

**Stellungnahme der Fachgruppe „Gefährdungsbeurteilung psychischer Arbeitsbelastung“ des BDP (Stand: März 2018)
zum TOP „Novellierungsbedarf der DGUV V2“ in der nächsten Sitzung der LASI-AG3 soz. und med. Arbeitsschutz am 11. und 12.04.2018 in Stuttgart**

Warum diese Stellungnahme?

Der BDP (Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen) ist mit etwa 11.500 Mitgliedern der größte Berufsverband von in allen Bereichen arbeitenden Psychologen in Deutschland. In der Sektion Wirtschaftspsychologie des BDP sind gut 1.350 Arbeits- und Organisationspsychologinnen und -psychologen organisiert. Die Fachgruppe „**Gefährdungsbeurteilung psychischer Arbeitsbelastung**“ besteht aus etwa 20 Fachpsychologinnen und -psychologen, die zu den Themen BGM, BGF und schwerpunktmäßig psychische Belastung als Freiberufler oder Angestellter in Industrie, Verwaltung und anderen Organisationen arbeiten und ein hohes Maß an Erfahrung und Expertise mitbringen.

Es ist sicherlich nicht nötig, der mit dieser Stellungnahme angesprochenen Zielgruppe zu belegen, dass schon heute in deutlichem Ausmaß, aber künftig noch deutlich zunehmend, verhältnisbezogene (psychische Belastung und arbeits-systembedingte psychische Gefährdung) und verhaltensbezogene psychische Gesundheitsrisiken zentrale Herausforderung für Prävention (Gefährdungsbeurteilung), kuratives Handeln (Therapie) und Rehabilitation sind und sein werden. Das Management von einerseits verhältnisbedingten psychischen Belastungen, Gesundheitsrisiken und Ressourcen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung mit der Zielsetzung optimaler organisationaler Resilienz und andererseits von verhaltensbedingten Beanspruchungen und Ressourcen mit der Zielsetzung persönlicher Resilienz kann nur Erfolg haben, wenn die einschlägig qualifizierte Profession der Psychologinnen und Psychologen angemessen einbezogen wird.

Dabei werden drei zentrale Kompetenzfelder durch Psychologinnen und Psychologen in besonderer Weise abgedeckt:

- Kenntnisse und Erfahrungen mit der Genese und Therapie psychischer Erkrankungen und der Gesundheitsförderung.
- Fähigkeit, organisatorische Rahmenbedingungen in ihrer Wirkung auf Beschäftigte beurteilen und Anregungen zur Führung und Organisationsgestaltung geben zu können
- Die Etablierung gesunder Arbeitskontexte erfordert in der Regel organisationsentwickelnde Projekte, die entsprechende Erfahrungen in der Gestaltung von Veränderungsprozessen voraussetzen. Erfolgreiche psychologische Konzepte der Veränderung von individuellen und kollektiven Sichtweisen basieren auf psychologischem Fachwissen und Prozesskompetenz von Psychologinnen und Psychologen.

Das Fachkonzept zur Einbindung weiterer Professionen in die betriebliche Betreuung nach der DGUV Vorschrift 2 (Stand: 27. September 2017) nennt zu Recht die folgenden Kernkompetenzen:

- „Fähigkeit, Probleme der Arbeits- und Organisationspsychologie selbständig und eigenverantwortlich lösen zu können,
- Fähigkeit, arbeits- und organisationspsychologische Interventionsinstrumente im betrieblichen Kontext bewerten und anwenden zu können,
- Kompetenzen von Beschäftigten für den Umgang mit möglichen Ressourcen entwickeln und verbessern können,
- Aufbau und Ablauforganisation von Betrieben unter psychologischen Aspekten analysieren und Verbesserungsvorschläge machen können,
- Fähigkeit, arbeits- und organisationspsychologische Aspekte überzeugend und situationsgerecht in Gesprächen vertreten zu können.“

Einbezug von Psychologinnen und Psychologen in die Grundbetreuung und betriebsspezifische Betreuung

Eine wirksame Veränderung kann aus Sicht des BDP nur über eine Veränderung des ASiG greifen: Die Gruppe der Psychologinnen und Psychologen soll als dritte Säule mit Listung der obigen Kernkompetenzen in das ASiG aufgenommen werden. Dafür muss eine Streichung dieser psychologischen Kompetenzen, insbesondere der prozessbezogenen Kompetenzfelder bei der Säule der Arbeitsmediziner erfolgen. Ansonsten stehen die Ärzteordnungen dem im Weg, weil sie nur das Delegationsprinzip an ärztliche Hilfskräfte, hier Psychologen, zulassen, nicht die multidisziplinäre Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Die Ärzteordnungen lassen nicht zu, dass vom Gesetz zugesprochene psychologische Kernkompetenzen, auch wenn die entsprechende Qualifikation und Erfahrung fehlt, einer anderen Profession gleichberechtigt auf Augenhöhe überlassen werden. In unserem Verständnis ist für eine erfolgreiche Zusammenarbeit das gleichberechtigte Zusammenspiel aller Akteursgruppen angesichts der komplexen Herausforderungen unumgänglich. Delegationen und Anweisungen stehen dem im Weg.

Das Ziel muss also eine multidisziplinäre Zusammenarbeit auf Augenhöhe sein, bei der alle drei Säulen direkt der Geschäftsleitung zugeordnet sind und fachliche Weisungsfreiheit unter den 3 Säulen besteht.

Verstärkter Einbezug von Psychologinnen und Psychologen auch in anderen Handlungsfeldern

Die momentane Fokussierung der Diskussion auf die DGUV Vorschrift 2 soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass es häufig auch in anderen Handlungsfeldern von Sicherheit und Gesundheit in hohem Maße an psychologischer Expertise durch fehlenden Einbezug von Psychologinnen und Psychologen mangelt. Im Wesentlichen betrifft es die folgenden Handlungsfelder:

a) Einrichtung und bedarfsgerechte personelle und sächliche Ausstattung der von der GDA-Leitlinie vorgeschriebenen psychologischen Fachabteilungen (sogenannter „Second Level Psychologie“)

In der GDA-Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ wird von den Präventionsleitern in UVT und Arbeitsschutzbehörden mit Nachdruck gefordert, in ihren Organisationen bedarfsorientiert eine Fachabteilung mit Psychologinnen und Psychologen aufzubauen, die insbesondere die Aufsicht bei fachlichen Problemstellungen bei Beratung und Überwachung unterstützen sollen. Der Fachgruppe erscheinen die Antworten des BMAS auf die Kleine Anfrage der Grünen zum Fortschritt dieser Vorgaben ausweichend und geschönt. Weder quantitativ noch qualitativ wurde bisher dieser Vorgabe Rechnung getragen. Auch bei mittelgroßen Überwachungsbehörden und UVT sind häufig nur sehr wenige Psychologen, und wenn mehrere genannt werden, dann sind es zwar Psychologen, die aber nicht im Sinne des Second Level arbeiten, sondern anderswo, zum Beispiel im Bereich der Ausbildung der UVT. Auch gibt es Arbeitsschutzbehörden und UVT, die einen deutlichen Anteil von Nichtpsychologen als Mitglieder des Second Level Psychologie, meist Aufsichtspersonen mit technischer Qualifikation, benannt haben. Der BDP fordert also, dass dieser Vorgabe angemessen bedarfsorientiert zeitnah Rechnung getragen wird.

b) Änderung der GDA-Strategien in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung zu psychischer Belastung

- Abkehr von der bisherigen edukativ-motivationalen Zielorientierung. Die Prüfung der Umsetzung des Gesetzes, nicht der artikulierten Bereitschaft etwas tun zu wollen, sondern der tatsächlichen Einleitung und Entwicklung von Maßnahmen sollte Priorität haben. Eine Voraussetzung dafür ist die Konkretisierungen der unbestimmten Rechtsbegriffe in den Auditvorgaben für die Aufsichtspersonen. Begriffe wie „zeitnah“, „sinnvolles Konzept“, „angemessen“ etc. eröffnen einen nicht zielführenden Ermessensspielraum für Aufsichtspersonen.

- Zurzeit sind die Aufsichts- und Beratungsaktivitäten in hohem Maße auf Kriterien der Prozessqualität fokussiert, während psychologische Kriterien der menschengerechten Arbeitsgestaltung eine nachrangige Rolle spielen. Die Entwicklung von fachpsychologischen und psychologisch-methodischen Qualitätskriterien, insbesondere in der Aufsichtstätigkeit, muss nachhaltig vorangetrieben werden. Dies kann nur unter verstärktem Einbezug der Expertise von Psychologinnen und Psychologen gelingen.
- psychologische Professionalisierung der Wirksamkeitskontrolle der durchgeführten Maßnahmen. Psychologische Erfahrungen aus dem Bereich der Programm- und Wirkungsevaluation müssen genutzt werden
- Herausarbeitung der besonderen fachpsychologischen Herausforderung bei der Analyse der psychischen Gefährdung durch soziale Beziehungen und Führung
- Entwicklung von Kompetenzanforderungen und Gütekriterien für Moderatoren, wenn zur Gefährdungsbeurteilung das Format von Workshops gewählt wird. Workshops und andere strukturierten Gruppenprozesse stellen erhebliche methodische psychologische und personelle Anforderungen an die Moderatoren und sollten den psychologischen Standards entsprechen.

c) Verabschiedung des Bundesrats-Entwurfes der sogenannten „Anti-Stress-Verordnung“ („Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit“) und Aufbau und Etablierung des dazugehörigen Ausschusses für Arbeitspsychologie (im Folgenden in Analogie zum AfAMed als AfAPsych abgekürzt)

Die Fachgruppe „Gefährdungsbeurteilung psychischer Arbeitsbelastung“ des BDP spricht sich für eine sogenannte „Anti-Stress-Verordnung“ („Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit“) aus. Die Fachgruppe argumentiert bei der Befürwortung vor allem aus der psychologischen Sicht. Vor allem die folgenden drei Aspekte würden durch die Arbeit im AfAPsych verbessert werden:

- Klarere Anforderungen:
Bislang fehlt es an klaren und psychologisch eindeutigen Anforderungen für die Umsetzung einer Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung. Eine entsprechende Verordnung wird an dieser Stelle Sicherheit in der Umsetzung für alle Beteiligten ermöglichen, wie dies bereits für andere Gefährdungspotenziale bei der Arbeit wirksam ist.
- Höhere Verbindlichkeit:
Obwohl das ArbSchG eine deutliche gesetzliche Grundlage darstellt, fehlt es in der Folge an verbindlichen Umsetzungskriterien. Dadurch kommen Unternehmen ihrer Verpflichtung zur Umsetzung einer wirkungsvollen Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung nur unzureichend nach. Daher ist eine „sogenannte „Anti-Stress-Verordnung“ („Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit“) notwendig, um durch ihre Rahmenkriterien die Verbindlichkeit eindeutig zu formulieren.
- Klare Adressierung an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.
Spezifische Kriterien für die inhaltliche Umsetzung sind bislang nur in den Leitlinien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) formuliert. Allerdings beziehen sich diese auf das Aufsichtspersonal der Länder und der DGUV und nicht auf die Unternehmen selbst. Eine sogenannte „Anti-Stress-Verordnung“ („Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit“) füllt diese Lücke, indem sich Kriterien explizit auf die Unternehmen und nicht nur mittelbar auf die Prüfkriterien der GDA beziehen.

Für die Fachgruppe „Gefährdungsbeurteilung psychischer Arbeitsbelastung“ des BDP:
Dipl.-Psych. Boris Ludborz (Leiter der Fachgruppe und Vorstand der Sektion Wirtschaftspsychologie)
Postfach 110103, 69017 Heidelberg
Tel. (Mobil): 0171 2220679
boris.ludborz@wirtschaftspsychologie-bdp.de