

Nach der Gefährdungsbeurteilung: mentale Fertigkeiten als „persönliche Schutzausrüstung“

Was metakognitive Kompetenz zu den sechs Gestaltungsbereichen beitragen kann und wo ihre Grenzen liegen.

Psychische Belastung ist seit 2013 gleichrangig zu dem körperlichen Teil der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 Abs. 3 ArbSchG). Maßnahmen setzen zuerst an den Arbeitsbedingungen an (§ 4 ArbSchG). Das Gesetz verlangt aber auch, die verbleibende Gefährdung geringzuhalten – dafür steht mentale Kompetenz.

Die sechs Gestaltungsbereiche – und wo welcher Hebel greift

GESTALTUNGSBEREICH GDA, 4. Auflage	TYPISCHE BELASTUNGSFAKTOREN	GESTALTUNG AUF DER VERHÄLTNISSSEITE	WO MENTALTRAINING ANSETZEN KANN
Arbeitsinhalte / Arbeitsaufgabe	Vollständigkeit und Variabilität der Aufgabe, Handlungsspielraum, Informations- und Qualifikationspassung, emotionale Inanspruchnahme	Aufgaben vollständig zuschneiden, Spielräume geben, qualifizieren; Nachsorge und Notfallmanagement nach belastenden Ereignissen, Schutz vor Übergriffen	Nach einem fordernden, alltäglichen Kontakt leichter inneren Abstand gewinnen; Aufmerksamkeit bewusst steuern
Arbeitsorganisation	Arbeitsintensität und Zeitdruck, Störungen und Unterbrechungen, Kommunikation, klare Zuständigkeiten	Arbeitsmenge und Zeit ins Gleichgewicht bringen, Unterbrechungen reduzieren, Zuständigkeiten klären, Ressourcen bereitstellen, Meetingkultur mit Fokuszeiten	Den Fokus unter Informationsflut halten und nach einer Unterbrechung schneller zur Aufgabe zurückfinden
Arbeitszeit	Dauer, Lage (Nacht/Schicht), Vorhersehbarkeit, Pausen und Erholung, erweiterte Erreichbarkeit	Klare Erreichbarkeitsregeln, verlässliche Pausen und Ruhezeiten, planbare Zeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Gedanklich abschalten, wenn die Arbeit im Kopf weiterläuft – als Grundlage für Erholung und Fokus am Folgetag
Soziale Beziehungen	Soziale Unterstützung, Rückmeldung und Anerkennung, Konflikte; destruktives Verhalten (Herabwürdigung, Mobbing, Diskriminierung)	Führungskräfte qualifizieren und ihnen Zeit geben, Konfliktregeln, offene Fehlerkultur, Anerkennung, sozialen Austausch; destruktives Verhalten unterbinden	Mit alltäglicher Kritik und Reibung gelassener umgehen, eigene Reaktionen früher bemerken, aus Ärgerschleifen aussteigen
Arbeitsmittel	Eignung, Verständlichkeit und Bedienbarkeit; Mensch-Maschine-Interaktion (inkl. KI); Signalgestaltung	Ergonomische, verständliche und bedienbare Werkzeuge und Software bereitstellen, Mensch-Maschine-Interaktion gut gestalten	Begrenzt: Umgang mit Frust bei technischen Reibungspunkten. Der Hebel liegt klar bei Gestaltung und Technik
Arbeitsumgebung	Lärm, Klima, Beleuchtung, Luft, Gerüche; räumliche Enge und Ergonomie	Lärm, Klima und Beleuchtung technisch und baulich gestalten, Einflussmöglichkeiten und ausreichend Raum schaffen	Sehr begrenzt: Aufmerksamkeitssteuerung in ablenkender Umgebung. Der schwächste Ansatzpunkt fürs Mentaltraining

GRENZEN – WAS MENTALTRAINING AUSDRÜCKLICH NICHT LEISTET

- Es ersetzt keine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Arbeitslast, Personalmangel oder schädigende Führung bleiben Aufgabe des Arbeitgebers.
- Fälle wie Mobbing, Herabwürdigung, traumatische Ereignisse oder schädigende Führung gehören nicht in ein Training. Hier ist der Betrieb gefragt – mit Schutz, Nachsorge und klarem Führungshandeln.
- Es ist kein Ersatz für Beratung oder Therapie und stellt keine Diagnosen.
- Es steht in der gesetzlichen Rangfolge am Ende, hinter den Bedingungsmaßnahmen; als alleinige Maßnahme wäre es unzureichend.

Für die Führung auf den Punkt

Gute psychische Prävention lebt vom Zusammenspiel beider Ebenen: die Bedingungen absichern, das ist Pflicht und hat Vorrang, und die Menschen befähigen, mit dem umzugehen, was danach noch belastet. Keine Ebene ersetzt die andere.

Quellen: GDA-Arbeitsprogramm Psyche: Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung, 4., vollständig überarbeitete Auflage 2022 (Aktualisierung 06.01.2026) · Arbeitsschutzgesetz § 3, § 4 und § 5 Abs. 3 · BAuA, Handbuch Gefährdungsbeurteilung, Kapitel 9 „Psychische Faktoren“.

Hinweis: Diese Übersicht ist eine fachliche Orientierungshilfe und keine Rechtsberatung. addisca führt die Gefährdungsbeurteilung nicht selbst durch, sondern unterstützt bei der Stärkung mentaler Kompetenzen als einem Baustein im Maßnahmenpaket. Die rechte Spalte zeigt Ansatzpunkte des Ansatzes und ist kein Wirkversprechen im Einzelfall.