

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Christoph Wapler (GRÜNE)

vom 4. Februar 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 5. Februar 2026)

zum Thema:

Sicher gegen Hass und Hetze II – Arbeitsbedingungen von Content Moderator*innen

und **Antwort** vom 19. Februar 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 20. Februar 2026)

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Herrn Abgeordneten Christoph Wapler (GRÜNE)

über
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/25124
vom 04.02.2026

über Sicher gegen Hass und Hetze II – Arbeitsbedingungen von Content Moderator*innen

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Wie viele Arbeitsstätten im Land Berlin, in denen Content-Moderator*innen mit dem Sichten von expliziten Gewaltdarstellungen beschäftigt sind, sind dem Senat bekannt?

Zu 1.: Eine explizite systematische Erfassung von Arbeitsstätten im Sinne der Fragestellung, in denen Inhaltsmoderationstätigkeiten ausgeübt werden, erfolgt nicht.

2. Wo sieht der Senat Ansatzpunkte und eigene Handlungsoptionen, um die Belastungsfaktoren für die Beschäftigten zu verringern und zu vermeiden? Welche konkreten Schritte plant der Senat in Richtung einer effektiven Inspektions- und Kontrolltätigkeit?

Zu 2.: Das LAGetSi überprüft im Rahmen seiner Ressourcen risikoorientiert die Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) in Berliner Betrieben, auch hinsichtlich der psychischen Belastung. Im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) wurden regelmäßig Schwerpunktkontrollen zur psychischen Belastung durchgeführt, bei denen unter anderem überprüft wurde, ob Arbeitgebende in der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG die psychischen Belastungen angemessen berücksichtigt haben.

Daneben erfolgt durch das LAGetSi im Einzelfall eine themenbezogene Beratung zu den Pflichten der Arbeitgebenden bezüglich psychischer Belastungen und zu geeigneten Schutzmaßnahmen. Dabei werden neben den Arbeitgebenden möglichst alle betrieblichen

Akteure im Arbeitsschutz einbezogen, beispielsweise der Betriebsärztliche Dienst, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Beschäftigtenvertretung.

3. Was versteht der Senat in seiner Antwort auf die Schriftliche Anfrage vom 5. August 2025 (Drucksache 19/23558, zu Frage 3) unter einer „angemessenen Begleitung bei der Tätigkeit“ und einer „effektiven Nachsorge“, und welche Handhabe hat der Senat beides sicherzustellen?

Zu 3.: Es liegt im Gestaltungsspielraum der Arbeitgebenden, auf welche Weise sie Gefährdungen durch psychische Belastung erfassen und welche Schutzmaßnahmen sie ergreifen. Gemäß § 4 Abs. 3 ArbSchG haben sie dabei den Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen. Dieser wird unter anderem durch den DGUV-Grundsatz 306-001 „Traumatische Ereignisse – Prävention und Rehabilitation“ (2017) sowie die DGUV-Information 206-017 „Gut vorbereitet für den Ernstfall!“ (2025) abgebildet.

Eine „angemessene Begleitung bei der Tätigkeit“ umfasst sowohl präventive als auch sekundärpräventive Aspekte: eine umfassende Einarbeitung und Aufklärung über mögliche Risiken, das Sicherstellen psychosozialer Unterstützung durch das kollegiale Umfeld und Führungskräfte sowie die Gewährleistung einer betrieblichen psychologischen Erstbetreuung nach einem potenziell traumatisierenden Ereignis. Letztere ist nach dem DGUV-Grundsatz 306-001 möglichst sofort, spätestens jedoch innerhalb von 48 Stunden nach dem Ereignis zu erbringen.

Eine „effektive Nachsorge“ gehört zur sogenannten Tertiärprävention bzw. Rehabilitation. Sie hat zum Ziel, Betroffene bei einer bereits eingetretenen Traumatisierung zügig und professionell zu unterstützen. Das Psychotherapeutenverfahren der gesetzlichen Unfallversicherung stellt hierbei die zeitnahe Versorgung von der Akutintervention bis zur beruflichen Reintegration sicher.

Die Angemessenheit und Effektivität der Maßnahmen ist von den Arbeitgebenden im Rahmen der Wirksamkeitskontrolle nach § 6 Abs. 1 ArbSchG zu überprüfen und zu dokumentieren. Diese Dokumentation kann vom LAGetSi angefordert und gesichtet werden. Wird sie als nicht angemessen eingeschätzt, kann auf dem Verwaltungsweg eine Nachbesserung gefordert und durchgesetzt werden.

4. Wie stellt der Senat sicher, dass die Arbeitgeber ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachkommen, eine Beurteilung der mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen für die Beschäftigten zu erstellen und die notwendigen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu benennen?

Zu 4.: Im Rahmen von Arbeitsschutzkontrollen wird durch die Aufsichtspersonen des LAGetSi die Dokumentation zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 6 ArbSchG angefordert. Sofern diese nicht vorgelegt werden kann oder nicht angemessen erstellt worden ist, wird auf dem Verwaltungsweg eine Nachbesserung gefordert und durchgesetzt. Für die Beurteilung der psychischen Belastung bildet die Leitlinie „Beratung und

Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz" (LV 52) des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) die Grundlage des Aufsichtshandelns.

5. Welche Handlungspflichten treffen Arbeitgeber*innen, wenn durch Personalmangel oder ungeplante Ausfälle die psychosoziale Unterstützung der Content-Moderator*innen während ihrer Arbeit nicht ausreichend gewährleistet wird? Wie wird die Einhaltung dieser Pflichten kontrolliert?

Zu 5.: Arbeitgebende haben gemäß § 3 ArbSchG die Pflicht, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung aller relevanten Umstände zu treffen. Dies schließt auch Personalmangel oder ungeplante Ausfälle ein, die daher in der Gefährdungsbeurteilung Berücksichtigung finden sollten.

Für die professionelle psychosoziale Unterstützung werden in der Regel externe Fachkräfte hinzugezogen, die ihrerseits vertraglich verpflichtet sind, die Versorgung sicherzustellen. Darüber hinaus können Arbeitgebende ihre Beschäftigten im Rahmen der regelmäßigen Unterweisung nach § 12 ArbSchG auch über allgemein zugängliche Unterstützungsstrukturen informieren, beispielsweise die Telefonseelsorge, den Berliner Krisendienst oder die Traumaambulanzen. Auch die Unfallversicherungsträger verfügen über psychologische Unterstützungsangebote, die nach Stellung einer Unfallanzeige zugänglich werden.

Die Einhaltung der Pflichten der Arbeitgebenden wird seitens des LAGetSi durch die Kontrolle der Gefährdungsbeurteilung, Vor-Ort-Besichtigungen sowie das Prüfen konkreter Beschwerdeinhalte kontrolliert.

6. Sieht der Senat eine Gefahr, dass die psychosoziale Unterstützung bei der Tätigkeit auch zur Überwachung und Kontrolle der Mitarbeitenden eingesetzt werden kann? Wie kann dem vorgebeugt werden?

Zu 6.: Bei extern angebotener psychosozialer Unterstützung ist keine Gefahr hinsichtlich Kontrolle und Überwachung zu erwarten, sofern diese – wie üblich – anonym durchgeführt wird und die Inanspruchnahme nicht auf einzelne Beschäftigte zurückgeführt werden kann.

Interne psychosoziale Unterstützung durch das kollegiale Umfeld, Vorgesetzte oder betriebliche Ersthelfende ist demgegenüber nicht anonym. Insbesondere bei häufiger Inanspruchnahme könnten Beschäftigte befürchten, dass ihre Eignung für die Tätigkeit in Frage gestellt wird. Dem kann vorgebeugt werden, indem ein Klima psychologischer Sicherheit geschaffen wird, das eine konstruktive Fehlerkultur und eine klare Priorisierung der mentalen Gesundheit gegenüber Leistungsvorgaben einschließt.

Zudem sollten Arbeitgebende berücksichtigen, dass die Inanspruchnahme schützender Maßnahmen während der Arbeitszeit sich auf leistungsbezogene Kennzahlen auswirken kann. Eine großzügige Pausenregelung kann dazu beitragen, dass Beschäftigte die Unterstützungsangebote ohne Leistungsdruck nutzen können.

Berlin, den 19. Februar 2026

In Vertretung

Micha K l a p p

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung