

Berlin, 10. November 2023

## **Moderne Arbeitswelt braucht die Psychologie**

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

#### **Vorbemerkung**

Das vorliegende Papier reflektiert die aktuelle Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes vor dem Hintergrund von Transformation einerseits und steigenden Krankentagen aufgrund psychischer Erkrankungen andererseits. Die Zeit ist reif für die Verankerung psychologischer Expertise in den gesetzlichen Regelungen.

#### **Arbeitsschutz heute und zukünftige Herausforderungen**

Das Aufgabenspektrum und die Rahmenbedingungen im Arbeitsschutz unterliegen dem kontinuierlichen Wandel in der Arbeitswelt. Es bedarf heute dringend einer Anpassung der Gefährdungsprofile und nachfolgend der gesetzlichen Regelungen des Arbeitssicherheitsgesetzes von 1973, die die steigende Bedeutsamkeit psychischer Belastung insbesondere im präventiven Sinne aufgreift.

Mit den Anforderungen der digitalen Transformation und der Zunahme von Flexibilität ändern sich die Gefährdungsprofile kontinuierlich und in breitem Maßstab. Gefährdungen durch psychische Belastungsfaktoren führen zu physischen und psychischen Erkrankungen, wie Muskel-Skelett- oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Burnout und Depressionen und vorzeitigen Renteneintritten (z. B. Niedhammer et al, 2021; Rau & Buyken, 2015; Angerer et al., 2014). Besonders relevante und verbreitete Belastungsdimensionen sind durch Technologie verursachte Informationsüberflutung, qualitative und quantitative Verdichtung von Arbeit, erhöhte Komplexität der Aufgaben, permanente Veränderungen, Arbeitsunterbrechungen, ungünstig gestalteter Handlungsspielraum, fehlende Kommunikationsmöglichkeiten und Unterstützung von Kolleg:innen und Vorgesetzte sowie ständige Erreichbarkeit.

#### **Wandel der Arbeitswelt**

Die genannten Veränderungen in der Arbeitswelt finden schon seit einiger Zeit und stetig statt. Im Zusammenhang der Coronapandemie wurden sie noch verstärkt und sichtbarer. Sie werfen nun vor dem Hintergrund der Geschwindigkeit der Digitalisierung und Einführung von künstlicher Intelligenz, der demographischen Entwicklung und dem Fachkräftemangel sowie veränderten Arbeitsbedingungen wie flexibler Arbeit die Frage nach einer umfangreichen konzeptionellen und strukturellen Antwort auf diesen massiven Wandel auf.



Auch wenn die Coronapandemie und aktuelle Themen wie Ukraine-Krieg und Klimawandel zusätzliche Beiträge zur psychischen Belastung ergeben, sind die seit langem und kontinuierlich steigenden Zahlen der Fehlzeiten und Renteneintritte aufgrund von psychischer Belastung und daraus resultierender Erkrankungen alarmierend. Angesichts der hohen Dynamik im Wandel und immer wieder neuen Spitzenwerten erscheint auch ein weiterer Anstieg plausibel. Demgegenüber sind die Effekte bisheriger Strategien und die absehbare Versorgungssituation bei Weitem nicht ausreichend.

### **Prävention und Versorgung**

Die Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung stagniert seit langem auf niedrigem Niveau (Beck & Lenhardt, 2019), und dort, wo sie stattfindet, ist die fachliche Qualität der Durchführung nicht klar. Ebenso unklar ist die Häufigkeit und Art darauffolgender Maßnahmen. Umfragen zeigen, dass Unternehmen den gesamten Prozess der Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastung als sehr herausfordernd erleben und dieser immer noch mit vielen Unsicherheiten verbunden ist (Beck & Lenhardt, 2019). Die mit hoher Arbeitsintensität, zu langen Arbeitszeiten oder unangemessenem Führungsverhalten einhergehenden psychosozialen Risiken werden von vielen Unternehmen als komplexe Gestaltungsprobleme empfunden (Beck & Schuller, 2020). Diese Ergebnisse geben eindeutige Hinweise darauf, dass die aktuelle betriebliche Betreuungssituation die erforderliche fachliche Begleitung für die Berücksichtigung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung nicht sicherstellen kann. Dieses wird auch in den Schlussfolgerungen des Beitrags von Beck und Schuller (2020) deutlich, in dem als wichtiger Erfolgsfaktor für einen gelingenden Prozess die Beratung und Unterstützung durch fachkundige Expert\*innen formuliert wurde.

## **Quantitative und qualitative Herausforderungen im Arbeitsschutz 2023**

### **Kapazitäten**

Die Betreuungskapazitäten der Berufsgruppen fallen unterschiedlich aus. Für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurde aktuell und auf absehbare Zeit eine sehr gute Bedarfsdeckung festgestellt (Barth et al., 2017). Anders stellt es sich bei den Arbeits- und Betriebsmediziner\*innen dar. Der Fachkräftemangel ist in der Ärzteschaft besonders dramatisch und führt bereits jetzt zur Unterversorgung. Im Jahr 2013 stellte die BAuA fest (Barth et al., 2014), dass mehr als 4 Millionen Beratungsstunden aufgrund fehlender Kapazitäten in der Arbeits- und Betriebsmedizin nicht erbracht werden konnten. Besonders gravierend ist die Tatsache, dass die absolute Zahl der berufstätigen Ärzt\*innen in den Bereichen Arbeits- und Betriebsmedizin seit 2014 stagniert (2014: 8.083; 2022: 8.085).

### **Aufgaben und Kompetenzen**

Die thematische Vielfalt ist durch die weitreichenden Veränderungen und damit einhergehenden Herausforderungen in der Arbeitswelt gestiegen, während die „klassischen“ arbeitsschutzrelevanten Themen nicht an Bedeutung verloren haben.

Die aktuellen Aufgaben im Rahmen der Grundbetreuung sind in der DGUV Vorschrift 2, Anlage 2 aufgeführt. Den dargestellten Aufgaben werden nachfolgend die psychologischen Kompetenzen, wie sie in einem Psychologiestudium vermittelt werden, gegenübergestellt.

<b>Aufgabenfelder DGUV Vorschrift 2, Anlage 2</b>	<b>Psychologische Kompetenzen im Überblick</b>
<p>1. Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung (Beurteilung der Arbeitsbedingungen)</p> <p>1.1 Unterstützung bei der Implementierung eines Gesamtkonzeptes zur Gefährdungsbeurteilung</p> <p>1.2 Unterstützung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung</p> <p>1.3 Beobachtung der gelebten Praxis und Auswertung der Gefährdungsbeurteilung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wissenschaftlich gesichertes Wissen über die komplexen Wirkmechanismen von psychischer Belastung und Beanspruchungsfolgen sichern fundierte Beurteilung der Arbeitsbedingungen</li> <li>• Implementierung eines Gesamtkonzeptes erfordert die Begleitung von Organisationsentwicklungsprozessen</li> <li>• evidenzbasiertes Wissen zu Diagnostik und Methoden</li> <li>• grundlegende und spezifische Anwendungskompetenzen in Organisationspsychologie und Gesundheitspsychologie sind nötig; Informationsmaterialien und Anleitungen können keine fundierte arbeits- und organisationspsychologische Begleitung ersetzen</li> </ul>
<p>2. Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhältnisprävention</p> <p>2.1 Eigeninitiatives Handeln zur Verhältnisprävention an bestehenden Arbeitssystemen</p> <p>2.2 Eigeninitiatives Handeln zur Verhältnisprävention bei Veränderung der Arbeitsbedingungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ableitung und nachhaltige Umsetzung von Maßnahmen sowie weitere Veränderungsprozesse erfordern arbeits- und organisationspsychologische Fachkunde</li> <li>• evidenzbasiertes Wissen über Entwicklung und Einführung verhältnispräventiver Maßnahmen</li> <li>• Kenntnisse über die Gestaltung von Mensch-Maschine-Systemen</li> <li>• Kenntnisse zu Diagnose und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten</li> </ul>
<p>3. Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung – Verhaltensprävention</p> <p>3.1 Unterstützung bei Unterweisungen, Betriebsanweisungen, Qualifizierungsmaßnahmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhaltenspräventive Interventionen sind weit verbreitet (z. B. Stressmanagement, Gesundheitswissen, Selbstfürsorge, Zeit- und Selbstmanagement) und müssen mit psychologischer Fachkunde begleitet werden, um</li> </ul>

<b>Aufgabenfelder DGUV Vorschrift 2, Anlage 2</b>	<b>Psychologische Kompetenzen im Überblick</b>
<p>3.2 Motivieren zum sicherheits- und gesundheitsgerechten Verhalten</p> <p>3.3 Information und Aufklärung</p> <p>3.4 Kollektive arbeitsmedizinische Beratung der Beschäftigten</p>	<p>wissenschaftliche Fundierung und Wirksamkeit sicherzustellen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzung muss bedarfsorientiert erfolgen: arbeitspsychologische und gesundheitspsychologischer Kompetenzen zu Motivation, Erleben und Verhalten von Einzelnen und Gruppen</li> <li>• Kompetenzen Lernprozesse, Gruppenprozesse und -dynamiken zu effektiv gestalten und zu moderieren</li> <li>• Wissen über Prozesse des Stressmanagements und der Handlungsregulation</li> </ul>
<p>4. Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration in die Führungstätigkeit</p> <p>4.1 Integration des Arbeitsschutzes in die Aufbauorganisation</p> <p>4.2 Integration des Arbeitsschutzes in die Unternehmensführung</p> <p>4.3 Beratung zu erforderlichen Ressourcen zur Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen</p> <p>4.4 Kommunikation und Information sichern</p> <p>4.5 Berücksichtigung der Arbeitsschutzbelange in betrieblichen Prozessen</p> <p>4.6 Betriebliche arbeitsschutzspezifische Prozesse organisieren</p> <p>4.7 Ständige Verbesserung sicherstellen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitspsychologisch gesicherte Erkenntnisse hinsichtlich Führung und Gesundheit</li> <li>• Wissen über Prozesse und Beteiligungsformen</li> <li>• Planung und Begleitung von Veränderungsprozessen</li> <li>• Kompetenzen zur Führungskräfteberatung und -entwicklung</li> <li>• Kompetenzen in Organisationsberatung und -entwicklung</li> <li>• Projekt- und Ressourcenplanung</li> <li>• Prozessbegleitung</li> <li>• Diagnostik, Evaluation und konzeptuelle Weiterentwicklung</li> <li>• Gestaltung und Begleitung soziotechnischer Systeme</li> </ul>
<p>5. Untersuchung nach Ereignissen</p> <p>5.1 Untersuchungen von Ereignissen, Ursachenanalysen und deren Auswertungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hohe Methodenkompetenz in Diagnostik, Evaluation und Gesamtinterpretation</li> <li>• Bedarfsanalyse, Präventionsmaßnahmen, Begleitung und Nachsorge bei der Bewältigung</li> </ul>

<b>Aufgabenfelder DGUV Vorschrift 2, Anlage 2</b>	<b>Psychologische Kompetenzen im Überblick</b>
5.2 Ermitteln von Unfallschwerpunkten sowie Schwerpunkten arbeitsbedingter Erkrankungen  5.3 Verbesserungsvorschläge	gung von potentiell traumatischen Ereignissen, Burnout-Prävention, Mobbing, Diskriminierung...  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hohes Methoden- und Konzeptwissen, u. a. im Themenfeld psychischer Belastung</li> <li>• Kenntnisse über Wahrnehmungsprozesse, Lernfähigkeit und -bereitschaft, Motivation und Volition</li> </ul>
6. Allgemeine Beratung von Arbeitgebern, Führungskräften, betrieblichen Interessenvertretungen, Beschäftigten  6.1 Beratung zu Rechtsgrundlagen, Stand der Technik und Arbeitsmedizin, wissenschaftlichen Erkenntnissen  6.2 Beantwortung von Anfragen  6.3 Verbreitung der Information im Unternehmen, einschließlich Teambesprechungen  6.4 Externe Beratung zu speziellen Problemen des Arbeitsschutzes organisieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evidenzbasiertes Fachwissen und dafür benötigte Kompetenzen in Problemanalyse, Beratung, organisationswissenschaftlicher Konzeption,</li> <li>• umfassendes Wissen über psychische Gesundheit</li> <li>• Kompetenzen bzgl. Moderation und Präsentation</li> <li>• Kompetenzen in fachlicher Bewertung externer Materialien/Tools</li> <li>• Kompetenzen in Evaluation und Beurteilung von Veränderungen in den Arbeitsbedingungen als Folge von Veränderungen</li> <li>• Prospektive Arbeitsgestaltung</li> </ul>

Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) fordert eine bedarfsorientierte Betreuung. Die Bedarfsorientierung als spezifische Analyse der Situation vor Ort, die Umsetzbarkeit der Maßnahmen in den Alltag und die Unterstützung durch die Führungskräfte bilden Gelingensfaktoren für die Senkung von negativer psychischer Belastung und Ausfällen. Zugeschnittene, effektive und nachhaltige Maßnahmen bilden den Schlüssel für eine erfolgreiche Gesundheitsprävention.

Die aktuelle Gesetzeslage fördert allerdings die bedarfsorientierte Betreuung nicht direkt, da es an Fachkräften mangelt und psychologische Fachkunde nicht vorgesehen ist.

### **Bedarfsorientierung und Qualitätssicherung in der Gesundheitsförderung und im Gesundheitsmanagement**

Überbetriebliche Dienste setzen heute nicht selten Beratende mit heterogenen beruflichen Qualifikationen ein, um die aktuelle Lücke in der Fachkunde zu schließen. Die nötige Prozessqualität und Evidenzbasierung bleibt dabei nicht selten auf der Strecke. Hier ist es nötig, diese



Lücke durch klare gesetzliche Regelungen zu schließen und durch die Verankerung der arbeitspsychologischen Fachkunde in der Grundbetreuung die nötige Qualität in der Durchführung sicherzustellen. Bereits heute ist die professionelle arbeitspsychologische Begleitung ein etabliertes Konzept im Arbeitsschutz größerer Unternehmen. Betriebsärzt\*innen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit (SiFas) und Psycholog\*innen arbeiten dort effektiv Hand in Hand. Auch in Präventionsabteilungen der Unfallversicherungsträger oder in den einzelnen Kompetenzzentren der Regierungspräsidien auf Länderebene hat die Psychologie ihren festen Platz eingenommen, um auf allen Ebenen und für alle Zielgruppen (Aufsichtspersonen, SiFas, Arbeitsmediziner\*innen und auch Unternehmen) die Integration psychischer Belastung in die Gefährdungsbeurteilung zu unterstützen und zu begleiten.

Diese gelebte Praxis muss sich nun auch endlich in den Gesetzen, Regelwerken und Vorschriften finden. Im nächsten Schritt ist es daher dringend erforderlich, Psycholog\*innen im ASiG und der DGUV Vorschrift 2, die u. a. die Fachkunde der beteiligten Professionen, aktuell Betriebsärzt\*innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, enthält, aufzunehmen. Die diesbezügliche Anpassung der Verordnungen ist notwendig im Hinblick auf die fachlichen Anforderungen in der Versorgungsrealität, insbesondere an Qualitätssicherung und Prävention, und zudem dringend erforderlich, um die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen zukünftig zu gewährleisten.

Die fehlende wahrgenommene Verbindlichkeit in der Umsetzung zeigt sich auch darin, dass der Bereich der psychischen Belastung das einzige Thema im Arbeitsschutz ist, welches immer noch gänzlich ohne Regelwerke und Vorschriften auskommen muss. Die existierenden Empfehlungen bilden hier eine wichtige Grundlage, die aber dennoch Empfehlungen bleiben. Eine Konkretisierung in Form einer technischen Regel ist erforderlich, um diesem Thema in den Köpfen der betrieblichen Akteur\*innen das nötige Gewicht zu verleihen.

Die Empfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) bieten dabei eine wichtige Unterstützung für die staatliche Aufsicht, Berufsgenossenschaften/Unfallkassen und Arbeitsschutzakteur\*innen. Die Umsetzung dieser liegt jedoch bei den Unternehmen selbst. Es zeigt sich nicht zuletzt in der geringen Umsetzungsquote, dass dieser Transfer noch nicht in dem Umfang gelingt, wie er erforderlich ist, um den aktuellen negativen Entwicklungstrends entgegenzuwirken. Die Sicherstellung einer hohen Prozessqualität in der Umsetzung des gesamten Prozesses der Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastung gelingt in der Praxis oft nur unter Hinzuziehen der arbeitspsychologischen Fachkunde. Dieses erfordert jedoch die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen, die aktuell nicht über die Grundbetreuung abgedeckt sind. Diese erforderlichen zusätzlichen Ressourcen können Kleinunternehmen sowie Unternehmen in wirtschaftlicher Schieflage häufig nicht leisten. Bestehende Defizite im Arbeitsschutz werden so für einen sehr großen Anteil der Arbeitnehmenden in Deutschland zusätzlich verstärkt. Die echte Integration der arbeitspsychologischen Fachkunde kann zu einer realen Verbesserung der aktuellen Versorgungssituation leiten. Die Aufnahme der arbeitspsychologischen Fachkunde in die Grundbetreuung stellt die nötige fachkundige Unterstützung für alle Unternehmen sicher und erreicht damit, dass die Ressourcen zielgenauer eingesetzt werden können. Eine bedarfsorientierte Betreuung mit arbeitspsychologischer Fachkunde würde die verstetigte Integration dieses wichtigen Bereiches ins unternehmerische Handeln durch einen kontinuierlichen Zugang zur Beratung und Begleitung sicherstellen.



## **Ausbau der multidisziplinären Zusammenarbeit als Reaktion auf wandelnde Arbeitsbedingungen**

Auch die Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch die Einführung von künstlicher Intelligenz (KI) müssen fachkundig begleitet werden, um die Potenziale dieser Technologie auszunutzen und die potenziellen negativen Auswirkungen durch frühzeitige prospektive Arbeitsgestaltung präventiv zu begegnen. Der Nutzen von KI als unterstützende Systeme im Arbeitsprozess hängt maßgeblich von der Wahrnehmung, dem Erleben und der Kognition des Menschen im Prozess ab. Damit dieser technologische Fortschritt zu effizienten, sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen führt, erfordert es dringend die psychologische Fachkunde in der soziotechnischen Systemgestaltung der Arbeitsbedingungen bei der Einführung von KI an den einzelnen Arbeitsplätzen.

Diese aktuell bereits deutlich sichtbaren und besonderen Herausforderungen im disruptiven Wandel der Arbeitswelt, verstärkt durch demografische und weitere Faktoren, unterstreichen die hohe Dringlichkeit zum Handeln. Weitere Verzögerungen in der Umsetzung des Arbeitsschutzes sollten vermieden und die Regelungsgrundlagen rasch verbessert werden.

Der BDP steht jederzeit zur Verfügung, die notwendige Wende im Arbeitsschutz zur quantitativ und qualitativ besseren Versorgung zu begleiten.

## **Der Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP)**

... vertritt die beruflichen Interessen der niedergelassenen, selbstständigen und angestellten/beamteten Psychologen und Psychologinnen aus allen Tätigkeitsbereichen. Ziele des BDP bestehen ebenso in der Förderung der Wissenschaft Psychologie in Theorie und Praxis und die Entwicklung und Durchsetzung Berufsethischer Standards und fachlich hochwertiger Richtlinien für die Berufsausübung in verschiedenen Aufgabenbereichen.

Als der anerkannte Berufs- und Fachverband der Psychologinnen und Psychologen ist der BDP Ansprechpartner und Informant für Politik, Medien und Öffentlichkeit in allen Fragen der beruflichen Anwendung von Psychologie und Psychotherapie.

Der BDP wurde am 5. Juni 1946 in Hamburg von 21 Berufsangehörigen gegründet. Heute gehören dem Verband rund 10.000 Mitglieder in 13 Landesgruppen und 11 Fachsektionen an.

Der BDP hat seinen Sitz im „Haus der Psychologie“ in Berlin-Mitte am Köllnischen Park.

## Quellen:

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.

Barth, Ch., Eickholt, C., Hamacher, W., & Schmauder, M. (2017). Bedarf an Fachkräften für Arbeitssicherheit in Deutschland. *BAuA: Bericht Forschung Projekt F2388*, 1. Auflage. doi:10.21934/baua:bericht20170921

Barth, C., Hamacher, W. und Eickholt, C. (2014): Arbeitsmedizinischer Betreuungsbedarf in Deutschland. Hrsg. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, [www.baua.de/dok/4964402](http://www.baua.de/dok/4964402) (abgerufen am 18.10.2023)

Bundesärztekammer (BÄK) (2019). Evaluation und Monitoring der arbeitsmedizinischen Versorgung. [https://www.bundesaerztekammer.de/fileadmin/user\\_upload/old-files/downloads/pdf-Ordner/Arbeitsmedizin/Konzept\\_fuer\\_eine\\_Evaluation\\_sowie\\_ein\\_kontinuierliches\\_Monitoring\\_der\\_arbeitsmedizinischen\\_Versorgung.pdf](https://www.bundesaerztekammer.de/fileadmin/user_upload/old-files/downloads/pdf-Ordner/Arbeitsmedizin/Konzept_fuer_eine_Evaluation_sowie_ein_kontinuierliches_Monitoring_der_arbeitsmedizinischen_Versorgung.pdf)

Bundesärztekammer (BÄK) (2022). Ergebnisse der Ärztestatistik zum 31.12.2022. <https://www.bundesaerztekammer.de/baek/ueber-uns/aerztestatistik/2022>

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>

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>

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](https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/vorschriften_regeln/dguv-vorschrift_2/muster_vorschr_2.pdf)

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>





Rau, R. & Buyken, D. (2015). Der aktuelle Kenntnisstand über Erkrankungsrisiken durch psychische Arbeitsbelastungen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 59(3), 113–129. [doi.org/10.1026/0932-4089/a000186](https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000186)

Trimpop, R., Hamacher, W., Ruttke, T., Höhn, K., Schmauder, M., Köhler, T., & Riebe, S. (2014). Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit: Aktuelle Ergebnisse der Sifa-Langzeitstudie. *sicher ist sicher*, 3, 9. <https://doi.org/10.37307/j.2199-7349.2014.03.09>