So, LV 31 Modul 8 (Überwachung) und 9 (Zielvereinbarung)

dig, aber im Ergebnis nachhaltiger sind. Daher ist zu empfehlen, den Zeitrahmen für die betrieblichen Veränderungsprozesse nicht zu eng zu setzen.

- Ggf. sind jedoch alle Instrumente des Verwaltungshandelns auszuschöpfen, um das Ziel des Arbeitsschutzgesetzes der „menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ zu verfolgen. Eine Unterstützung für die rechtliche Würdigung des Themas und ggf. weiteres Verwaltungshandeln findet sich in der Literatur⁷.

3. Kooperationsmöglichkeiten im Rahmen der GDA

Im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) haben die Unfallversicherungsträger, die Länder und der Bund gemeinsame Ziele vereinbart und verfolgen kooperative Strategien und Aufsichtsverfahren.

Eines der sogenannten „Querschnittsziele“ sind die psychischen Belastungen, die in der Mehrheit der Einzelprojekte zu berücksichtigen sind. Außerdem ist absehbar, dass das Thema auch über den aktuellen Planungsrahmen 2008 – 2012 eine zentrale Bedeutung haben wird. Angesichts der Vielschichtigkeit des Themas wird es hier notwendig werden, mit den GDA-Partnern abgestimmte Positionen zu formulieren, die als Grundlage in gemeinsame Handlungskonzepte einfließen können.

Mit der Umsetzung der GDA-Ziele in Handlungskonzepte wird eben erst begonnen. Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, das Thema seitens des LASI auch in diesem Kontext zu positionieren.

Damit kann der staatliche Arbeitsschutz eine ‚Lotsenfunktion‘ übernehmen, indem er Impulse setzt, die Kooperation anderer Arbeitsschutz-Akteure moderiert und letztlich die Umsetzung der gesetzlich fixierten Ziele zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit nachdrücklich vorantreibt. Dabei werden psychische Belastungen nicht nur als Aufsichtsthema aufgegriffen, sondern könnten in dem gesellschaftlich weiteren Rahmen der GDA-Kooperationspartner in einen größeren Kontext gestellt werden: denn es gilt das Missverständnis zu vermeiden, dass mit Mitteln des Arbeitsschutzes alle arbeitsweltbezogenen psychischen Fehlbelastungen gestaltbar wären. Einige gravierende Belastungsdimensionen – wie Angst vor Arbeitsplatzverlust, nicht-existenzsichernde Einkommen, steigende Flexibilitätserwartungen etc. – sind mit Maßnahmen des Arbeitsschutzes nicht zu erreichen und erfordern umfassendere Konzepte.

⁷ siehe z.B. Arbeitsstätten; Arbeitsstättenverordnung, (Opfermann, Streit, Tannenhauer et al.)

Anhang 1 Rahmenkonzept Qualifizierung

1) Ziel:

Um das Themenfeld „psychische Fehlbelastungen“ als integrales Element des Aufsichtshandelns im staatlichen Arbeitsschutz zu verankern, müssen die Aufsichtsbeamtinnen und –beamten über die notwendigen fachlichen und methodischen Kenntnisse verfügen, um dieses Themenfeld im Rahmen von Betriebsbesichtigungen eigeninitiativ 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.

Die Schulungskonzepte und –maßnahmen sollten länderübergreifend abgestimmt und angewandt werden. Dieses Vorgehen berücksichtigt knappe Ressourcen der Länder, sichert fachliche Kompetenz und ermöglicht bei bundesweit agierenden Unternehmen einen an einheitlichen Grundsätzen orientierten Vollzug.

Dieses Qualifizierungskonzept ist Teil eines allgemeinen Handlungskonzeptes, das die Bearbeitung psychischer Fehlbelastungen schrittweise und systematisch in die Aufsichtstätigkeit der Arbeitsschutzverwaltung einbindet. Ihm liegt die Rollenbeschreibung – Aufgaben und Grenzen - zugrunde, wie sie im LV 28 und im Vorlauf dieses Leitfadens formuliert wurde.

2) die Qualifizierungskonzepte und -maßnahmen der Länder sollten folgenden Kriterien entsprechen:

- **Einbindung des Themenfeldes psychische Fehlbelastungen in das Aufsichtshandeln als Lern- und Handlungsziel definieren**

Qualifizierungsmaßnahmen zielen auf die Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten, um das Themenfeld der psychischen Fehlbelastungen in das Aufsichtshandeln der Arbeitsschutzverwaltungen zu integrieren. Kenntnisstand und Handlungssicherheit werden verbessert.

- **Abgestimmt auf den Bedarf qualifizieren**

Erforderlich ist die Schaffung von Strukturen, die sicherstellen, dass mit den Qualifizierungsangeboten der Schulungsbedarf gedeckt wird. Es empfiehlt sich, eine Phase der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs voranzustellen. Dabei sind sowohl die aktuellen wie auch künftige Anforderungen zu berücksichtigen. Zudem sollte mit Blick auf den Qualifizierungsbedarf eine Regelung über die Verbindlichkeit von Qualifizierungsmaßnahmen gefunden werden.

- **Zielgruppe beschreiben**

Das Qualifizierungskonzept richtet sich grundsätzlich an alle Bediensteten, die direkt oder indirekt (z.B. durch Planung und Konzepterstellung) mit dem Thema der psychischen Fehlbelastung im

Betriebe konfrontiert sind. Für einige Qualifizierungsangebote werden Vorkenntnisse oder bestimmte Zuständigkeiten vorausgesetzt. Die Qualifizierung des arbeitspsychologischen bzw. /arbeitswissenschaftlichen Fachpersonals der Arbeitsschutzverwaltung ist hiervon gesondert zu betrachten.

- **Fachliche und methodische Kompetenz aufbauen und erhalten**

Die Qualifikationsmaßnahmen sollten sich nicht auf reine Wissensvermittlung beschränken, sondern auch auf Strategien im Aufsichtshandeln und in der Beratung von Betrieben zielen. Eine Aufzählung von möglichen Schulungsinhalten ergibt sich aus dem Curriculum im Anhang und basiert auf der LV 28.

- **Schulungsangebot als Bausteinsystem gestalten**

Die Grundqualifizierung besteht aus der Basisschulung I und II, in denen das grundlegende Wissen zu psychischen Belastungen, der Einbindung des Themas in die Besichtigungstätigkeit und in die Gefährdungsbeurteilungen vermittelt werden. Daran schließen sich verschiedene Bausteine zu speziellen Fragestellungen an, die sich beispielsweise aus aktuellen Schwerpunkten der Aufsicht, der GDA oder aus betrieblichen Problemstellungen ergeben. Jeder Baustein besteht aus Modulen der Wissensvermittlung, des Transfers und bedarfsweise der Methodenschulung.

- **Teilnehmeraktivierende Lehrmethoden einbinden , Transfer sichern**

Unabdingbar ist der Einsatz von Lehrmethoden, die den Wissenserwerb und den Transfer von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten in die berufliche Praxis erleichtern und fördern, und so den Umgang mit dem Themenfeld immer wieder zu „üben“

- Interne und externe Schulungen mit Lehrgesprächen, gelenkten Diskussionen, Gruppenarbeit, Fallstudien und Rollenspielen
- Arbeitsplatznahes Lernen, z.B. durch qualifizierende Projektarbeit, strukturierte Begleitung mit Feedback
- Erfahrungsaustausch, Netzwerkarbeit

Eine gründliche Vorbereitung (z.B. Bedarfserhebung, Lernzielsicherung) und umfassende Nachbereitung (z.B. Gespräch und Umsetzungsplanung mit Vorgesetzten, Pflege von Lernpartnerschaften/Lernnetzwerken) gehören ebenso zur Sicherung des Transfers, wie ein entsprechendes Seminar-Design. Sowohl die / der Lehrende als auch Vorgesetzte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für den Lernerfolg verantwortlich.

- **Lernerfolg evaluieren**

Um die Lernerfolge nachhaltig zu sichern, sollte erfahrungsgemäß eine Anwendungs- oder Transferphase vereinbart werden. Um dies zu erreichen kann beispielsweise in einem gewissen zeitlichen Abstand ein Erfahrungsaustausch oder ein zweites Lernbaustein durchgeführt werden, um den Lernfortschritt bzw. den Transfer in das Alltagshandeln zu überprüfen.

3) Funktion der einzelnen Qualifizierungsbausteine

a) Basisqualifizierung

Ziel der Basisschulung (Baustein I) ist es, alle Aufsichtsmitarbeiter/innen im Bezug auf psychische Belastungen und Beanspruchungen zu *sensibilisieren*.

Alle Aufsichtsmitarbeiter/innen sollen in die Lage versetzt werden,

- ♦ über psychische (Fehl-)Belastungen allgemein, über Risikofaktoren und Indikatoren sowie erforderliche strukturelle Arbeitsschutzmaßnahmen zu *informieren*,
- ♦ Standardbesichtigungen unter Einbindung typischer Risikofaktoren psychischer Fehlbelastungen durchzuführen.

Die weiterführenden Schulungen (Bausteine II und III) sollen Beschäftigte der Arbeitsschutzverwaltung dazu befähigen, bzgl. der Gefährdungsbeurteilung und der Ausrichtung der Arbeitsschutzorganisation auf die Prävention und Reduktion psychischer Fehlbelastungen zu *beraten* sowie die Umsetzungen von Maßnahmen zu *bewerten* und zu *überwachen*.

b) Fakultative Schulungen

Die fakultativen Schulungen haben die Funktion, handlungsrelevantes Wissen zu vermitteln, das jeweils abgestimmt ist auf spezifische Aufsichtskonzepte bzw. Projekte.

- Instrumentenschulungen

Eine Vielzahl von Methoden und Instrumenten zur Ermittlung psychischer Belastungen stehen den Betrieben und Arbeitsschutzverwaltungen zur Verfügung, deren Einsatz in der Regel eine spezielle Schulung erfordern. Die Schulungsteilnehmer sollen den Einsatz ausgewählter Instrumente einschließlich der Arbeitsschritte Planung, Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Erhebung erlernen, mit dem Ziel a) das Instrument im Rahmen einer Besichtigung oder einer Schwerpunktaktion einzusetzen oder b) Betriebe qualifiziert beraten zu können.

- Branchen- und projektspezifische Qualifizierung

Zielgruppe für diese Schulungen sind Sachbearbeiter, deren Zuständigkeit in Branchen bzw. Betrieben liegt, die im Rahmen von Projekten und Schwerpunktaktionen untersucht werden. Die zuständigen Sachbearbeiter sollen Wissen und Handlungssicherheit bzgl. der branchen-/tätigkeitsspezifischen Belastungsfaktoren und notwendigen Maßnahmen erwerben, um ihre Projektaufgaben qualifiziert erfüllen zu können.

- weitere Themen, wie *Konflikteskalation, traumatische Ereignisse etc.*

3 Umsetzungsbedingungen (Möglichkeiten und Grenzen)

- Die Umsetzung und Ausgestaltung liegt im Verantwortungs- und Aufgabenbereich der jeweiligen Länder.

- Es enthält Angebote zu länderübergreifenden Qualifizierungsmaßnahmen, zum Austausch von Referenten und zum regelmäßigen Erfahrungsaustausch.
- Wichtige Prämissen für die Ausgestaltung und Umsetzung des Konzeptes ist die Kombination von Qualifizierungsmaßnahmen und Lehrmethoden sowie die Einrichtung eines „Bausteinsystems“, das im Nachgang einen Erfahrungsaustausch vorsieht, um den Lernfortschritt und den Transfer in das Alltagshandeln zu fördern.
- Langfristiges Ziel ist die Qualifizierung aller Sachbearbeiter in den Vollzugsdezernaten mit der Grundschulung und der Aufbauschulung. Dieses Ziel kann aber nur schrittweise erreicht werden, da die personellen Kapazitäten und Seminarplätze – besonders für die Aufbauschulungen - begrenzt sind. Die Auswahl der Seminarteilnehmer wird sich in den nächsten 5 Jahren durch die angesetzten Projekte und Schwerpunktaktionen ergeben.

Anhang 2 Curriculum für die Qualifizierung von Aufsichtskräften zum Thema „psychische Fehlbelastungen“

Verbindliche Schulungsinhalte für alle Mitarbeiter mit Revisionstätigkeiten				
Schulungsangebot	Lehrziele	Inhalte	Methoden	Dauer
Basisschulung Baustein I	Aneignung von <ul style="list-style-type: none"> ♦ Grundkenntnisse zum Themenfeld psychische Belastung (pB) ♦ Integrationsansätze in die Besichtigungstätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Begriffsklärung, Stress, Belastungs-Beanspruchungs-Konzept ♦ Risikofaktoren: Begriffe, Beispiele, Bedeutung ♦ Ressourcen: Begriffe, Beispiele, Bedeutung ♦ Indikatoren von pB im Betrieb ♦ Kurz- und langfristige Folgen von psych. Belastungen ♦ Tätigkeitsmerkmale der Arbeitsgestaltung ♦ Gestaltungsempfehlungen, Handlungsfelder, Beispiele, Lösungen, Erfahrungsaustausch ♦ Relevanz der Erkenntnisse für die Arbeitsschutzverwaltung ♦ Erste Schritte im Betrieb: Wie spreche ich mit dem AG ♦ eigene Rolle und Grenzen 	Lehrdialog, moderierte Diskussionen Fallbeispiele Aktionsplan „Transfer“	8 LE 2 Tage
Basisschulung Baustein II Erfahrungsaustausch und „Gefährdungsbeurteilung“	I. Festigung des erworbenen Wissens Austausch von Erfahrungen II. Befähigung zur Information, Beratung und Überwachung zur Gefährdungsbeurteilung (Teil "Psychische Belastung")	I. Erfahrungen u. a. zu/zum <ul style="list-style-type: none"> ♦ Bedingungen im Betrieb, Fallbeschreibung ♦ Vorgehen im Betrieb II Gefährdungsbeurteilung: <ul style="list-style-type: none"> ♦ Methodenübersicht ♦ Vorstellung praxisnaher Instrumente ♦ Prozess und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung ♦ Beurteilung der Gefährdungsbeurteilung Teil "Psychische Belastung" entsprechend der „Leitlinie“ ♦ Wie gehe ich konkret im Betrieb vor? 	Lehrdialog, moderierte Diskussionen Demonstration, Übung Fallbeispiele Aktionsplan zur Umsetzung im Betrieb	8 LE 2 Tage
Basisschulung Baustein III Erfahrungsaustausch	Festigung des erworbenen Wissens Austausch von Erfahrungen	Erfahrungen u. a. zu/zum <ul style="list-style-type: none"> ♦ Bedingungen im Betrieb, Fallbeschreibung ♦ Vorgehen im Betrieb 	Praxisbegleitender Erfahrungsaustausch, intern oder extern moderiert	4 LE 1 Tag oder

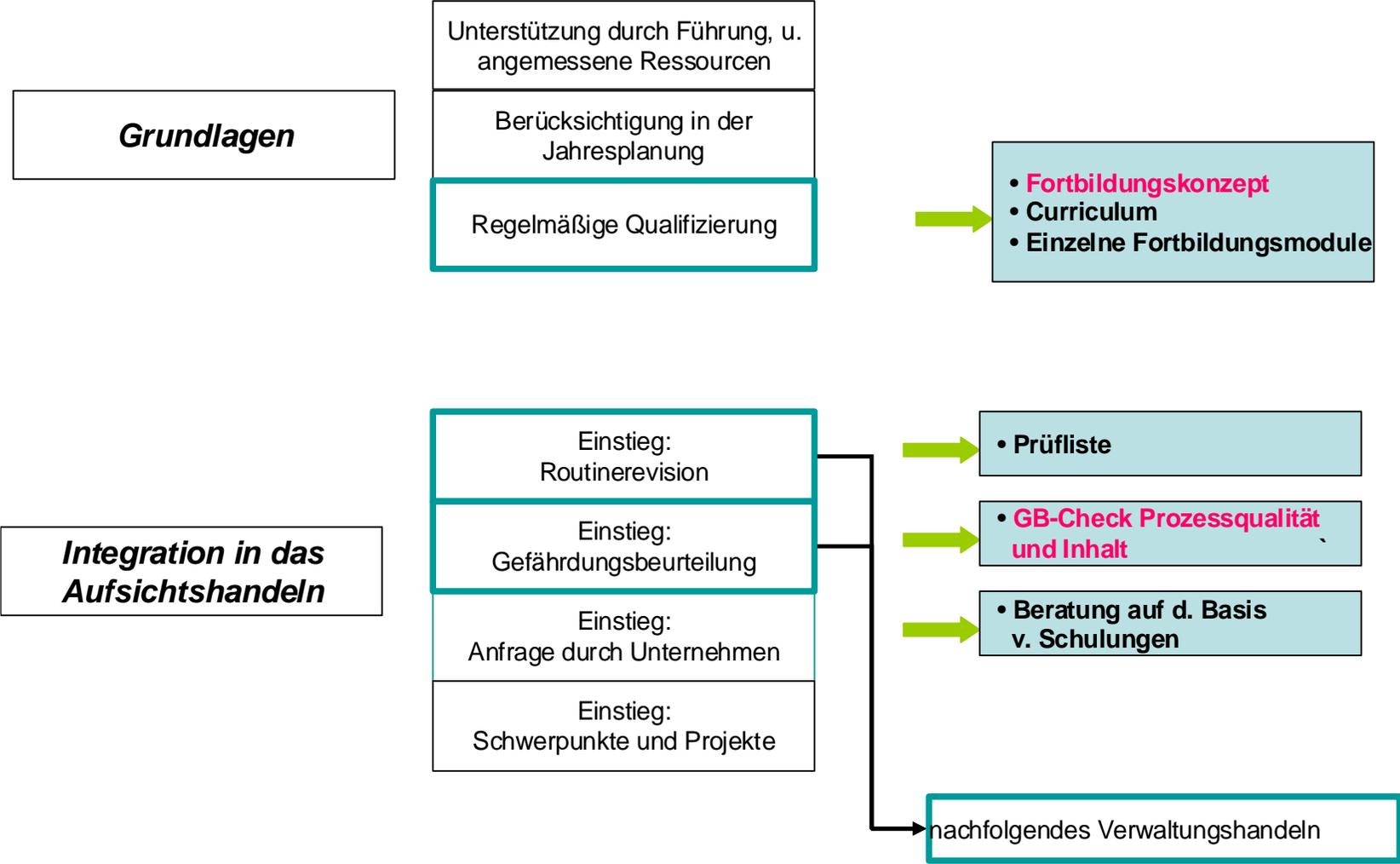
Verbindliche Schulungsinhalte für alle Mitarbeiter mit Revisionstätigkeiten				
Schulungsangebot	Lehrziele	Inhalte	Methoden	Dauer
		<ul style="list-style-type: none"> ♦ Handlungsbedarf, Risikofaktoren, Ressourcen ♦ Gestaltungsmaßnahmen ♦ Förderliche und hemmende Faktoren ♦ Reaktion des Unternehmens ♦ Möglichkeiten der verbesserten Einbindung in die Besichtigungstätigkeit 		kontinuierlich praxisbegleitend

Fakultative Schulungen angepasst auf/abgestimmt mit dem jeweiligen Aufsichtskonzept				
Schulungsangebot	Lehrziele	Inhalte	Methoden	Dauer
„Arbeitsschutzorganisation“	<p>Befähigung zur Information, Beratung und Überwachung der Arbeitsschutzorganisation zur Prävention und Beseitigung psychischer Fehlbelastungen</p> <p>(ggf. in Verbindung mit dem Ergebnis der AG der GDA „Arbeitsschutz-organisation“)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Grundzüge über wirtschaftliche und rechtliche Zusammenhänge ♦ Aufbauorganisation: Personen, Aufgaben Funktionen in der Prävention und Beseitigung psychischer Fehlbelastungen, Kooperation ♦ Abläufe zur Prävention psychischer Fehlbelastungen, u.a . Sicherheitsbegehung, Unterweisung, Qualifikation, arbeitsmedizinische Vorsorge, Gefährdungsbeurteilung ♦ Mindeststandards / wie ist eine gute Arbeitsschutzorganisation im Bereich der psychischen Belastungen ♦ Wie gehe ich im Betrieb vor? ♦ Untersuchung organisatorischer Schwachstellen ♦ Eigene Rolle und Grenzen 	<p>Lehrdialog, Gelenkte Diskussionen</p> <p>Fallbeispiele</p> <p>Aktionsplan zur Nachbereitung</p>	<p>4 - 8 LE</p> <p>1 - 2 Tage</p>
Instrumentenschulung	Befähigung und Beratung zur Anwendung ausgewählter Instrumente zur Erfassung psychischer Belastung	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Theoretische und methodische Einordnung des Instrumentes ♦ Konzept und Analyse Kriterien ♦ Erhebungsbogen, Frage- und Antworttypen, Interview ♦ Vorbereitung und Durchführung der Erhebung 	<p>Lehrdialog, Gelenkte Diskussionen</p> <p>Fallbeispiele</p> <p>Übungen / Demonstrationserhebung</p> <p>Aktionsplan zur Nachbereitung</p>	<p>8 LE</p> <p>2 Tage</p>

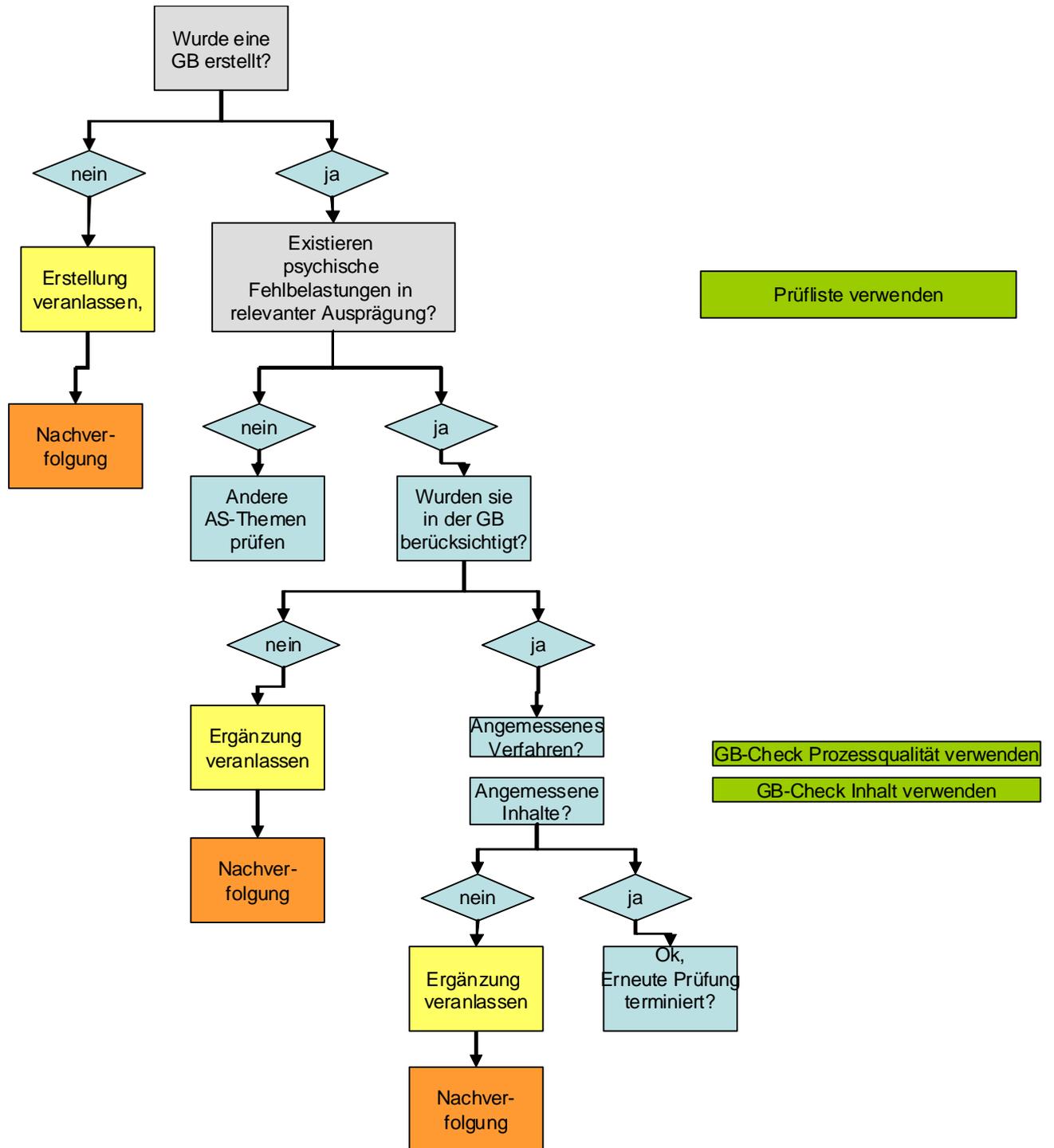
Fakultative Schulungen angepasst auf/abgestimmt mit dem jeweiligen Aufsichtskonzept				
Schulungsangebot	Lehrziele	Inhalte	Methoden	Dauer
		<ul style="list-style-type: none"> ♦ Ergebnisbewertung und Maßnahmenableitung ♦ Wichtige Prozessaspekte: Beteiligung von Beschäftigten, Vertraulichkeit, Rückmeldung und Aufbereitung von Ergebnissen ♦ Diskussion der Vor- und Nachteile ♦ Relevanz für die Arbeitsschutzverwaltung ♦ Wie gehe ich im Betrieb vor? ♦ Eigene Rolle und Grenzen 		
Instrumentenschulung (Erfahrungsaustausch)	Festigung des erworbenen Wissens Austausch von Erfahrungen Vermittlung von neuem Wissen	Erfahrungen u. a. zu/zum <ul style="list-style-type: none"> ♦ Bedingungen im Betrieb, Fallbeschreibung ♦ Vorgehen im Betrieb ♦ Instrumenteneinsatz und Durchführung der Erhebung ♦ Gewonnene Erkenntnisse und abgeleitete Gestaltungsmaßnahmen ♦ Förderliche und hemmende Faktoren ♦ Reaktion des Unternehmens ♦ Relevanz der Erkenntnisse für die Arbeitsschutzverwaltung ♦ Möglichkeiten des verbesserten Instrumenteneinsatzes 	Gelenkte Diskussion Fallbeispiele Ggf. Kleingruppenarbeit	4 LE 1 Tag
Branchen- und projektspezifische Qualifizierung mit projektbegleitenden Erfahrungsaustausch	Qualifizierung zur Durchführung der zugeteilten Projektaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Einführung ♦ Projektablauf, Aufgabenverteilung ♦ Vorstellung und Übungen der einzusetzenden Methoden / Instrumente ♦ Hinweise zur Datengewinnung: Fragebogen, Interview, Analyseleitfaden ♦ Organisation und Durchführung der Datenerhebung ♦ Umgang mit den Ergebnissen ♦ Wie gehe ich im Betrieb vor? ♦ Eigene Rolle und Grenzen 	Vortrag und Lehrdialog Fallbeispiele Projektarbeit Projektbegleitender Erfahrungsaustausch	4 LE 1 Tag 2 – 4 LE ½ - 1 Tag

Fakultative Schulungen angepasst auf/abgestimmt mit dem jeweiligen Aufsichtskonzept				
Schulungsangebot	Lehrziele	Inhalte	Methoden	Dauer
Konflikteskalation und Mobbingprävention	Befähigung zur Information und qualifizierten Weiterleitung	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Grundverständnis: Definition, Ursachengefüge, Verlauf und Folgen ♦ Prinzipien der Prävention und Intervention ♦ Relevanz für den Arbeitsschutz, Grenzen für den Arbeitsschutz ♦ Interne/externe Ansprechpartner 	Vortrag und Lehrdialog Fallbeispiele Kleingruppenarbeit	4 LE 1 Tag
Gewalt am Arbeitsplatz, Gefahr von Un-/ Überfällen, traumatische Ereignisse	Befähigung zur Information und Beratung	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Grundverständnis: Definition, Ursachengefüge, Verlauf und Folgen ♦ Kenntnis für Risikohöhe in bestimmten Branchen ♦ Als Teil der Gefährdungsbeurteilung ♦ Relevanz für den Arbeitsschutz, Grenzen für den Arbeitsschutz ♦ Prinzipien der Prävention und Intervention ♦ Interne/externe Ansprechpartner 	Vortrag und Lehrdialog Fallbeispiele	4 LE 1 Tag
Methodenschulung	Aufbau und Verbesserung der methodischen Kompetenzen	Inhalte z.B. zu <ul style="list-style-type: none"> ♦ Beratungs-, Frage-Interviewtechniken, ♦ Moderations- und Präsentationstechnik oder ♦ Evaluation, Projektmanagement 	Vortrag und Lehrdialog Übungen, Rollenspiele	
Themenspezifische Qualifizierung	Befähigung zur Information und Beratung zu arbeitspsychologischen Sonderthemen	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Weitere Sonderthemen 	Vortrag und Lehrdialog Fallbeispiele	

Anhang 3 Übersicht: Berücksichtigung psychischer Fehlbelastungen im Aufsichtshandeln



Anhang 4 Ablauf: Prüfung von Gefährdungsbeurteilungen im Hinblick auf angemessene Berücksichtigung psychischer Fehlbelastungen



Anhang 5 Prüfliste zum Erkennen psychischer Fehlbelastungen (PEP)

Jede Tätigkeit enthält psychische Anforderungen. Sind diese zu hoch, zu gering oder einseitig, können sie die Leistung, das Befinden und die Gesundheit beeinträchtigen. Die folgende Liste enthält Merkmale zur Prüfung der Tätigkeit im Hinblick auf mögliche psychische Fehlbelastungen. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Arbeitsumgebungsfaktoren (z.B. Lärm, klimatische Verhältnisse), ergonomische Bedingungen sowie Arbeitszeitaspekte sind in dieser Liste nicht aufgeführt. Sie sind jedoch ebenfalls zu berücksichtigen, da sie zur psychischen Fehlbelastung beitragen können.

Das Auftreten der aufgeführten Tätigkeitsmerkmale ist auf der Grundlage von Beobachtungen, Gesprächen und Erfahrungswissen zu prüfen:

Betrieb/Abteilung	
Tätigkeit	
Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer	

Bitte kreuzen Sie zutreffende Merkmale an.

- Tätigkeit, deren Ausführung durch technische/technologische Bedingungen oder organisatorische Regelungen detailliert festgelegt ist. Eine Einflussnahme durch den Beschäftigten ist kaum möglich.
- Tätigkeit, die auf Grund ihres hohen Arbeitsanfalls nur unter sehr hohem Einsatz und/oder erheblichem Zeit- bzw. Termindruck qualitätsgerecht ausgeführt werden kann.
- Tätigkeit, die aus extrem kurzen und gleichartigen Handlungen (Zyklus < 3 Minuten) besteht und die eine ständige konzentrierte Aufmerksamkeit erfordert.
- Tätigkeit, bei der in extrem hoher oder in extrem niedriger Dichte anfallende Informationen zu erfassen sind.
- Tätigkeit mit sehr hoher Verantwortung für Leben und Gesundheit anderer Menschen und/oder für sehr hohe materielle Werte.
- Tätigkeit mit hoher emotionaler Inanspruchnahme z. B. durch
 - den ständigen Umgang mit anderen Menschen (z. B. Kunden, Patienten, Schüler), bei dem die sozialen Kontakte in der Regel konfliktbehaftet sind
 - Umgang mit Krankheit, Verletzung oder Tod
 - permanentes Zeigen positiver Emotionen

-
- weitere kritische Merkmale der Tätigkeit:
(z.B. häufige Überstunden, fehlende Kommunikationsmöglichkeiten ...)

.....

- auffällige Sachverhalte:
(Unfälle, Fehlhandlungen, Fluktuation, Krankenstand, Beschwerden der Beschäftigten ...):

.....

Bewertung:

Trifft ein Merkmal (bzw. treffen mehrere Merkmale) zu oder existieren weitere kritische Merkmale oder auffällige Sachverhalte, besteht bei der Tätigkeit potenziell eine erhöhte psychische Belastung. Eine Untersuchung der Ausprägung der psychischen Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz ist erforderlich.

Anhang 6 GB-Check Prozessqualität – Arbeitshilfe Interviewleitfaden zur Bewertung des Prozesses der Gefährdungsbeurteilung

Diese Liste dient der Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung im Themenbereich der psychischen Belastung mit dem Untersuchungsschwerpunkt Prozess der Durchführung-. Eine Schulung zu den Inhalten und der Anwendung werden vorausgesetzt. Beurteilungsgrundlage: Interview und Dokumentenanalyse

Nr.	Fragen zur Vorbereitung der Ermittlung	ja	teilweise	nein	Erläuterungen, Indikatoren	Bemerkungen
•	Führungskräfte Die Führungsebene unterstützt den Prozess der Gefährdungsbeurteilung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wer unterstützt? Aus welcher Motivation heraus? Wie unterstützt die Führungsebene?	
•	Planungen Gefährdungsbeurteilung wurde systematisch geplant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Wer war mit der Umsetzung beauftragt? • Wurden Arbeitsbereiche <u>und</u> Tätigkeiten festgelegt? • Beurteilungsablauf festgelegt? 	
•	Risikofaktoren Die wesentlichen Risikofaktoren für psychische Fehlbelastung werden berücksichtigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Abgleich mit Merkmalliste 	

Nr.	Fragen zur Vorbereitung der Ermittlung	ja	teilweise	nein	Erläuterungen, Indikatoren	Bemerkungen
•	Beteiligung Führungskräfte Die mittleren und unteren Führungskräfte wurden bei der Ermittlung und Veränderung psychischer Belastungen beteiligt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wie? Melde-/ Beschwerdewesen, durch die Methodenwahl z.B. Fragebogen, Gruppenmoderation, MAG, Einzelinterviews	
•	Beteiligung Beschäftigte Die Beschäftigten wurden bei der Ermittlung und Veränderung psychischer Belas-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wie?	

	tungen beteiligt?					
•	Vollständigkeit Alle Arbeitsbereiche und Tätigkeiten wurden auf psychische Belastungen hin beurteilt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wurden Prioritäten gesetzt? Welche Bereiche wurden ausgelassen? Aus welchem Grund?	

Nr.	Fragen zur Maßnahmenableitung und -umsetzung	ja	teilweise	nein	Erläuterungen, Indikatoren	Bemerkungen
•	Maßnahmenfestlegung Bei psychischen Fehlbelastungen wurden Maßnahmen festgelegt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sind Maßnahmen dokumentiert? Vorrang Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention eingehalten? Zuständige Personen festgelegt? Fristen festgesetzt?	
•	Maßnahmenumsetzung Stand der Maßnahmenumsetzung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sind alle umgesetzt? Wie wird Umsetzung sichergestellt?	

Nr.	Fragen zur Wirksamkeit und Fortführung	ja	teilweise	nein	Erläuterungen, Indikatoren	Bemerkungen
•	Wirksamkeit Die Wirksamkeit der Maßnahmen wurde überprüft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wie wurde die Wirksamkeit überprüft? Wie wird ergänzt bzw. korrigiert?	
•	Dokumentation Gefährdungsbeurteilung ist dokumentiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sind alle relevanten Aspekte nachvollziehbar dokumentiert?	
•	Fortführung Anpassung der Gefährdungsbeurteilung bei sich ändernden Gegebenheiten ist gewährleistet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ist der Prozess in die betriebliche Organisation eingebettet?	

Anhang 7 GB-Check Inhalt – Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung „psychische Belastungen“ auf inhaltliche Plausibilität und angemessene Umsetzung

1. psychische Belastungen Arbeitsplatz-/Tätigkeitsbezogen

- Psychische Belastungen wurden Arbeitsbereichsbezogen ermittelt, verschiedene Tätigkeiten können in der Auswertung voneinander abgegrenzt werden
- Die wesentlichen psychischen Belastungsfaktoren der Tätigkeit wurden in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt, z.B.⁸:

Merkmalsbereich 1⁹: „Arbeitsinhalt/ -aufgabe“

Merkmale	Negative Ausprägung	Beispiele für Berufe oder Tätigkeiten, bei denen diese negativen Merkmalsausprägungen erfahrungsgemäß gehäuft auftreten
1.1 Vollständigkeit der Aufgabe	<i>Tätigkeit enthält ...</i> - nur vorbereitende oder - nur ausführende oder - nur kontrollierende Handlungen	- Fließbandtätigkeiten - Schreibbüro (nur Abtippen von Texten)
1.2 Handlungsspielraum	<i>Kein Einfluss auf ...</i> - Arbeitsinhalt - Arbeitspensum - Arbeitsmethoden/-verfahren - zeitlichen Ablauf (Reihenfolge)	- Fließbandtätigkeiten - Kassenarbeitsplatz - Maschinenbedienung (z.B. Stanzen)
1.3 Variabilität (Abwechslungsreichtum)	<i>Einseitige Anforderungen:</i> - wenige, ähnliche Arbeitsgegenstände und Arbeitsmittel - häufige Wiederholung gleichartiger Handlungen (Bearbeitungsdauer <3 min)	- Telefonvermittlung - Call-Center (Routineauskünfte) - Montagearbeiten am Fließband - Verpackungstätigkeiten
1.4 Information / Informationsangebot	<i>Informationsangebot:</i> - zu umfangreich (Reizüberflutung)	- Leitwartentätigkeit, Datenverarbeitung
	- zu gering (lange Zeiten ohne neue Information)	- Überwachungstätigkeit
	- ungünstig dargeboten	- informationsverarbeitende Tätigkeiten am Computer (Mängel in Softwareergonomie)
	- lückenhaft (wichtige Informationen fehlen)	- Informationsaufnahme in Rettungsleitstellen
1.5 Verantwortung	<i>Verantwortung:</i> - sehr hoch (für Menschenleben oder sehr hohe Sachwerte)	- Ärzte, Pflegekräfte, Anlagenfahrer im Kernkraftwerk
	- unklare Kompetenzen und Verantwortlichkeiten	- bei jeder Tätigkeit möglich
1.6 Qualifikation	<i>Geforderte Qualifikation:</i> - Einsatz erfolgt nicht entsprechend der Qualifikation der Beschäftigten (Über- oder Unterforderung)	- bei jeder Tätigkeit möglich
	- unzureichende Einweisung in die	- bei jeder Tätigkeit möglich

⁸ Modul 4 aus LASI LV 31

⁹ Die Merkmalsbereiche entsprechen der Nr. 10 Anlage 1 der „Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“

	Tätigkeit	
	- keine Lernmöglichkeiten	- bei einfachen Tätigkeiten
1.7 Emotionale Inanspruchnahme	<i>Hohe emotionale Inanspruchnahme:</i> - durch das Erleben emotional stark berührender Ereignisse (z.B. Umgang mit Krankheit, Verletzung und Tod)	- Arbeit im Sterbe-Hospiz, Personal aus Altenpflege, Feuerwehr, Rettungsdiensten
	- durch das ständige Eingehen auf andere Menschen (z.B. auf Kunden, Patienten, Schüler)	- Lehrkraft, Verkaufspersonal
	- durch permanentes Zeigen positiver Emotionen unabhängig von den eigenen Empfindungen	- Flugbegleitung - Agent im Call-Center

Merkmalsbereich 2: „Arbeitsorganisation“

Merkmale	Negative Ausprägung	Beispiele für Berufe oder Tätigkeiten, bei denen diese negativen Merkmalsausprägungen erfahrungsgemäß gehäuft auftreten
2.1 Arbeitszeit	- lange Schichtzeiten (>10 Stunden/Schicht)	- Rettungsdienst, Ärzte in Krankenhäusern
	- Schichtarbeit	- bei vielen Tätigkeiten möglich
	- Wochenendarbeit	- Verkaufspersonal
	- geteilte Schichten	- ambulanter Pflegedienst
2.2 Arbeitsablauf	- Arbeit auf Abruf	- Gastronomie
	- Zeitdruck	- bei jeder Tätigkeit möglich („dünne Personaldecke“)
	- häufige Störungen / Unterbrechungen	- anfällige Technik in der Produktion, häufige Anrufe im Büro
2.3 Kommunikation / Kooperation	- isolierter Einzelarbeitsplatz	- Kranführer
	- keine oder geringe Möglichkeit der Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kollegen	- Wachschutz - ambulanter Pflegedienst
	- keine oder geringe Möglichkeiten sozialer Kontakte mit Kollegen	- Teleheimarbeiter

Merkmalsbereich 3: „Soziale Beziehungen“

Merkmale	Negative Ausprägung	Beispiele für Berufe oder Tätigkeiten, bei denen diese negativen Merkmalsausprägungen erfahrungsgemäß gehäuft auftreten
3.1 Führungsverhalten	- autoritärer Leitungsstil - keine Zielvereinbarung und Rückmeldung	- bei jeder Tätigkeit möglich
3.2 Gruppenverhalten	- häufige Konflikte zwischen Mitarbeitern - Mobbing	- bei jeder Tätigkeit möglich

Merkmalsbereich 4: „Arbeitsumgebungsfaktoren“

Beispiele für belastende Merkmale der Arbeitsumgebung	Beispiele für negative Wirkungen
4.1. Ungünstige Beleuchtung, Lärm	... können Wahrnehmung wichtiger Informationen beeinträchtigen
4.2. Lärm, Hitze, Vibration	... können Konzentrationsfähigkeit und Wohlbefinden beeinträchtigen
4.3. Gefahrstoffe, Infektionsgefährdung, unbekannte Gerüche	... können Unsicherheit und Angst erzeugen

2. Der Erfolg wird regelmäßig evaluiert

Erfolgskontrollen können durch das regelmäßige Auswerten von Indikatoren zu psychischen Fehlbelastungen erfolgen. Indikatoren ergeben sich z.B. aus der Auswertung von betrieblichen Daten oder aus den Daten von Mitarbeiterbefragungen. Im Folgenden eine Auflistung von Faktoren, die mit den genannten Methoden erhoben werden können.

Betriebliche Indikatoren für psychische Fehlbelastungen¹⁰

1. Betriebliche Daten zu Fehlzeiten und Fluktuation <ul style="list-style-type: none"> • überdurchschnittliche Unfallzahlen (meldepflichtige und nicht meldepflichtige Unfälle) • überdurchschnittlicher Krankenstand und auffällige Fehlzeiten • überdurchschnittliche Fluktuation
2. Arbeitsergebnisse <ul style="list-style-type: none"> • vermehrter Ausschuss, schlechte Produktqualität • sich häufende Kundenreklamationen
3. Arbeitsprozess <ul style="list-style-type: none"> • häufige Fehlhandlungen • Leistungsschwankungen

¹⁰ Modul 3 aus LASI LV 31

- Nichteinhalten von Terminen
- häufige Störungen und Unterbrechungen
- Nichteinhalten der Arbeitszeitordnung / häufige Überstunden

4. Befindlichkeit und Gesundheit der Beschäftigten

- Unzufriedenheit, Resignation, Burn-out
- Reizbarkeit, Nervosität
- verstärktes Rückzugsverhalten
- erhöhter Nikotin-, Alkohol- und Medikamentenkonsum
- Zunahme an psychosomatischen Erkrankungen

5. Soziales Klima

- Häufige Konflikte, aggressives Verhalten, diszipliniäre Probleme
- Kompetenzgerangel
- Mobbing
- Sexuelle Belästigung
- Gewalt am Arbeitsplatz

Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)
LASI-Veröffentlichungen (LV)

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

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
16	Kenngößen zur Beurteilung raumklimatischer Grundparameter	Mai 1999
17	Leitfaden „Künstliche Mineralfasern“ - Handlungsanleitung für die Beurteilung von und den Umfang 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 Kassenaarbeitsplätzen	Oktober 1999
21	Arbeitsschutzmanagementsysteme Spezifikation zur freiwilligen Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) <i>(3. überarbeitete Auflage)</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>	Mai 2006
23	Leitlinien zur Biostoffverordnung <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	September 2008
24	Umgang mit Lösemitteln im Siebdruck <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	März 2009
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	Juli 2003

Die Publikationen können im Internet unter <http://lasi.osha.de> abgerufen werden.

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
34	Gegen Mobbing – Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder	September 2003
35	Leitlinien zur Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	August 2008
36	Handlungsanleitung für die Ausführung der Marktüberwachung in Deutschland <i>(2. überarbeitete Auflage)</i>	November 2008
37	Handlungsanleitung für den Umgang mit Arbeits- und Schutzgerüsten	März 2005
38	Handlungsanleitung für die Beurteilung von Arbeiten in sauerstoffreduzierter Atmosphäre für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder	April 2005
39	Reinigung und Innenprüfung von Heizölverbrauchertanks	Mai 2005
40	Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung	März 2009
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>	Februar 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 <i>(2. überarbeitete Auflage)</i>	September 2008
46	Leitlinien zum Geräte- und Produktsicherheitsgesetz <i>(2. überarbeitete Auflage)</i>	September 2007
47	Anforderungen an Anlagen für bioethanolhaltige Kraftstoffe	März 2007
48	Buß- und Verwarnungsgeldkataloge zum Fahrpersonalrecht	August 2008
49	Qualität der gutachterlichen Äußerung im Rahmen des Erlaubnisverfahrens nach § 13 Betriebssicherheitsverordnung	August 2008
50	Bewegungsergonomische Gestaltung von andauernder Steharbeit - 1.1 Eine Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen	März 2009
51	Handlungsanleitung für die Umsetzung der REACH-Verordnung im Arbeitsschutz	März 2009
52	Integration psychischer Fehlbelastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder	Oktober 2009

Die Publikationen können im Internet unter <http://lasi.osha.de> abgerufen werden.