



Positionspapier des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen e. V. (BDP)

Für einen modernen Arbeitsschutz:

Aufnahme von Psycholog*innen in ein novelliertes ASiG und in die DGUV Vorschrift 2

Berlin, 16. Dezember 2024

Die Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt sind seit Jahren erkennbar und nehmen zu. Die Folgen der Digitalisierung prägen den Alltag von Unternehmen und Beschäftigten. Anforderungen der digitalen Transformation und die Zunahme von Flexibilität verändern die Gefährdungsprofile kontinuierlich und in breitem Maße. Gefährdungen durch negativ gestaltete psychische Belastungsfaktoren führen vermehrt zu physischen und psychischen Erkrankungen, wie Muskel-Skelett- oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Burnout und Depressionen und vorzeitigen Renteneintritten. Die Folgen sind alarmierend: hohe Ausfallzeiten, vermehrte Krankmeldungen aufgrund psychischer Erkrankungen und ein deutlicher Anstieg vorzeitiger Renteneintritte [1, 2].

Herausforderung guter Arbeitsschutz

Psychische Belastung ist als zentraler Faktor für die Gesundheit am Arbeitsplatz empirisch umfassend belegt. Dennoch bleibt die Berücksichtigung in der betrieblichen Praxis noch mangelhaft. Studien zeigen auf, dass die Integration psychischer Belastung in die Gefährdungsbeurteilung auf niedrigem Niveau stagniert [3, 4]. Dort, wo sie durchgeführt wird, fehlt es häufig an fachlicher Qualität und konkreten Maßnahmen. Unternehmen empfinden den Prozess nicht selten als komplex und herausfordernd. Sie scheitern oft an der Komplexität, der fehlenden Fachkompetenz oder an unzureichenden Ressourcen.

Hinzu treten disruptive Wirkungen der Digitalisierung und des Einsatzes künstlicher Intelligenz, die Arbeitsbedingungen radikal verändern. Während Automatisierung Prozesse erleichtert, führen ständige Erreichbarkeit und neue Arbeitsweisen zu zusätzlichen Veränderungen von Rahmenbedingungen und dem Erleben des Arbeitsalltages. Die komplexen Entwicklungen machen eine fundierte, psychologische Begleitung unerlässlich. Ein Blick auf die Entwicklung der Fehlzeiten verdeutlicht, dass das Arbeitsschutzgesetz (ASiG) und die DGUV Vorschrift 2 [5] den aktuellen Anforderungen nicht mehr gerecht werden und reformiert werden müssen, um die erforderliche psychologische Expertise systematisch zu integrieren.

Warum die psychologische Fachkunde notwendig ist

Psycholog*innen verfügen über das spezifische Fachwissen, das ergänzend notwendig ist, um den quantitativ steigenden und qualitativ komplexen psychischen Anforderungen im modernen Arbeitsschutz gerecht zu werden:



- Wissenschaftlich fundierte Diagnostik psychischer Belastung und die Entwicklung wirksamer Präventionskonzepte und -maßnahmen.
- Unterstützung von Unternehmen bei der Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen.
- Fachkundige Begleitung bei der Einführung neuer Technologien, um negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit zu minimieren.

Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) fordert die bedarfsorientierte Betreuung. Bedarfsorientierung als spezifische Analyse der Situation vor Ort, Umsetzbarkeit der Maßnahmen in den Arbeitsalltag und die Unterstützung durch die Führungskräfte sind zentrale Erfolgsfaktoren zur Senkung von negativer psychischer Belastung und von Fehltagen. Zugeschnittene, evidenzbasierte und nachhaltige Maßnahmen, die auch auf die Verhältnisprävention abzielen, bilden den Schlüssel für effektive Prävention und Gesundheitsförderung. Die aktuelle Gesetzeslage fördert allerdings die bedarfsorientierte Betreuung nicht direkt, da es an Fachkräften mangelt und psychologische Fachkunde nicht vorgesehen ist.

Dringender Handlungsbedarf im Arbeitsschutz

Im nächsten Schritt ist es daher erforderlich, Psycholog*innen im ASiG und der DGUV Vorschrift 2 zusätzlich zur Fachkunde der beteiligten Professionen Betriebsärzt*innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit aufzunehmen. Die diesbezügliche Anpassung der Verordnungen ist im Hinblick auf die fachlichen Anforderungen in der Versorgungsrealität, insbesondere an Qualitätssicherung und Prävention, dringend notwendig, auch und nicht zuletzt, um die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen zukünftig zu gewährleisten.

Leider berücksichtigt die aktuelle Gesetzeslage psychische Belastung nur unzureichend. Es fehlen verbindliche Vorgaben und technische Standards, die psychische Gesundheit systematisch in den Arbeitsschutz integrieren. Insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs) benötigen strukturelle Unterstützung und Zugang zu psychologischer Fachkompetenz, um bestehende Lücken in der Prävention zu schließen.

Unsere Forderungen auf einen Blick:

- **Integration von Psycholog*innen** in das Arbeitsschutzgesetz (ASiG) und die DGUV Vorschrift 2
- **Förderung der multidisziplinären Zusammenarbeit**, insbesondere mit Betriebsärzt*innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit
- **Qualitätssicherung und Prozessstärkung** durch Einbindung psychologischer Fachkompetenz in die betriebliche Grundbetreuung
- **Bessere Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen (KMUs)**, um Lücken in der Prävention zu schließen
- **Einführung verbindlicher technischer Regeln** für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung



Weitere Informationen zu diesem Thema und zur Kampagne „Moderne Arbeitswelt braucht Psychologie“ finden Sie auf der [Website des BDP](#).

Ihre Ansprechpersonen:

Frau Ivon Ames

Vorstand Sektion Wirtschaftspsychologie im
BDP

E-Mail: [ivon.ames@wirtschaftspsychologie-
bdp.de](mailto:ivon.ames@wirtschaftspsychologie-bdp.de)

Herr Fredi Lang

Referatsleiter Fach- und Berufspolitik

E-Mail: f.lang@bdp-verband.de

Der Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP) vertritt die beruflichen Interessen über 10.000 niedergelassener, selbstständiger und angestellter/ beamteten Psycholog*innen aus allen Tätigkeitsbereichen. Als der anerkannte Berufs- und Fachverband der Psychologenschaft ist der BDP Ansprechpartner und Informant für Politik, Medien und die Öffentlichkeit.



Quellenverzeichnis

- [1] Niedhammer, I., Bertrais, S., & Witt, K. (2021). Psychosocial work exposures and health outcomes: A meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(7), 489–508. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3968>
- [2] Angerer, P., Siegrist, K. & Gündel, H. (2014). Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Erkrankungsrisiken: Wissenschaftliches Gutachten (Expertise) im Auftrag des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf. In Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), *Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte psychische Belastung.*: transfer 4.
- [3] Beck, D., & Lenhardt, U. (2019). Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments: Findings from a company survey in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(3), 435–451. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01416-5>
- [4] Beck, D., & Schuller, K. (2020). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der betrieblichen Praxis: Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus einem Feldforschungsprojekt. *baua: Bericht kompakt*, 1. Auflage, 1–3. <https://doi.org/10.21934/BAUA:BERICHTKOMPAKT20200115>
- [5] DGUV Vorschrift 2 (2012). Unfallverhütungsvorschrift. Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Abgestimmter Mustertext. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung. https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/vorschriften_regeln/dguv-vorschrift_2/muster_vorschr_2.pdf