

Vorwort

Das vorliegende Positionspapier „Psychische Belastungen“ wurde vom Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz in Zusammenarbeit mit den Vollzugsdezernaten und dem Fachzentrum für Arbeitsmedizin erarbeitet, um den Handlungsmöglichkeiten der Beschäftigten der Hessischen Arbeitsschutzverwaltung sowie den fachlichen Ansprüchen in der Revision gerecht zu werden. Das Positionspapier wird durch weitere Unterlagen (z.B. Handlungsanleitung, Faltblätter) ergänzt.

1 Einleitung

Die gegenwärtige Arbeitswelt ist von einem Strukturwandel geprägt, der für viele Beschäftigte erhebliche Veränderungen hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Belastungen am Arbeitsplatz mit sich bringt. In vielen Branchen hat sich z.B. durch ungünstige Arbeitszeiten, gesteigerte Leistungsanforderungen und Zeitdruck, Unternehmensauflösungen und -reorganisation sowie eine stärker werdende Flexibilisierung ein neuer Gefährdungstypus ergeben: psychische Belastungen. Psychische Belastungen und deren Folgen erlangen zunehmende Bedeutung im Arbeitsschutz. Zudem vollzieht sich ein Wandel in den Belegschaften: der Anteil älterer Menschen im Arbeitsleben steigt, ebenso der Anteil erwerbstätiger Frauen und Beschäftigter mit Migrationshintergrund. Maßnahmen der Arbeitsgestaltung und des Arbeitsschutzes sind darauf abzustimmen.

Arbeitsschutz schließt neben der Unfallverhütung den Schutz vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und die menschengerechte Gestaltung der Arbeit ein. Ein wichtiges und grundlegendes Instrument des Arbeitsschutzes ist die systematische Bewertung von Gefährdungen und Belastungen im Betrieb und an den Arbeitsplätzen. Bei der Beurteilung dieser Gefährdungen sind u.a. Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und Qualifikation der Beschäftigten zu berücksichtigen. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass psychische Fehlbelastungen vermieden werden. Folglich müssen auslösende Faktoren psychischer Fehlbelastungen in das betriebliche und behördliche Arbeitsschutzhandeln integriert werden.

Daraus ergeben sich neue Anforderungen an die Qualifikationen und Vorgehensweisen der Beschäftigten der Hessischen Arbeitsschutzverwaltung. Künftig sollen Erkenntnisse zu psychischen Belastungen ins tägliche Revisionshandeln eingebunden werden.

Dieses Positionspapier stellt ein einheitliches Grundverständnis über Aufgaben, Ziele und Vorgehensweisen im Umgang mit psychischen Belastungen her. Es soll den Beschäftigten der Hessischen Arbeitsschutzverwaltung als allgemeine Leitlinie dienen und wird von Handlungsanleitungen flankiert.

Im Folgenden werden Grundlagen beschrieben, um ein gemeinsames Verständnis und einen gemeinsamen Handlungsrahmen für die behördliche Arbeit im Bereich der psychischen Fehlbelastungen zu schaffen (Kap. 2). Kapitel 3 enthält eine Schilderung der notwendigen Qualifikationsstruktur. Aufgaben, Strategien und Vorgehensweisen werden in Kapitel 4 und 5 erläutert. Kapitel 6 widmet sich der Zusammenarbeit in fachlichen Netzwerken. Das Positionspapier schließt mit einem Fazit in Kapitel 7.

2 Begrifflichkeit und Handlungsrahmen

2.1 Fokus auf die psychischen Fehlbelastungen

Psychische Belastungen¹ sind nicht per se negativ, auch wenn der Begriff dies suggeriert. Sie können, je nach Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Expositionsdauer und den personellen Voraussetzungen (z.B. Fähigkeiten, Fertigkeiten, Gesundheit), Ansporn und Herausforderung sein. Sie können aber auch zu negativen Folgen für das Wohlbefinden und die Gesundheit führen.

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)² fordert, sämtliche Gefährdungen und Belastungen, die die Gesundheit negativ beeinflussen, zu ermitteln und Maßnahmen zu ihrer Verhütung umzusetzen. Daher kommt den psychischen Fehlbelastungen eine besondere Bedeutung für den Arbeitsschutz zu. Mit „psychischen Fehlbelastungen“ sind Anforderungen und Belastungen gemeint, die in ihrer Ausprägung mit einer hohen Wahrscheinlichkeit bei Beschäftigten zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.

2.2 Gestaltung der Arbeitsbedingungen hat Vorrang vor personenbezogenen Lösungen

Gesundheitsgefährdende Belastungen zu vermeiden und zu beseitigen sowie gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und Ressourcen zu schaffen bzw. zu erhalten, ist ein wesentlicher Ansatzpunkt für das Handeln der Arbeitsschutzverwaltung. Somit haben Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel sowie der Arbeitszeit im behördlichen Handeln Vorrang vor Maßnahmen einer individuellen Verhaltensprävention.

2.3 Psychische Fehlbelastungen als Teil des Gefährdungs- und Belastungsspektrums

¹ Der Ausdruck „psychisch“ bezieht sich dabei auf kognitive, informationsverarbeitende und emotionale Vorgänge im Menschen. „Psychische Belastung“ ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken. Im Arbeitsprozess sind dies Anforderungen aus der Arbeitsaufgabe, den organisatorischen, sozialen und physikalischen Arbeitsbedingungen (DIN EN ISO 10075-1). Derartige Einflüsse sind an jedem Arbeitsplatz zu finden.

² Der Begriff der „psychischen Belastung“ wird zwar nicht ausdrücklich im Gesetzestext genannt. Die Verpflichtung leitet sich aber aus dem Gesamtkontext und einigen zentralen Begriffen des Arbeitsschutzgesetzes ab, z.B. der menschengerechten Arbeitsgestaltung“ (§ 2 Abs. 1 ArbSchG), der Berücksichtigung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse (§ 4 Abs. 3 ArbSchG i. V. m. DIN EN ISO 10075) und dem Gesundheitsbegriff (§ 3 Abs. 1 ArbSchG), den die WHO um das psychische Wohlbefinden erweiterte. Des weiteren weist § 5 Abs. 3 ArbSchG ausdrücklich daraufhin, dass sich Gefährdungen nicht nur durch „klassische“ Unfall –und Gesundheitsgefahren ergeben, sondern auch durch Faktoren wie

- die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
- unzureichende Qualifizierung und Unterweisung der Beschäftigten.

Alle diese Aspekte beschreiben Einflussfaktoren psychischer Belastung.

Im Sinne des ganzheitlichen Arbeitsschutzes ist das gesamte Gefährdungs- und Belastungsspektrum am Arbeitsplatz zu berücksichtigen z.B. der Zustand und Umgang mit Arbeitsmitteln und Gefahrstoffen, die Arbeitsaufgaben, die Arbeitsorganisation und Arbeitszeit sowie die Umgebungsbedingungen am Arbeitsplatz. Die psychischen Belastungen sind eine Belastungsart und ergeben sich aus den unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und ihren Wechselwirkungen. Psychische Belastungen bzw. Fehlbelastungen dürfen und können in Revisionen nicht isoliert betrachtet werden.

2.4 Bedeutung systematischer Präventionsansätze

Punktuelle Maßnahmen (z.B. Stressbewältigungsseminare) erweisen sich erfahrungsgemäß bei der Prävention psychischer Fehlbelastungen als wenig effektiv. Demgegenüber tragen systematische Präventionsansätze, wie z.B. der Aufbau einer betrieblichen Präventionskultur mit Strukturen und Regelungen, zur Vermeidung psychischer Fehlbelastungen bei.

2.5 Fokus auf ausgewählte Belastungs- und Risikofaktoren

Steigende Arbeitsverdichtung sowie häufige organisatorische und technische Veränderungen stellen hohe Anforderungen an die Belegschaft. Erhöhter Zeitdruck, Mängel in der Arbeitsorganisation, kontinuierlich steigende Qualifikationsanforderungen und hohe Flexibilität kennzeichnen weite Bereiche der modernen Arbeitswelt. Die soziale Unterstützung wird aufgrund der organisatorischen Veränderungen immer instabiler.

Große Teile der Arbeitswelt werden von Kunden- und Dienstleistungsorientierung bestimmt. Daran sind oftmals emotionale Belastungen sowie lange und unkalkulierbare Arbeitszeiten für die Beschäftigten gekoppelt. Zudem führen betriebliche Ausgliederungstendenzen und strikte Aufgabenteilung zu einer geringeren Aufgabenvielfalt, monotonen Aufgabenstellungen sowie prekären Arbeitsverhältnissen.

Die Hessische Arbeitsschutzverwaltung legt nach heutigem Stand des Wissens ihre Schwerpunkte auf die Faktoren, die hinsichtlich der Gesundheit besonders wichtig sind. Ein derartiges Vorgehen empfiehlt auch der LASI bei der Bearbeitung der GDA-Arbeitsschutzziele.

Typische Risikofaktoren z.B.:

- ! Zeitdruck, hohe Arbeitsverdichtung
- ! Arbeitsorganisatorische Mängel, Arbeitsunterbrechungen
- ! Fehlende Qualifikation und Erfahrungen
- ! Fehlende soziale Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten
- ! Geringe Aufgabenvielfalt, monotone Aufgabenstellungen
- ! Geringer Handlungsspielraum
- ! Widersprüchliche Aufgabenziele
- ! Hohe emotionale Inanspruchnahme z.B. durch Kunden oder kritische Ereignisse
- ! Verkürzte oder fehlende Pausen bzw. Ruhezeiten
- ! Überlange Arbeitszeiten und
- ! häufiger kurzfristiger Arbeitseinsatz

Bei konkreten Anfragen von Betroffenen und Betrieben zu eskalierten Konflikten und Mobbingkonstellationen bietet die Arbeitsschutzverwaltung Informationsmaterialien an und nennt inner-/außerbetriebliche Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen, die die Bewältigung des Mobbing-Konfliktes begleiten können. Ihr Handeln richtet sie auf die Prävention eskalierender Konflikte aus und vermittelt nicht im konkreten Einzelfall.

2.6 Psychische Fehlbelastung kann Hauptgefährdung sein

Psychische Belastungen sind an jedem Arbeitsplatz zu finden. Psychische Fehlbelastungen haben jedoch für verschiedene Branchen unterschiedliche Relevanz. Bestimmte Tätigkeiten und Arbeitsbereiche, in denen z.B. Kombinationen der oben genannten Risiken auftreten, sind für psychische Fehlbelastungen prädestiniert.

Die Hessische Arbeitsschutzverwaltung wird ihre begrenzten Ressourcen zunächst schwerpunktmäßig in diesen Risikobereichen einsetzen.

3 Qualifikation der Beschäftigten in der Hessischen Arbeitsschutzverwaltung

Wesentliche Voraussetzungen, um die verschiedenen Aufgaben wahrzunehmen, ist es, die Aufsichtspersonen anforderungsgerecht zu qualifizieren. Alle Aufsichtspersonen müssen auf dem Gebiet der psychischen Belastungen über ein Grundwissen verfügen, das bei Bedarf vertieft werden kann. Diese notwendige fachliche Weiterbildung zu Themen psychischer Fehlbelastung ist Teil des Weiterbildungskonzepts der Hessischen Arbeitsschutzverwaltung. Das Weiterbildungskonzept bietet den Rahmen für eine kontinuierliche Auffrischung, Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und methodischen Kompetenz der Bediensteten in der Arbeitsschutzverwaltung.

Langfristiges Ziel ist die Qualifizierung aller Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen 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.

3.1 Grundschulung

Ziel der Grundschulung ist es, dass alle Aufsichtspersonen psychische Fehlbelastungen und Beanspruchungen erkennen. Alle Aufsichtspersonen sollen in die Lage versetzt werden, über psychische (Fehl-)Belastungen allgemein, über Risikofaktoren und Indikatoren sowie erforderliche strukturelle Arbeitsschutzmaßnahmen zu informieren.

3.2 Verschiedene Aufbauschulungen

Die Aufbauschulungen sollen die Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen befähigen,

- ♦ Revisionen unter Einbindung psychischer Belastungen und typischer Risikofaktoren durchzuführen,
- ♦ die Betriebe über den Prozess der Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung psychischer Belastungen zu informieren und ggf. zu beraten,
- ♦ zur Arbeits(schutz)organisation im Hinblick auf die Prävention und Reduktion psychischer Fehlbelastungen zu informieren und ggf. zu beraten,
- ♦ durchgeführte Maßnahmen des Betriebes zu bewerten sowie die Umsetzung vereinbarter Maßnahmen zur Prävention und Reduktion psychischer Fehlbelastungen zu überwachen.

3.3 Branchen- und projektspezifische Schulungen

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

3.4 Methodenschulungen

Die Aufsichtspersonen der Arbeitsschutzverwaltung müssen sich sach- und situationsgerecht sowie rechtssicher auf Problemkonstellationen und Personen einstellen können. Im Rahmen von Methodenschulungen erlernen sie Verfahrensweisen, Arbeitstechniken und Methoden, um Frage- und Problemstellungen sowie Gesprächs- und Kooperationsanforderungen professionell anzugehen.

3.5 Instrumentenschulung

Ein Sonderfall stellen Instrumentenschulungen dar. Eine Vielzahl von Methoden und Instrumenten zur Ermittlung psychischer Belastungen stehen den Betrieben und Arbeitsschutzverwaltungen zur Verfügung. Ihr Einsatz erfordert in der Regel eine spezielle Instrumentenschulung. Ausgewählte Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen sollen den Einsatz ausgewählter Instrumente einschließlich der Arbeitsschritte Planung, Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Erhebung kennen lernen, mit dem Ziel a) das Instrument im Rahmen einer Revision oder einer Schwerpunktaktion einzusetzen oder b) Betriebe qualifiziert beraten zu können.

4 Aufgaben der Arbeitsschutzverwaltung

Die Hessische Arbeitsschutzverwaltung überprüft als unabhängige staatliche Aufsichtsbehörde, ob die Schutzziele aus dem Arbeitsschutzrecht erreicht werden. Auch zum Themenkomplex der psychischen Belastungen informiert, berät und überwacht sie.

Unterscheidung von Überwachung, Information und Beratung

Überwachung

- ♦ Kontrolle der Umsetzung notwendiger Arbeitsschutzmaßnahmen

Allgemeine Information geben Anstoß

- ♦ Weitergabe von vorhandenen Materialien/ allgemeinem Wissen/ allgemeingültigen Informationen
- ♦ Benennung von kompetenten Ansprechpartnern und Ansprechpartnerinnen (intern/extern)

Spezifische Beratung unterstützt bei der Festlegung von Maßnahmen

- ♦ (höhere) Spezialisierung von Information für den Einzelfall / Betriebe
- ♦ Weitergabe von konkreten Handlungsansätzen und Lösungsvorschlägen
- ♦ Maßnahmenfestlegung

4.1 Überwachen

Die Arbeitsschutzverwaltung prüft im Rahmen ihres gesetzlichen Überwachungsauftrages³, inwieweit die Arbeitsschutzziele durch bewährte und anerkannte Maßnahmen erreicht werden und das betriebliche Arbeitsschutzsystem zur Prävention und Beseitigung psychischer Fehlbelastungen beiträgt.

4.2 Informieren

Aufgabe der Arbeitsschutzverwaltung ist es, Betriebe darüber zu informieren, welche Gefahren psychische Fehlbelastungen am Arbeitsplatz für die Gesundheit der Beschäftigten nach sich ziehen können. Ebenso informiert und berät die Arbeitsschutzverwaltung Arbeitgeber über ihre Ermittlungs-, Beurteilung- und Dokumentationspflichten.

4.3 Beraten

Im Vordergrund der Beratung steht die Unterstützung der Betriebe, psychische Fehlbelastungen zu erkennen sowie konkrete Maßnahmen und Lösungsvorschläge zu entwickeln („Hilfe zur Selbsthilfe“). Die Beratung zielt darauf ab, dass die betroffenen Betriebe eine sys-

³ Eine Stichwortliste für die Überwachungstätigkeit findet sich in den Tabellen 13 und 14 der LASI-Veröffentlichung 31 „Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention“ (LV 31).

tematische Vorgehensweise entwickeln, erforderliche Maßnahmen festlegen, dokumentieren und umsetzen.

5. Vorgehensweise der Arbeitsschutzverwaltung

Die Information, Beratung und Überwachung der Betriebe erfolgt u.a. durch die zuständigen Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen in den Regierungspräsidien. Dafür führen sie Betriebsrevisionen durch. Zum Teil finden diese Betriebsrevisionen im Rahmen von Schwerpunktaktionen oder Kampagnen statt. Je nach Bedarf erfolgen die Betriebsrevisionen und Schwerpunktaktionen mit einem Branchen-, Personen- oder Risikobezug.

Fachzentren bearbeiten spezielle Arbeitsschutzfragen und Projekte. Sie verfügen über speziell ausgebildetes Personal.

5.1 Betriebsrevisionen

Im Rahmen des normalen Vollzugshandelns werden Gefährdungsbeurteilung und die Organisation des Arbeitsschutzes im Betrieb überprüft. Maßnahmen zur Prävention und Verringerung psychische Fehlbelastungen sollten entsprechend berücksichtigt werden⁴.

5.2 Schwerpunktaktionen unter Berücksichtigung psychischer Belastungen

Schwerpunktaktionen werden zentral geplant, gesteuert und ausgewertet. In der Regel wird hessenweit eine definierte Anzahl von themenbezogenen Revisionen durchgeführt sowie betriebspezifisch und betriebsübergreifend ausgewertet. Strategie und Vorgehensweise orientieren sich an den mit der betreffenden Aktion verfolgten Zielen.

In den kommenden Jahren wird die Hessische Arbeitsschutzverwaltung ihre Arbeitsprogramme und Schwerpunktaktionen auf die Umsetzung der GDA-Ziele ausrichten.

Das Spektrum eingesetzter Methoden variiert mit den beteiligten Akteuren in der Hessischen Arbeitsschutzverwaltung.

5.3 Beratung durch Fachzentren

Interdisziplinäre Zusammenarbeit ist sowohl im Betrieb als auch in der Arbeitsschutzverwaltung notwendig, um psychischen Fehlbelastungen präventiv zu begegnen und zu reduzieren.

Zur fachlichen Beratung und zur Weiterentwicklung von Beratungs- und Überwachungsstrategien sowie zur Aus- und Weiterbildung steht arbeitspsychologisch und/oder arbeitswissenschaftlich ausgebildetes Personal zur Verfügung. Dieses arbeitet im Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung beim Regierungspräsidium Gießen und im ar-

⁴ Konkrete Hinweise zur Einbindung finden sich im LV 31.

beitsmedizinischen Fachzentrum beim Regierungspräsidium Darmstadt sowie im Hessischen Sozialministerium (HSM).

In ihrer Arbeit setzen das speziell ausgebildete Personal arbeitspsychologische und arbeitsmedizinische Methoden und Instrumente ein. Sie werden als Sachverständige bei komplexen Fragestellungen und Einzelfällen hinzugezogen.

6 Fachliche Netzwerke zur Unterstützung der Aufsicht

6.1 Arbeitskreis psychische Belastung

Das HSM hat einen Arbeitskreis zum Thema psychische Belastungen eingerichtet. Der Arbeitskreis hat die Aufgabe, das Thema psychische Belastung in das Handeln der Hessischen Arbeitsschutzverwaltung einzuführen. Er hat folgende grundsätzlichen Aufgaben:

- ♦ Erkenntnisse und Methoden zum Themenkomplex psychischer Belastungen für die Aufsichtstätigkeit aufzubereiten,
- ♦ regelmäßig Erfahrungen zu diesem Themenkomplex auszutauschen,
- ♦ Projekten zu begleiten,
- ♦ Handlungsstrategien und Leitfäden u.a. zur Integration psychischer Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung zu erarbeiten,
- ♦ Grundsatzfragen in der Aufsichtstätigkeit zu klären und den Vollzugsdezernaten zu vermitteln.

Der Arbeitskreis trifft sich regelmäßig mindestens 2 Mal jährlich. Er setzt sich aus Vertreter und Vertreterinnen der Vollzugsdezernate sowie jeweils Beschäftigten des arbeitsmedizinischen Fachzentrums, des Fachzentrums für systemischen Arbeitsschutz und des HSMs zusammen.

6.2 Überinstitutionelle Kooperationen

Beschäftigte der Hessischen Arbeitsschutzverwaltung arbeiten in regionalen Netzwerken mit, die sich die Weiterentwicklung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes zum Ziel setzen. In diesen Kooperationen werden Erkenntnisse und Erfahrungen ausgetauscht und überbetriebliche Projekte sowie Fachtagungen durchgeführt.

7 Fazit

Aus dem Positionspapier und der begleitenden Diskussion über die Umsetzung lassen sich folgende Leitlinien für künftiges Handeln ableiten:

- a) Grundsätzlich wird jeder Betrieb auf Anfrage zu definierte Risikofaktoren, zur Einbindung psychischer Fehlbelastungen in die Gefährdungsbeurteilung und Arbeitschutzorganisation informiert und/oder beraten.
- b) Eine systematische und geplante Einbindung in die Revision soll künftig in den Arbeitsbereichen erfolgen, in denen eine Kombination der genannten Risikofaktoren zu erkennen ist. In diesen Bereichen wird über die Weitergabe relevanter Informationen hinaus auch Beratung geleistet und die Umsetzung vereinbarter Maßnahmen überwacht.
- c) Daneben werden psychische Fehlbelastungen für besondere Personengruppen (z.B. Auszubildende, Leiharbeiter/innen) und bestimmte Belastungsfaktoren (z.B. Arbeitszeit, Emotionsarbeit) überprüft.
- d) Für Information, Beratung und Überwachung werden Informationsmaterialien erstellt. Dazu gehören allgemeine Faltblätter sowie branchen- bzw. tätigkeitspezifische Merkblätter, die u.a. typische Belastungsprofile und praxisbewährte Maßnahmen zur Verbesserung beinhalten. Die Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen werden geschult.
- e) Die Einbindung psychischer Fehlbelastungen in die Revision erfolgt schrittweise und wird im Rahmen von Projekten in den ausgewählten Arbeitsbereichen erprobt.

Die Präsenz der Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen in den Betrieben durch Begehungen und Gespräche bietet der Arbeitsschutzverwaltung die Chance, ihre Themen in Betrieben zu verankern. Daher soll die Prävention und Reduzierung psychischer Fehlbelastungen stärker in das alltägliche Aufsichtshandeln eingebunden werden.