

## Konzeption der Evaluation der 2. GDA-Periode

### Inhalt

1.	Ausgangssituation .....	2
2.	Methodische und definitorische Grundlagen der Evaluation der 2. GDA-Periode .....	3
3.	Ziele und Fragestellungen der Evaluation der 2. Periode der GDA .....	5
3.1.	Allgemeine Ziele der Evaluation der GDA .....	5
3.2.	Zweck und Nutzen der Evaluation der GDA .....	5
3.3.	Die Zielebenen .....	5
3.4.	Ziele der 2. Periode der GDA und Fragestellungen für die Dachevaluation .....	6
3.5.	Die Evaluation der Arbeitsprogramme der GDA und ihre Verzahnung mit der Dachevaluation .....	11
3.6.	Der Abstimmungsprozess zwischen Dachevaluation und Arbeitsprogrammen .....	11
4.	Beschreibung des zu evaluierenden Systems und der Maßnahmen zur Zielerreichung (Interventionen) .....	12
4.1.	Visualisierung der Adressaten und Betroffenen .....	12
4.2.	Gestaltungsspielräume innerhalb des zu evaluierenden Systems .....	13
5.	Generelle Kriterien zur Auswahl von Indikatoren .....	14
6.	Erhebungsinstrumente .....	15
7.	Eckpunkte für das Evaluationsdesign (Untersuchungsplan) .....	16
8.	Abschätzung der Zurechenbarkeit der erhobenen bzw. beobachteten Veränderungen zu den ergriffenen Maßnahmen .....	17

## Anlagen

- Anlage 1: Vorläufige Bilanz der Erreichung der Ziele der 1. Periode zur Ableitung von Evaluationsfragen für die 2. Periode
- Anlage 2: Evaluations-Leitfragen und Wirkungsketten für die Dachevaluation der 2. GDA-Periode
- Anlage 3: Beschreibung von Maßnahmen und Vorgehensweisen zur Erreichung der Ziele der 2. GDA-Periode
- Anlage 4: Arbeitsplan für GDA-Arbeitsprogramme
- Anlage 5: Arbeitsprogrammübergreifende gemeinsame Basisdaten

## 1. Ausgangssituation

Ein Rückblick auf die Konzeption der Dachevaluation der ersten GDA-Periode (2008-2012) zeigt, dass diese aus folgenden wesentlichen Elementen bestand:

- 5 Zielebenen (ZE), die neben konkreten Arbeitsschutzzielen als strategische Offensive zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz auch Ziele zur Verbesserung der Zusammenarbeit im dualen System des Arbeitsschutzes in Deutschland umfassten:
  - ZE 1: Gesundheits- bzw. Arbeitsschutzziele und Handlungsfelder
  - ZE 2: Relevanz und Wirksamkeit des institutionellen Arbeitsschutzes auf betrieblicher Ebene
  - ZE 3: Optimierung der Zusammenarbeit der Träger im dualen System
  - ZE 4: Verbesserung der Zusammenarbeit mit Dritten im Rahmen der GDA sowie
  - ZE 5: Betriebliche Prävention für Gesundheit und Wettbewerbsfähigkeit
- „Terms of Reference“ zur Definition der Ziele, Maßnahmen, Indikatoren, Erhebungsinstrumente und Meilensteine zu den 5 Zielebenen sowie
- fachliche, administrative und organisatorische Rahmenbedingungen.

Zielebenen und Ziele der Dachevaluation wurden aus dem von Bund, Ländern und UVT erarbeiteten Dokument „Fachkonzept und Arbeitsschutzziele 2008 – 2012“ (kurz: GDA-Fachkonzept, 2007) sowie aus Beschlüssen der 83. und 84. Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder (ASMK) abgeleitet. Dabei begründete das GDA-Fachkonzept vorrangig die Auswahl der Gesundheits- bzw. Arbeitsschutzziele (ZE 1), während mit den Beschlüssen der 83. und 84. ASMK ein Katalog von Reformvorschlägen im Sinne der Weiterentwicklung des dualen Systems (ZE 2-5) vorgelegt wurde.

Wie das Evaluationskonzept der 1. GDA-Periode mit dem Titel „**Dachevaluation der ‚Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)‘ – Rahmenbedingungen**“ (Stand: 30.07.2008) ausführt, sollte „mit der Dachevaluation (...) die in den gemeinsamen Beschlussdokumenten vorgegebenen Reformfordernisse, die von der ASMK inzwischen bestätigt worden sind, auf Umsetzung und Ergebnis überprüft“ (a.a.O., S. 1) werden.

Die Konzeption der Dachevaluation der 2. GDA-Periode baut hierauf auf. Das methodische Konzept der 1. Periode wurde weiterentwickelt. Und die Ziele der Dachevaluation für die zweite Strategieperiode wurden auf Grundlage einer Zwischen-Bilanz der ersten Periode sowie der festgelegten Arbeitsschutzziele der 2. Periode aktualisiert und teilweise neu bestimmt.

Durch die Aktualisierung werden im Wesentlichen alle Ziele der Dachevaluation der ersten Strategieperiode in modifizierter Form weiterverfolgt. Eine Ausnahme bildet lediglich das unter der ehemaligen Zielebene 5 genannte Evaluationsziel „Kostenentlastung der sozialen Sicherungssysteme“.

Wiewohl davon auszugehen ist, dass das Präventionshandeln im Rahmen der GDA langfristig einen Beitrag zu diesem Ziel leisten wird, hat die Dachevaluation der ersten Strategieperiode gezeigt: Der genaue Beitrag der GDA zu dieser Kostenentlastung kann allenfalls grob abgeschätzt, aber nicht genau quantifiziert werden, da betriebsbezogene Arbeitsunfähigkeitsdaten der Krankenkassen und Frühverrentungsdaten der Rentenversicherungsträger sowie Daten zu Berufskrankheiten der UVT - nicht zuletzt aus Datenschutzgründen - den von GDA-Aktivitäten unmittelbar erreichten Betrieben nicht zugeordnet werden können. Im neuen Evaluationskonzept wurde aufgrund mangelnder Praktikabilität deshalb darauf verzichtet, weitere Evaluationsanstrengungen in Bezug auf dieses Ziel vorzusehen.

Die beiden anderen Evaluationsziele, mit denen die ehemalige Zielebene 5 im ToR-Papier der ersten Strategieperiode untersetzt war – „Verbesserung der Qualität der Arbeit“ und „Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und der Produktivität der Unternehmen“ – sind im Rahmen der Nullmessung der repräsentativen Betriebs- und Beschäftigtenbefragung in 2011 adressiert worden. Die Entwicklung im Bereich dieser Ziele soll mit der nächsten Betriebs- und Beschäftigtenbefragung weiter erhoben werden, wobei eine Zurechnung etwaiger positiver Entwicklungen in den Bereichen Arbeitsqualität, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu konkreten Maßnahmen der GDA auch hier schwierig bis unmöglich erscheint. Deshalb wurde entschieden, die Entwicklung zu diesen Bereichen nur als Hintergrundinformation im Rahmen des Monitorings zu erheben.

## 2. Methodische und definitorische Grundlagen der Evaluation der 2. GDA-Periode

Das Konzept der 2. GDA-Periode stellt eine Weiterentwicklung des Konzeptes der 1. GDA-Periode dar.

Den geplanten Maßnahmen werden auf allen Zielebenen grundsätzlich Wirkungshypothesen zu einer schrittweisen Erreichung der Ziele zu Grunde gelegt auf Basis der Methode des **Prozessorientierten Wirkungsmonitorings (PWM)**<sup>1</sup>.

3. Die nachfolgend präsentierten PWM-Wirkungsketten stellen im Sinne der notwendigen Evaluationsheuristik idealtypische **hypothetische** Konstruktionen dar, durch die modellhaft skizziert wird, wie die Komponenten einer Intervention aufeinander aufbauen und welche Art von (individuellem, betrieblichem, organisationalem oder gesellschaftlichem) Respons auf bestimmte Interventionen im Rahmen des Strategiemodells GDA erwartet wird. In komplexen Interventionen wie der GDA ist es schwierig, kausale Ketten oder Wirkungszusammenhänge eindeutig zu identifizieren und Effekte eindeutig Interventionen zuzuordnen (vgl. u.a. Bödeker 2012, Schmitt 2012)<sup>2</sup>. Möglich ist mit der PWM-Methode aber die theoriegeleitete Priorisierung sowohl von vorzunehmenden Handlungen auf Seiten der Interventionsakteure, als auch von zu beobachtenden reaktiven Handlungen auf Seiten der Zielgruppen (v.a. Betriebe und Beschäftigte). Das Beobachtungs- bzw. Evaluations-Instrumentarium muss so angelegt sein, dass sowohl Abweichungen vom hypothetisch angenommenen Ver-

---

<sup>1</sup> vgl. ausführliche Methoden-Beschreibung „Process Monitoring of Impacts (Chapter 5)“ in: Bob Williams, Richard Hummelbrunner: System Concepts in Action, Stanford University Press 2010, S. 92-107 sowie: INTERACT study Process Monitoring of Impacts. Applied study for the European Territorial Cooperation programme prepared by INTERACT Point Managing Transition and External Cooperation in October 2007 unter: [http://www.interact-eu.net/interact\\_publications/evaluation\\_publications](http://www.interact-eu.net/interact_publications/evaluation_publications)

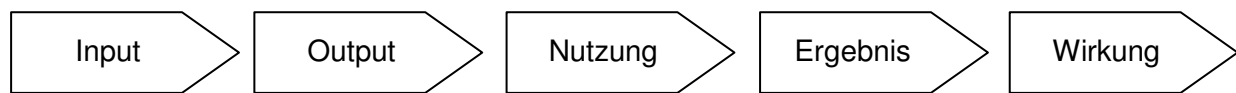
<sup>2</sup> beide in: Robert Koch-Institut, Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (Hrsg.): Evaluation komplexer Interventionsprogramme in der Prävention: Lernende Systeme, lehrreiche Systeme? Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. RKI, Berlin, S. 33-42 und 107-114)

lauf der Wirkungsketten, als auch deren externe Einflussfaktoren (Confounder<sup>3</sup>) erfasst werden können.

Das PWM kann als Evaluationsmethode verstanden werden, der ein stärker lineares Wirkungsmodell im Sinne einer strukturellen Abfolge von Wirkungsschritten anhand einer oder mehrerer parallel ablaufender Wirkungsketten zugrunde liegt. Im Vergleich zu anderen Wirkungsmodellen ermöglichen das Monitoring und die Evaluation anhand von Wirkungsketten im Idealfall Erfolge unterschiedlicher Reichweite zu identifizieren. Da der Respons auf Maßnahmen („Interventionen“) der GDA innerhalb der am Anfang der Wirkungsketten stehenden Schrittfolge „Leistung – Output – Nutzung“ noch relativ unmittelbar – beispielsweise in Form einer „Antwort“ des Betriebs auf ein Revisions schreiben seines Aufsichtsdienstes - erfolgt, können Ergebnisse hier mit hoher Plausibilität den Maßnahmen der GDA zugeordnet werden. Anders verhält es sich mit der am Ende der Wirkungskette stehenden Schrittfolge „Ergebnis – Wirkung“. Aufgrund des nur noch mittelbaren Einflusses der GDA sowie einer Reihe die GDA-Effekte überlagernder externer Einflüsse (z.B. Confounder) können Erfolge hier nicht mehr auf GDA-Maßnahmen als alleinige Ursache zurück geführt werden. Stattdessen kann aber die kontributorische Wirksamkeit von GDA-Maßnahmen plausibel abgeschätzt werden. Insgesamt können Ergebnisse und Wirksamkeit der GDA auf Basis dieses Wirkungsmodells differenzierter analysiert werden.

Der Evaluation der GDA wird in der 2. Periode deshalb auf allen drei Zielebenen das PWM-Wirkungsmodell in Abbildung 1 zugrunde gelegt:

#### **Abbildung 1: Das PWM-Wirkungsmodell**



Zu den einzelnen Schritten des PWM-Wirkungsmodells sowie zu den ihnen vorgängigen Inputs wurden folgende **definitiven Festlegungen** getroffen:

**Inputs:** Aktivitäten und Leistungen der GDA-Akteure (Träger und Kooperationspartner), z.B. in GDA-Arbeitsprogrammen, bei denen die zugewiesenen finanziellen, personellen und materiellen Ressourcen genutzt werden, um die Generierung von Output vorzubereiten.

**Outputs:** sind abgeschlossene, d. h. für die Zielgruppen erbrachte Leistungen wie z. B. die abgeschlossene Erstellung und Freischaltung eines Online-Tools, durchgeführte Info-Veranstaltungen, Betriebsbesichtigungen etc. Outputs werden in erster Linie gemessen an Art und Menge der Ausbringung von Leistungen wie z. B. Betriebsbesichtigungen, Veranstaltungen etc.

**(Erwartete) Nutzung:** ist das erkennbare aktive Aufgreifen von Outputs durch die Zielgruppen. Eine Nutzung kann im direkten Gebrauch einer Leistung, beispielsweise eines Online-Tools, ebenso bestehen wie in der Umsetzung von Forderungen oder Anregungen zur Verbesserung der Verhältnis- und Verhaltensprävention.

---

<sup>3</sup> Unter einem Confounder (engl. für: ‚Störfaktor‘, von lateinisch confundere: verwechseln, vermischen, zusammengießen ableiten) oder eingedeutscht Konfundierungseffekt versteht man einen Einflussfaktor, der in einer Ursache-Wirkungskette sowohl mit der Ursache als auch der Wirkung in Zusammenhang steht. Er tritt daher statistisch als Störfaktor in der Korrelation Ursache-Wirkung in Erscheinung und muss mit geeigneten Verfahren statistisch kontrolliert werden.

**(Erwartete) Ergebnisse:** sind kurz- bis mittelfristige Folgen der Nutzung von Einzelmaßnahmen, Maßnahmenbündeln oder Arbeitsprogrammen. Sie werden beschrieben als veränderte betriebliche Zustände bzw. veränderte persönliche Verhaltensweisen, die (voraussichtlich) dadurch entstehen, dass die Zielgruppen die Outputs nutzen.

**Wirkungen:** sind langfristige übergreifende Folgen, gemessen an den Zielen der ergriffenen Maßnahmen (Interventionen); eingeschlossen sind intendierte wie nicht-intendierte, positive wie negative Auswirkungen. Sie sind mittelbare Folgen von Outputs und/oder Ergebnissen sowohl bei den Zielgruppen, als auch in Politik und/oder Gesellschaft.

### **3. Ziele und Fragestellungen der Evaluation der 2. Periode der GDA**

#### **3.1. Allgemeine Ziele der Evaluation der GDA**

Im Zentrum der Evaluation der GDA steht periodenübergreifend die Frage nach der Wirksamkeit und Effizienz des „Strategiemodells GDA“ mit seinen drei Elementen:

- abgestimmte Überwachung und Beratung nach gemeinsamen Grundsätzen durch die staatlichen Behörden und die Unfallversicherungsträger,
- praxisnahe und kohärente Regelsetzung,
- gemeinsame Festlegung von Arbeitsschutzzielen und ihre Verfolgung durch gemeinsame GDA-Arbeitsprogramme.

In der Kontinuität zur Evaluation der 1. GDA-Periode sind auch Erhebungen zu Umfang und Qualität der Kooperation mit Dritten sowie zur Akzeptanz des institutionellen Arbeitsschutzes (Handeln der Aufsichtsdienste und des Gesetzgebers) bei den Zielgruppen (Beschäftigte und Arbeitgeberinnen / Arbeitgeber) durchzuführen.

#### **3.2. Zweck und Nutzen der Evaluation der GDA**

Mit der Generierung von Antworten auf die Frage nach Wirksamkeit und Effizienz des „Strategiemodells GDA“ verfolgt die Dachevaluation in erster Linie den Zweck, die politischen Gremien der GDA-Träger in die Lage zu versetzen, den Nutzen des Strategiemodells in verschiedenen Dimensionen zu bestimmen und dieses entsprechend der Evaluationsbefunde weiter zu gestalten.

Mit der Dachevaluation der 2. GDA-Periode kommt als weiterer Evaluationszweck hinzu, durch die fortlaufende Bewertung von Evaluationsbefunden und das Nachzeichnen von Entwicklungslinien - u.a. auf Basis der als Nullerhebung zu verstehenden ersten repräsentativen GDA-Betriebs- und Beschäftigtenbefragung (2011) - ein prozessuales Lernen im Hinblick auf mögliche Verbesserungen des Strategiemodells GDA zu ermöglichen.

Die Dachevaluation der 2. Periode berücksichtigt die Auswirkungen der Fortschritte, die in der 1. Periode in der abgestimmten Überwachung und Beratung, der Entwicklung gemeinsamer Grundsätze, der Weiterentwicklung der Regelsetzung sowie der Kooperation untereinander und mit Dritten erzielt wurden. Sie richtet sich zudem auf die Arbeitsschutzziele der zweiten Strategieperiode aus, die von den GDA-Trägern unter Berücksichtigung aktueller Zahlen und Fakten zur Gesundheit von Beschäftigten und zum betrieblichen Unfallgeschehen sowie nach einem Konsultationsprozess mit wichtigen Kooperationspartnern neu festgelegt worden sind.

#### **3.3. Die Zielebenen**

Die bisherigen 5 Zielebenen werden stärker integriert, um Verzahnungen und Wechselwirkungen besser zu erfassen. Dadurch ergibt sich für die 2. GDA-Periode eine Reduktion auf 3 Zielebenen:

1. **Beiträge zu den Arbeitsschutzzielen**
2. **Wirksamkeit und Akzeptanz des institutionellen Arbeitsschutzes einschließlich des Vorschriften- und Regelwerkes**  
[ersetzt die bisherigen Zielebenen 2 und 5 sowie 3 hinsichtlich des Regelwerks: Relevanz und Wirksamkeit des institutionellen Arbeitsschutzes auf betrieblicher Ebene; Betriebliche Prävention für Gesundheit und Wettbewerbsfähigkeit; Erarbeitung eines kohärenten Regelwerks<sup>4</sup>]
3. **Zusammenarbeit der Träger untereinander und mit Dritten**  
[ersetzt die bisherigen Zielebenen 3 und 4: Optimierung der Zusammenarbeit der Träger im dualen System (abgestimmter Vollzug); Verbesserung der Zusammenarbeit mit Dritten im Rahmen der GDA (z.B. Fachverbände, Krankenkassen, Wissenschaft)]

Die Aspekte Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Entlastung der sozialen Sicherungssysteme werden integrativ in den ZE 1-3 adressiert und nicht mehr als eigene Zielebene (ehemals ZE 5) gefasst

### 3.4. Ziele der 2. Periode der GDA und Fragestellungen für die Dachevaluation

In der 2. Periode der GDA sind neue Arbeitsschutzziele bestimmt worden. Gleichzeitig haben die einzelnen Beiträge zu den Zielen der ersten GDA-Periode ihre Wirkung auf allen Zielebenen erst teilweise entfaltet. Die Fragestellungen der Evaluation der 2. GDA-Periode fußen auf einer vorläufigen Bilanz der Zielerreichung der 1. Periode (Anlage 1). Um die längerfristigen Wirkungen der 1. GDA-Periode zu erfassen, ist in jedem Fall ein Follow-up der 1. GDA-Periode sicherzustellen.

Die aus der Zwischenbilanz der Zielerreichung der 1. GDA-Periode abgeleiteten Fragen sind, gegliedert nach den drei Zielebenen der 2. GDA-Periode, in Anlage 2 zusammengestellt. Für jede Zielebene werden eine oder mehrere grundlegende Wirkungsketten bestimmt. Da für die 2. GDA-Periode drei Arbeitsprogramme im Hinblick auf drei Arbeitsschutzziele (ORGA, MSE und PSYCHE) festgelegt wurden, und die GDA-Arbeitsprogramme - laut Leitfaden für GDA-Arbeitsprogramme - in einen Kernprozess und begleitende Prozesse unterteilt sind, ergeben sich - wie in Abbildung 2 ersichtlich - je zwei grundlegende Wirkungsketten pro Arbeitsprogramm.

Zum besseren Verständnis der grundlegenden Wirkungsketten der Zielebene 1 sind die definitorischen Festlegungen des von der NAK verabschiedeten Leitfadens für GDA-Arbeitsprogramme bzgl. der Begriffe „Kernprozess“ und „begleitende Prozesse“ eines GDA-Arbeitsprogramms nachfolgend wiedergegeben:

**Kernprozess:** „Am **Kernprozess** nehmen als GDA-Träger nur die Arbeitsschutzbehörden der Länder und die UVT teil. Dieser Prozess besteht im Wesentlichen aus der Überwachung und der Beratung in Betrieben, soweit die Zuständigkeit beider Träger gegeben. Aktivitäten im Betrieb sollten sich möglichst gut in die reguläre Besichtigungstätigkeit integrieren lassen. Jeder der Träger, Länder oder UVT, nimmt mindestens 1/3 des gesamten Kernprozesses wahr. Abweichungen von dieser Quotelung bedürfen der vorherigen Zustimmung der NAK.“

**Begleitende Prozesse:** „können sowohl von den Trägern als auch von den Kooperationspartnern durchgeführt werden. Sie können innerhalb oder außerhalb der Betriebe stattfinden. Die Beiträge der Träger sind nach gesetzlicher Zuständigkeit und Aufgabenstellung des jeweiligen Trägers unterschiedlich und berücksichtigen deren spezifische Kompetenzen (Leitfaden für GDA-Arbeitsprogramme, S. 16/17).“

---

<sup>4</sup> Der Begriff „Relevanz“ wurde wegen seiner Mehrdeutigkeit und der damit verbundenen Erhebungsprobleme durch den leichter zu erhebenden Begriff „Akzeptanz“ ersetzt. Damit ist die Akzeptanz des institutionellen Arbeitsschutzes durch die Betriebe gemeint.

Exemplarisch kann eine PWM-Wirkungskette bezogen auf den Kernprozess von GDA-Arbeitsprogrammen (Zielebene 1) verbal wie folgt beschrieben werden:

### **PWM-Wirkungskette im Kernprozess von GDA-Arbeitsprogrammen:**

#### **1. Schritt: Input**

Im Rahmen der Durchführungsplanung wird u.a. festgelegt, welche Gegebenheiten mit welchen Erhebungsinstrumenten in welchen Betrieben überprüft werden sollen. Die Zahl der eingesetzten Personenjahre und die Länge des durchschnittlichen Aufenthalts im Betrieb sowie die ungefähre Quote der Zweitbesichtigungen wird bestimmt. Es werden ggf. Schulungsunterlagen erstellt, um das Aufsichtspersonal für die im Betrieb vorzunehmende Beratung und Überwachung vorzubereiten.

#### **2. Schritt: Output**

Entsprechend den erbrachten Inputs (Durchführungsplanung, Erstellung von Schulungsmaßnahmen etc.) werden Outputs erbracht, d.h. es werden Schulungsveranstaltungen und anschließend Betriebsbesichtigungen entsprechend Programmschwerpunkt vorgenommen.

#### **3. Schritt: Nutzung**

Es wird davon ausgegangen, dass die Betriebe ja nach Beurteilung durch die Aufsicht in drei verschiedenen Weisen an die Betriebsbesichtigung anknüpfen:

a) sofern der Zustand im Betrieb nicht rechtskonform: Der Betrieb stellt einen rechtskonformen Zustand her (unterstützt durch ein entsprechendes Revisionsschreiben oder eine Anordnung). Als Indikator für diese Reaktion des Betriebes kann entweder das Revisionschreiben selbst oder ein ggf. einzufügender Rückmeldebogen betrachtet werden, den der Betrieb ausgefüllt und unterschrieben an die Aufsicht zurücksenden muss, wenn er den rechtskonformen Zustand hergestellt hat.)

b) sofern der Zustand im Betrieb überwiegend, aber nicht hundertprozentig rechtskonform: Der Betrieb beseitigt die Mängel, die die Rechtskonformität einschränken. Als Indikator für diese Reaktion des Betriebes kann das mündliche Beratungsgespräch bzw. die mündliche Vereinbarung betrachtet werden.

c) sofern der Zustand im Betrieb rechtskonform: Der Betrieb erhält den rechtskonformen Zustand aufrecht. Als Indikator für die Bereitschaft des Betriebes, den rechtskonformen Zustand aufrechtzuerhalten und ggf. weiterzuentwickeln, kann das weitergehende Beratungsgespräch gelten.

#### **4. Schritt: Ergebnis**

Im Kernprozess sind „Ergebnisse“ durch Rückmeldungen des Betriebes oder durch Zweitbesichtigungen belegte Verbesserungen des betrieblichen Arbeitsschutzes. Dabei sind die erwarteten Ergebnisse je nach Fokus des Arbeitsprogramms im Vorfeld zu definieren. Ergebnisse können sich auf betriebliche Maßnahmen, aber auch auf verändertes Verhalten von Beschäftigten beziehen, das durch betriebliche Maßnahmen beeinflusst wurde.

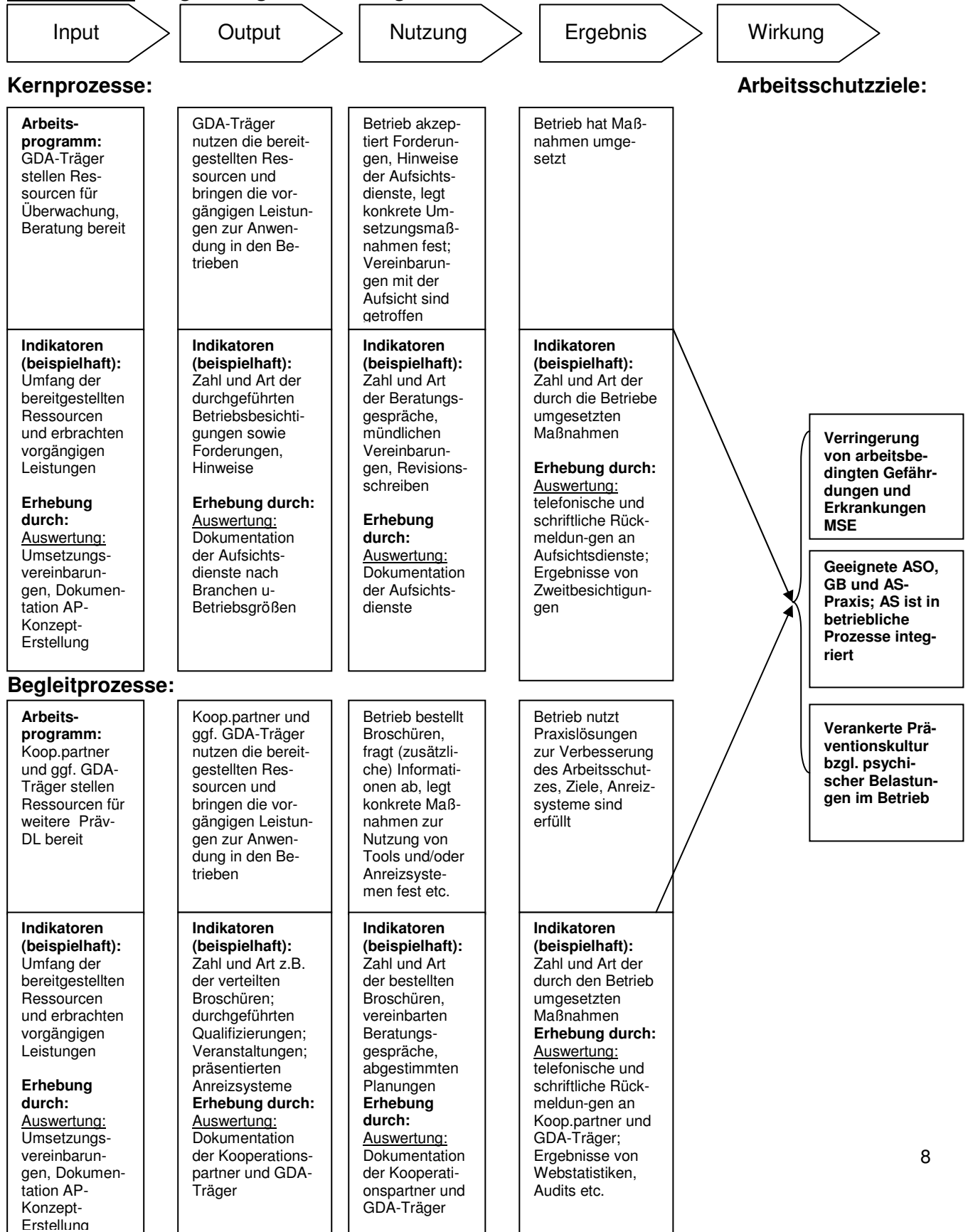
#### **5. Schritt: Wirkung**

Wirkungen werden als aggregierte Veränderungen verstanden. Beispielsweise könnte eine Erhöhung der Anzahl von Betrieben mit angemessener Gefährdungsbeurteilung - insbesondere zu MSE oder psychischen Belastungen - um einen bestimmten Prozentsatz als Wirkung begriffen werden, wobei für die GDA-Arbeitsprogramme aufgrund von Plausibilitätserwägungen lediglich ein kontributorischer Einfluss auf diese häufig erst nach längerer Zeit festzustellenden Veränderungen reklamiert wird (vgl. Anlage 3 „Arbeitsplan für GDA-Arbeitsprogramme“).

Die entsprechend dieser exemplarischen Wirkungskette gegliederte Arbeitsprogrammplanung (für den Kernprozess) stellt Referenzpunkte für die Evaluation bereit: So können Inputs und Outputs gezählt und im Rahmen einer Rechenschaftslegung dargestellt werden. Nutzungen und Ergebnisse können dem Arbeitsprogramm zugerechnet werden, sofern die betrieblichen Verbesserungen mit Rückbezug auf eine Betriebsbesichtigung im Rahmen eines Arbeitsprogramms vorgenommen werden. Bei Wirkungen lassen sich hingegen oft keine expliziten Rückbezüge zum Arbeitsprogramm mehr feststellen, es sei denn, ein Berufs-/Branchenverband hat beispielsweise eine im Rahmen eines GDA-Arbeitsprogramms erstellte Handreichung in sein Repertoire aufgenommen und dadurch

ist ein bestimmtes Gesundheitsverhalten in einer Branche quasi zum Standard geworden. In dem genannten Fall wird man ohne weiteres von einem kontributorischen Einfluss des GDA-Arbeitsprogramms ausgehen können, obwohl das autonome Handeln des Berufsverbandes, das die GDA-Handreichung aufgreift, an sich als (in diesem Fall in positiver Richtung wirkende) Verzerrung einzustufen ist. Von verzerrenden Einflüssen durch das Handeln Dritter ist generell auszugehen - ebenso aber auch von einem u.U. sogar in seiner Stärke abzuschätzenden Beitrag des GDA-Arbeitsprogramms.

**Abbildung 2: Die grundlegende Wirkungskette der Zielebene 1 „Arbeitsschutzziele“**

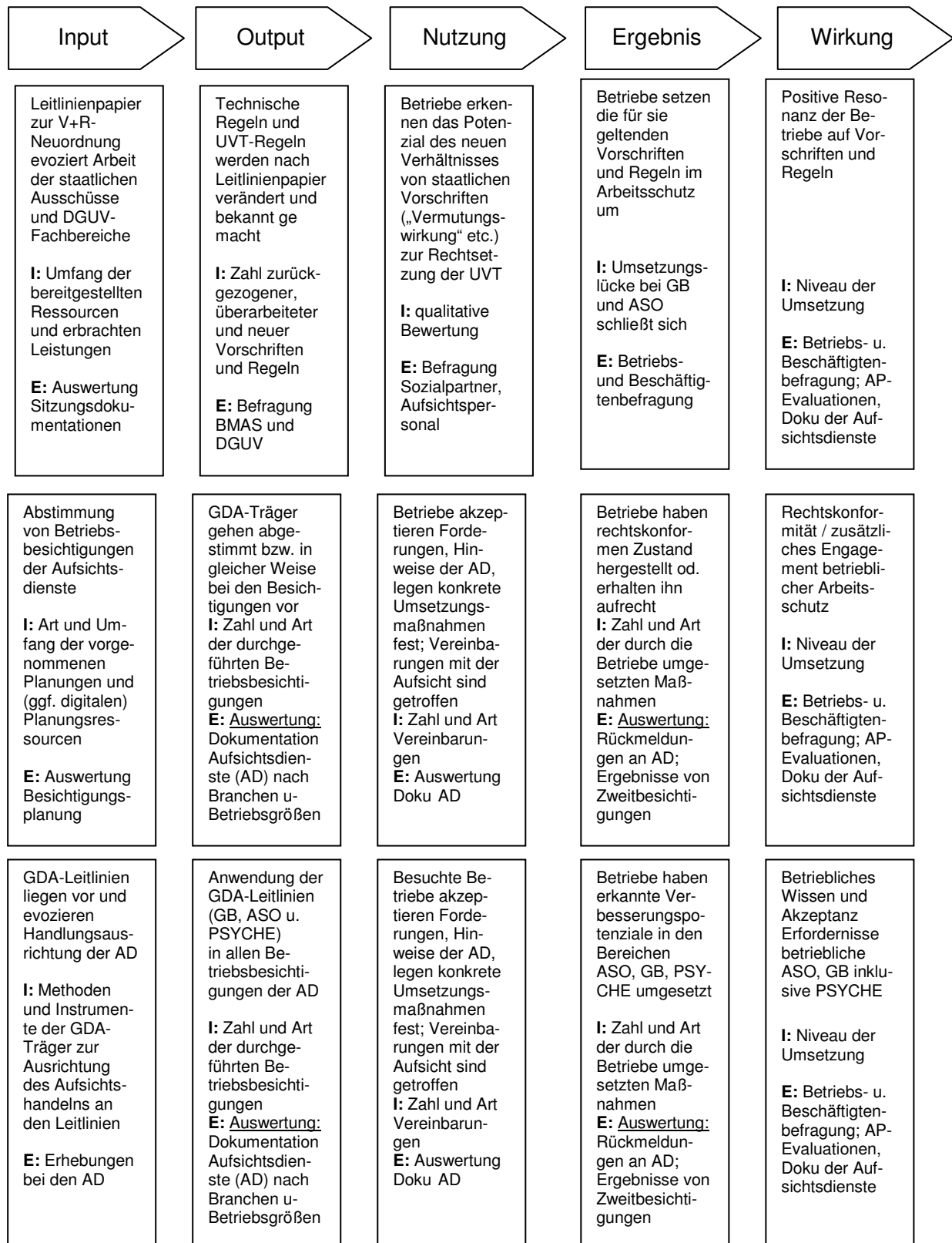




Die grundlegenden Wirkungsketten der Zielebene 2 stellen sich folgendermaßen dar:

**Abbildung 3: Die grundlegende Wirkungskette der Zielebene 2: „Wirksamkeit und Akzeptanz des institutionellen Arbeitsschutzes, einschließlich des Vorschriften- und Regelwerkes“**

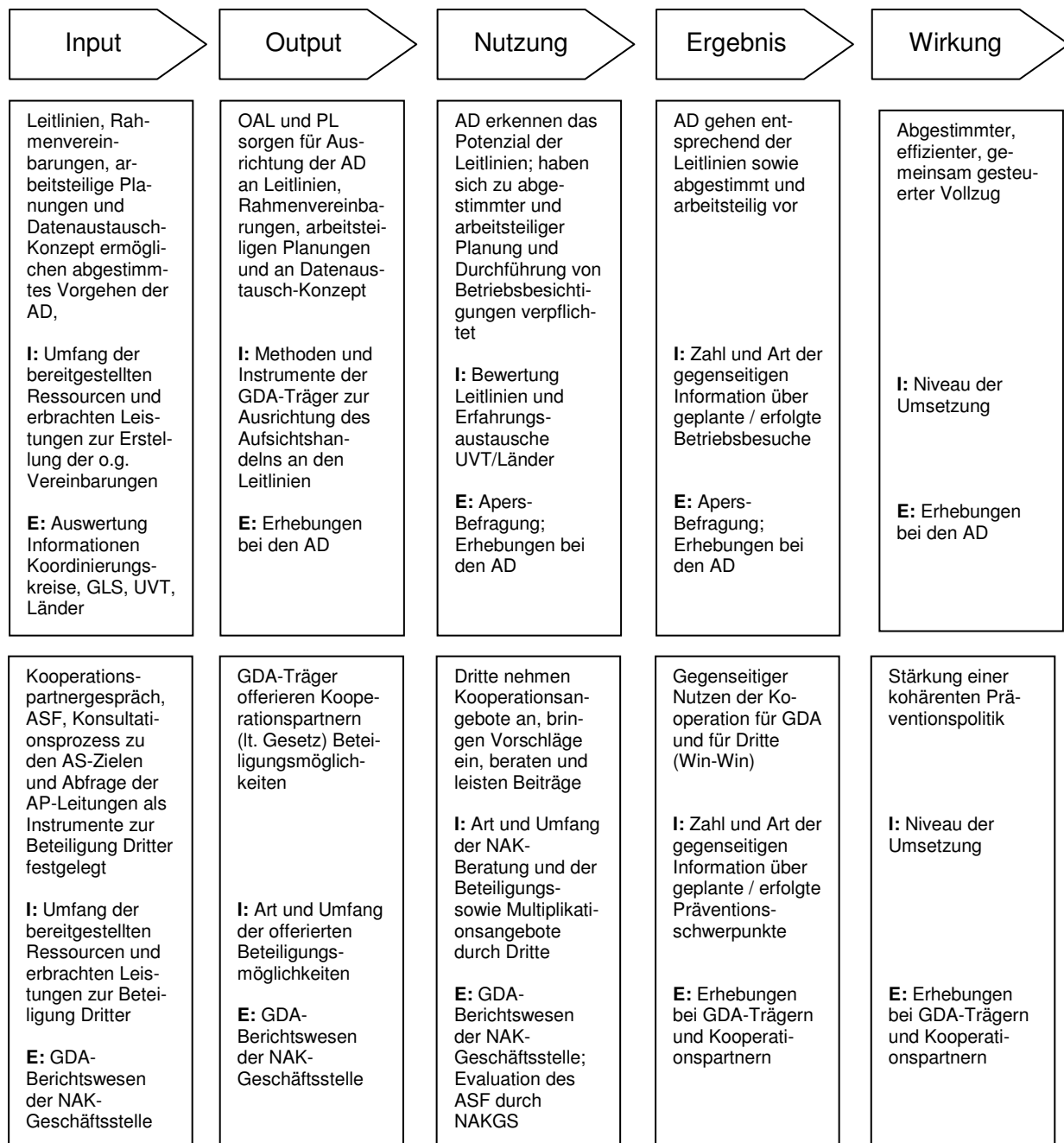
(I: = Indikatoren, beispielhaft; E: = Erhebung durch:)



Die grundlegenden Wirkungsketten der Zielebene 2 stellen sich folgendermaßen dar:

**Abbildung 4: Die grundlegenden Wirkungsketten der Zielebene 3: Zusammenarbeit der GDA-Träger untereinander und mit Dritten**

(I: = Indikatoren, beispielhaft; E: = Erhebung durch:)



In Reflexion des Evaluationsprozesses soll auch versucht werden, folgende **übergeordnete Fragen** zu beantworten:

- Welche Auswirkungen hatten die Dachevaluation und die Evaluationen der Arbeitsprogramme der ersten GDA-Periode auf die Gestaltung der zweiten Periode?
- Hat sich der Ansatz des Prozessorientierten Wirkungsmonitorings bewährt, d.h. konnten dadurch valide Daten und für die Akteure der GDA nützliche Informationen / Erkenntnisse generiert werden? Steht der Aufwand für die Umsetzung des PWM dazu in einem angemessenen Verhältnis?

- Welche Impulse für die Arbeitsschutzforschung ergeben sich aus der GDA-Evaluation?
- Welche Erfordernisse ergeben sich hinsichtlich der Weiterentwicklung der Datenbasis?

Die „Expertengruppe Evaluation“ der NAK kann anregen, dass ad-hoc-Fragestellungen durch zusätzliche Forschungs- und Gutachtenaufträge bearbeitet werden. In diesem Zusammenhang sollten auch exemplarische Forschungsvorhaben zu einer vertieften Wirkungsermittlung möglichst mit Kontrollgruppenansatz durchgeführt werden.

### **3.5. Die Evaluation der Arbeitsprogramme der GDA und ihre Verzahnung mit der Dachevaluation**

Der Evaluation der GDA besteht aus einer übergreifenden „Dachevaluation“ einschl. der ggf. notwendigen, oben angesprochenen vertiefenden Evaluation einzelner Elemente der GDA. Das vorliegende Gesamtkonzept der Evaluation der GDA wird jeweils auf Grundlage der Ergebnisse des Evaluationsprozesses fortgeschrieben.

Die Arbeitsprogramme und ihre Ergebnisse sind einerseits ein wesentlicher Bestandteil der Dachevaluation. Deshalb haben die Arbeitsprogramme und ihre Evaluation eine besondere Bedeutung im Rahmen der Gesamtevaluation der GDA. Sie sind mit der Dachevaluation eng verzahnt.

Auf der anderen Seite verfolgen Arbeitsprogramme spezifische Ziele und nutzen dementsprechend unterschiedliche Methoden für die Zielerreichung. Daher benötigen die Arbeitsprogramme einen ausreichenden Grad an Autonomie für eine zielgenaue Evaluation der Arbeitsprogramme.

Um diese beiden Aspekte in Einklang zu bringen, gilt folgende Arbeitsteilung:

- Die Expertengruppe Evaluation erarbeitet das Gesamtkonzept der Evaluation der GDA. Auf dieser Grundlage und in Abstimmung mit dem Lenkungskreis entwickeln die Leitungen der Arbeitsprogramme ihre eigenen Evaluationskonzepte, sofern gewünscht mit Unterstützung der Expertengruppe Evaluation.
- Die Arbeitsprogrammgruppe, die das Arbeitsprogramm entwickelt und steuert, ist zuständig für dessen Evaluation. Als Anlage zum Arbeitsplan wird hierzu von den Arbeitsprogrammgruppen ein Evaluationskonzept für das Arbeitsprogramm aufgestellt. Darin werden auch die Indikatoren benannt und die Erhebungsmethoden erläutert (entlang der Wirkungsketten), mit denen die Erreichung der spezifischen Ziele des Arbeitsprogramms gemessen werden sollen. Anlage 2 enthält auch die mit den Arbeitsprogrammleitungen abgestimmten Fragen, die durch die Arbeitsprogramme für die Dachevaluation beantwortet werden.

### **3.6. Der Abstimmungsprozess zwischen Dachevaluation und Arbeitsprogrammen**

In Abstimmung zwischen der Expertengruppe Evaluation und Arbeitsprogrammgruppen werden Umfang und Art der Verzahnung zwischen Programm- und Dachevaluation festgelegt. Hierzu gehören v.a.:

- Die gemeinsame methodische Basis ist grundsätzlich das PWM-Modell.
- Ggf. erforderliche Festlegungen zu arbeitsprogrammübergreifenden gemeinsamen Indikatoren; Hierfür sind die arbeitsprogrammübergreifenden gemeinsamen Basisdaten (Anlage 5) nach gleicher Methode und gleicher Definition der Items zu erheben, ggf. integriert in die programmspezifische Fachdatenerhebung. Diese Basisdaten sollen den Arbeitsprogrammen i.d.R. auch Korrelationen mit den Fachdaten im Rahmen ihres eigenen Evaluationskonzeptes ermöglichen. Nach Abstimmung können auch ausgewählte Fachindikatoren aus den Arbeitsprogrammen in die Dachevaluation übernommen werden.

- Die Gesamtmenge der Basisdaten muss eine nach WZ, Betriebsgröße und Land repräsentative Auswertung im Rahmen der Dachevaluation ermöglichen. Der Erhebungsumfang („Basisdaten“-Erhebung in einer repräsentativen Stichprobe von Betrieben) ist von der Expertengruppe Evaluation in Abstimmung mit den Arbeitsprogrammen festzulegen. Über die Basisdatenerhebungen in den Arbeitsprogrammen hinaus sollte die Dachevaluation auch Basisdaten verwenden, die außerhalb der Arbeitsprogramme erhoben und der Dachevaluation zur Verfügung gestellt werden.

Diese Abstimmung muss so zeitig erfolgen, dass sie bereits in die Planung des Arbeitsprogramms, insbesondere in die konkrete Ausgestaltung der Erhebungsinstrumente, einbezogen werden kann.

Grundsätzlich ist Konsens anzustreben. Bei Dissens entscheidet der Lenkungsreis, bei sehr grundsätzlichen Fragen die NAK auf Vorschlag des Lenkungsreises.

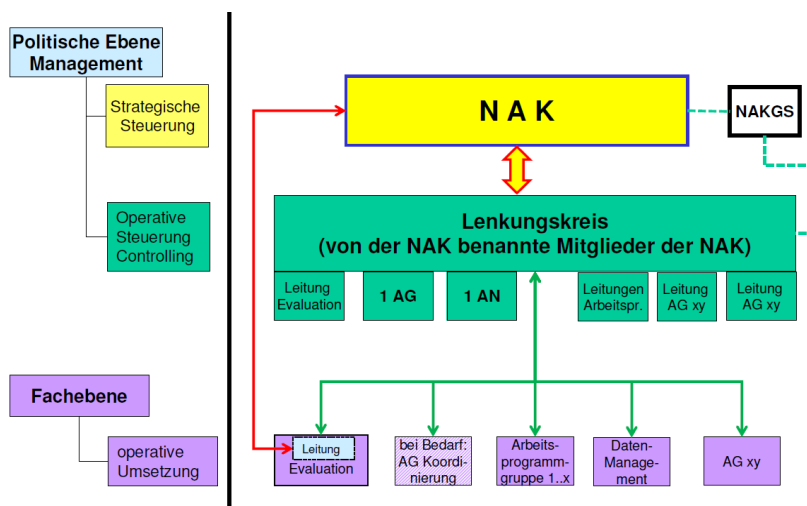
- Das Formular Arbeitsplan für GDA-Arbeitsprogramme (Anlage 4) ist zu verwenden.
- Zur Unterstützung bei der Verwendung dieses Formulars dient das Begriffsglossar auf der letzten Seite des Formulars Arbeitsplan für GDA-Arbeitsprogramme (Anlage 4).

## 4. Beschreibung des zu evaluierenden Systems und der Maßnahmen zur Zielerreichung (Interventionen)

### 4.1. Visualisierung der Adressaten und Betroffenen

Die Gremienstruktur der GDA, die mit Beginn der 2. Strategieperiode (2013-2018) reformiert wurde, zeigt den Kern des zu evaluierenden Beziehungsgeflechts (Abbildung 5). Um diesen Kern herum sind schematisch in Abbildung 6 alle Adressaten aufgeführt, die von den Ergebnissen der Evaluation betroffen sein können. Mit der Visualisierung des zu evaluierenden Systems wird einer Forderung der Deutschen Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) entsprochen<sup>5</sup> und der Rahmen des Evaluationsvorhabens abgesteckt. Das folgende Organigramm gibt einen Überblick über die Gremienstruktur.

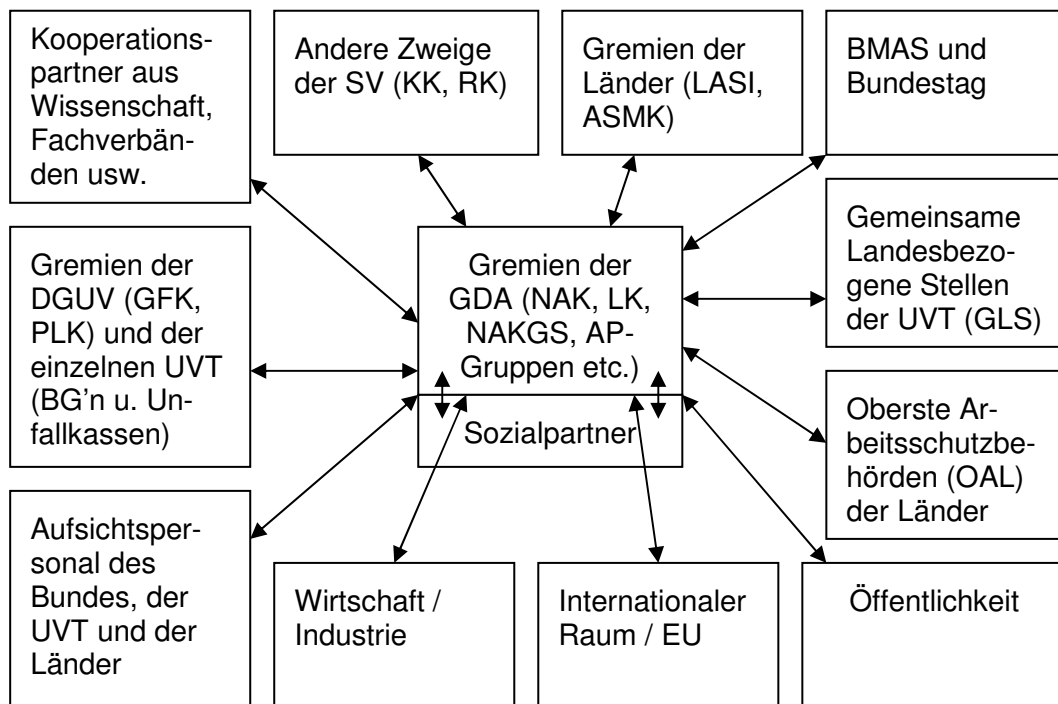
Abbildung 5: Gremienstruktur der GDA:



Durch die neue Gremienstruktur der GDA wird eine möglichst klare Trennung zwischen politisch-strategischer Steuerung, operativer Steuerung und operativer Umsetzung angestrebt.

<sup>5</sup> DeGEval (Hrsg.): Empfehlungen für Auftraggebende von Evaluationen unter: [www.degeval.de](http://www.degeval.de), S. 5-6

**Abbildung 6: (Potenzielle) Adressaten und Betroffene der GDA-Evaluation**



#### **4.2. Gestaltungsspielräume innerhalb des zu evaluierenden „Systems“**

Wie unter 3.3 bereits dargelegt, benötigen die GDA-Träger selbst, d.h. die UVT, die Länder und das BMAS in erster Linie Antworten auf konkrete Evaluationsfragen, die sich vorrangig auf den Stand der Umsetzung von identifizierten Reformerfordernissen<sup>6</sup> sowie auf deren Wirksamkeit beziehen.

Zugleich sind Fachwelt, Politik und Öffentlichkeit aber auch an einem Monitoring zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit interessiert, für das durch die erste repräsentative GDA-Betriebs- und Beschäftigtenbefragung 2011 eine Baseline erhoben wurde, auf die sich alle weiteren GDA-Evaluationen beziehen sollten.

Da sowohl GDA-Akteure als auch Kooperationspartner sowie die Zielgruppen „Beschäftigte“ und „Verantwortliche in den Betrieben“ – entweder als Impulsgeber oder als Ko-Produzenten - an der Entstehung des Gesamtnutzens des Strategiemodells GDA beteiligt sind, sollten auch die verschiedenen Perspektiven dieser Beteiligten erhoben und den ebenfalls zu erhebenden „objektiven Daten“<sup>7</sup> gegenüber gestellt werden.

<sup>6</sup> vgl. zu einer der 1. Strategieperiode vorangegangenen Identifizierung von Reformerfordernissen auch SLIC Evaluationsbericht über das deutsche Arbeitsaufsichtssystem, 2006: [http://www.vdgab.de/Ablage/SLIC-Bericht\\_deutsch.pdf](http://www.vdgab.de/Ablage/SLIC-Bericht_deutsch.pdf)

<sup>7</sup> Nicht in jedem Fall werden „objektiven Daten“ für einen Vergleich mit den Ergebnissen von Umfragen etc. zur Verfügung stehen und in einem Format vorliegen, das einen sinnvollen Vergleich erlaubt. Dort, wo dies jedoch der Fall ist, bezieht sich der hier verwendete Begriff „objektive Daten“ in erster Linie auf Routinestatistiken zum Unfall- und Berufskrankheiten(BK)-Geschehen sowie auf die Erhebungen der Aufsichtsdienste und ggf. auf Statistiken / Rechenschaftsberichte der Kooperationspartner.

Es wird erwartet, dass die aus verschiedenen Perspektiven zusammengetragenen Daten und Informationen sowohl für die Rechenschaftslegung als auch für prozessuales Lernen im Hinblick auf mögliche Verbesserungen des Strategiemodells GDA genutzt werden können.

Dabei ist die Evaluation der 2. Periode der GDA als eine Etappe in einer Kette sich regelmäßig wiederholender Evaluationen zu betrachten und als sinnvolle Abfolge von Selbst- und Fremdevaluation vorzusehen.

Da die Gestaltungsspielräume, die durch prozessuales Lernen auf der Basis von Evaluationsergebnissen ausgefüllt werden können, sowohl im Bereich veränderbarer GDA-Strukturen, als auch im Bereich veränderbarer GDA-Prozesse liegen, ist es von besonderer Wichtigkeit, die Maßnahmen, von denen augenblicklich die Umsetzung der Reformfordernisse, d.h. die Zielerreichung auf allen drei Zielebenen erwartet wird, so genau wie möglich zu beschreiben. Nur eine genaue Beschreibung dessen, was konkret getan wird, um die gesteckten Ziele zu erreichen, stellt die Evaluierbarkeit des Strategiemodells als Ganzes sicher und gewährleistet die Identifizierung von Verbesserungspotenzialen.

Die Maßnahmen und Vorgehensweisen, die den drei Zielebenen der 2. GDA-Periode zuzuordnen sind, werden in Anlage 3 beschrieben. Dort, wo eine abschließende Vorgehensbeschreibung noch aussteht, ist jeweils angegeben, welche Konkretisierungen notwendig wären, um angestrebte Evaluationsaussagen zu generieren.

## **5. Generelle Kriterien zur Auswahl von Indikatoren**

Die oben skizzierten möglichen Evaluationsaussagen können zum Teil bereits als generische Indikatoren (generic indicators) für definierte Bereiche, z. B. Kooperationszufriedenheit verstanden werden. Im weiteren Verlauf sind sie durch operative Indikatoren (operational indicators) in dem Sinne zu ergänzen, dass aus generischen Indikatoren – soweit möglich mittels Schwellenwerten - präzisierte numerische (quantitative) Indikatoren abgeleitet werden.

Eine weitere Gliederung von Indikatoren bezieht sich auf numerische Indikatoren wie Ratios, prozentuale Anteile, Raten gegenüber qualitativen Indikatoren, z. B. Vorhandensein oder Fehlen eines Merkmals.<sup>8</sup>

Quantitative und qualitative Indikatoren dienen der Evaluation der Prozesse und Ergebnisse. Sowohl die o.g., den Evaluationszwecken der GDA-Dachevaluation (Bewertung des Nutzens des Strategiemodells anhand seiner Wirksamkeit und Effizienz, prozessuales Lernen im Hinblick auf die Verbesserung des Strategiemodells) zuzuordnenden Fragen, als auch die Detailfragen der Dachevaluation der 2. GDA-Periode in Anlage 2 können nur durch Erhebungen zu konkreten Indikatoren beantwortet werden. Als Erhebungs-Instrumente sind – anknüpfend an die Dachevaluation der 1. GDA-Periode - u.a. vorgesehen: Datenbögen für die Arbeitsprogramme, Dokumentationen der Träger der GDA, der NAK-Geschäftsstelle, qualitative und quantitative Befragungen, Routinestatistiken usw.

Indikatoren können sich mehr auf Zielerreichung und Wirksamkeit oder mehr auf Effizienz und Qualitätssicherung des Vorgehens beziehen. Sie haben eine unterschiedliche „Lebensdauer“: Solche, die die längerfristigen Ergebnisse und Wirkungen messen, haben über mehrere GDA-Perioden Bestand. Indikatoren, die Leistungen, Output und Nutzung der Arbeitsprogramme erfassen, sind auf die jeweilige GDA-Periode begrenzt. Längerfristigen Wirkungen der Arbeitsprogramme, die über eine GDA-Periode hinausgehen, werden jedoch durch geeignete Ergebnis- und Wirkungs-

---

<sup>8</sup> vgl. Arbeitsgemeinschaft der Obersten Landesgesundheitsbehörden (AOLG): Indikatorensatz für die Gesundheitsberichterstattung der Länder, Hrsg.: Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (MGSFF), Bielefeld, 2003 unter: <http://www.gbe-bund.de/gbe10>

Indikatoren weiter verfolgt. Gleiches gilt für Indikatoren der Effizienz und der Qualitätssicherung. Letztere können u.a. aus dem periodenübergreifend gültigen Leitfadens für GDA-Arbeitsprogramme abgeleitet werden.

Zu berücksichtigen sind bei der Definition der Indikatoren vom Grundsatz her folgende inhaltlichen und strukturellen Aspekte:

#### Inhaltliche Aspekte:

Über die in Abschnitt 2 genannten Beispiele für mögliche Inhalte von Leistungs-, Output-, Nutzungs-, Ergebnis- und Wirkungsindikatoren hinaus, sind auch Indikatoren zur Qualität der Prozesse und Strukturen bei den Trägern der GDA, v.a. in den Aufsichtsdiensten sowie zur Zusammenarbeit der GDA-Träger von Interesse.

#### Strukturelle Aspekte:

- Anwendung der RACER-Regel für Indikatoren (vergleichbar der SMART-Regel für Ziele):
- Relevant (für die zu erreichenden Ziele)
  - Accepted (bei der Aufsicht, bei den Betrieben, in der "Politik")
  - Credible (verständlich bzw. glaubwürdig)
  - Easy to monitor (einfach und oder mit vertretbarem Aufwand zu beobachten)
  - Robust (z.B. gegen Manipulationen, zuverlässig)

## 6. Erhebungsinstrumente

Da sowohl GDA-Akteure, als auch Kooperationspartner sowie die Zielgruppen Beschäftigte und Verantwortliche in den Betrieben – entweder als Impulsgeber oder als Ko-Produzenten - an der Entstehung des Gesamtnutzens des Strategiemodells GDA beteiligt sind, müssen die verschiedenen Perspektiven dieser Beteiligten erhoben und den ebenfalls zu erhebenden „objektiven Daten,“ gegenüber gestellt werden. Im Rahmen der Dachevaluation muss es deshalb Indikatoren für die folgenden **fünf Perspektiven** geben, die mit den – ggf. modifizierten - Erhebungsinstrumenten zu erfassen sind, die in der 1. GDA-Periode bereits entwickelt wurden:

- Objektive Aussagen (etwa zur Zahl der Betriebsbesichtigungen und zu den dabei festgestellten Befunden) durch Erhebungen und Dokumentationen der Aufsichtsdienste sowie durch strukturierte Auswertungen von statistischen Daten
- die Sicht der Beschäftigten
- die Sicht der Verantwortlichen in den Betrieben
- die Sicht der Aufsichtsbeamten und –personen,
- die Sicht der Dritten (Kooperationspartner)

Für die Evaluation der GDA stehen folgende **Arten von Erhebungsinstrumenten** zur Verfügung:

- strukturierte Auswertung von Statistiken und Erhebungen, mit denen übergreifend über die GDA-Perioden v.a. die längerfristig beabsichtigten Wirkungen beobachtet werden
- Erhebungen und Dokumentationen der Aufsichtsdienste im Rahmen der Arbeitsprogramme erfassen die Tätigkeiten und Leistungen der Aufsichtsdienste, wie und was die Betriebe umsetzen und was sich dadurch ändert. Die Erhebungsinstrumente der GDA-Programme (Fachdatenbögen) sind i.d.R. auf den Einsatz in einer GDA-Periode beschränkt. Die „Basisdaten“ werden periodenübergreifend erhoben, um eine längerfristige Evaluation durchführen zu können.
- GDA-Befragungen (z.B. Betriebs- und Beschäftigtenbefragung, Befragungen des Aufsichtspersonals) sind für den GDA-Perioden übergreifenden Einsatz konzipiert und werden i.d.R. von Periode zu Periode nicht modifiziert, ggf. aber erweitert:

- repräsentative Betriebs- und Beschäftigtenbefragung („B&B-Befragung.“) in Form von computergestützten Telefoninterviews
- Befragung der Kooperationspartner
- Online-Befragung der Aufsichtsbeamten/-beamtinnen und -personen („AP-Online-Befragung.“)
- Das Berichtswesen der NAKGS sowie auch Tätigkeitsberichte der Träger der GDA dokumentieren qualitativ und quantitativ Ergebnisse und Tätigkeiten im Rahmen der GDA und darüber hinaus.

## 7. Eckpunkte für das Evaluationsdesign (Untersuchungsplan)

Das Evaluationsdesign (Untersuchungsplan) soll eine Verlaufsbeobachtung der GDA ermöglichen. Die Wirkungen der meisten Maßnahmen im Rahmen der GDA zeigen sich erst periodenübergreifend. Deshalb werden wesentliche Erhebungen einmal pro Periode durchgeführt. Auf Grundlage der den Wirkungsketten zu Grunde liegenden Hypothesen werden Veränderungen zur 1. Periode der GDA den Maßnahmen der GDA zugerechnet. Beiträge externer Einflüsse werden hierbei berücksichtigt.

Bei den Befragungen werden die Interviewpartner zu von ihnen wahrgenommenen Veränderungen im Zeitrahmen der aktuellen GDA-Periode befragt. Auf diese Weise können zu einzelnen Aspekten auch Effekte im Laufe der 2. Periode ermittelt werden.

Im Rahmen der Evaluation der Arbeitsprogramme werden in einem Teil der besichtigten Betriebe Zweitbesichtigungen durchgeführt, die es erlauben, Wirkungen im Zeitrahmen der Arbeitsprogramme der 2. Periode zu beobachten. Auch hier werden lediglich Veränderungen zwischen Erstbesichtigung und Zweitbesichtigung hinsichtlich möglicher Effekte untersucht.

Im Rahmen der Betriebsbefragung wird - wie in der ersten Periode - anhand bestimmter Kriterien zwischen Betrieben, die als „GDA-Arbeitsprogramm-interveniert“ gelten können, und solchen, die nicht zu dieser Gruppe gehören, unterschieden. Hiermit ist mit gewissen Unsicherheiten ein Kontrollgruppenansatz möglich.

Folgendes Untersuchungsprogramm ist geplant:

- **Erhebungen von Basisdaten durch die Aufsichtsdienste im Rahmen der Arbeitsprogramme und sonstiger Betriebsbesichtigungen:**  
Erstbesichtigung (Auswahl der Betriebe anhand ihres Risikopotentials; für die Dachevaluation eine Untermenge als Zufallsstichprobe) und Zweitbesichtigung (Auswahl nach Notwendigkeit z.B. anhand von festgestellten Defiziten bei der Erstbesichtigung, mindestens 10 % der Betriebe der Erstbesichtigung)
- **Betriebs- und Beschäftigtenbefragung als Telefoninterview einer repräsentativen Stichprobe:** Periodenübergreifend; eine pro GDA-Periode; Baseline: 2011; 2. Periode: Ende 2016
- **Befragung des Aufsichtspersonals:**  
Periodenübergreifend; eine pro GDA-Periode; Baseline: 2012; 2. Periode: Ende 2017
- **Befragung der Kooperationspartner:**  
Periodenübergreifend; mindestens einmal pro Periode
- **Auswertungen von statistischen Daten (übergreifend und bezogen auf die Handlungsfelder):** Periodenübergreifend; laufend

Ein detailliertes Evaluationsdesign wird vom externen Auftragnehmer der Dachevaluation der zweiten GDA-Periode vorgelegt.



## **8. Abschätzung der Zurechenbarkeit der erhobenen bzw. beobachteten Veränderungen zu den ergriffenen Maßnahmen**

Die vorangegangenen Ausführungen weisen allesamt darauf hin, dass es mit der Methode des Prozessorientierten Wirkungsmonitorings (PWM) – insbesondere ab der Schrittfolge „Ergebnis - Wirkung“ in den Wirkungsketten zu den drei Zielebenen keinen letztgültigen Kausalnachweis geben kann. Vielmehr kann nur auf Basis von „Indizien“ im Feld des Stimulus-Respons-Schemas zwischen den einzelnen Schritten in den hypothetischen Wirkungsketten (Akteure beziehen sich in ihrem Handeln auf einen Stimulus, beispielsweise die Outputs der Aufsichtsdienste) eine empiriebasierte Plausibilität für den zugrundeliegenden Wirkzusammenhang herausgearbeitet werden. Insofern obliegt es den Durchführenden sowohl von Beiträgen zur Selbst-, als auch zur Fremdevaluation der GDA auf Basis der Erhebungen zu den einzelnen Schritten in der Wirkungsketten begründete Abschätzungen der Zurechenbarkeit der erhobenen Veränderungen zu den ergriffenen Maßnahmen vorzunehmen.

## Vorläufige Bilanz der Erreichung der Ziele der 1. Periode zur Ableitung von Evaluationsfragen für die 2. Periode

### Vorbemerkung

Die Dachevaluation der GDA bezieht sich in der 1. Periode auf 5 Zielebenen, die aus dem Fachkonzept der GDA und Beschlüssen der zuständigen Gremien abgeleitet wurden. In der Zielebene 1 (AS-Ziele) sind für die 2. Periode neue Ziele definiert worden, aus denen sich die Ziele und Fragestellungen der Dachevaluation der 2. GDA-Periode ableiten. Gleichzeitig müssen mögliche nachhaltige Wirkungen der Aktivitäten der 1. Periode weiter beobachtet werden.

Die Ziele der Zielebenen 2-5 sind in der 1. Periode auf den Weg gebracht worden, wurden aber erst partiell erreicht. Sie müssen in der 2. und ggf. weiteren Perioden durch die Träger der GDA weiter verfolgt werden. Die Dachevaluation bestimmt für die 2. Periode auf Basis der Ergebnisse der 1. Periode neue konkrete durch die Evaluation zu beantwortende Fragen. Dazu werden ein – vorläufiger – Stand bestimmt und Ziele für die 2. Periode abgeleitet, s. Anlage 2 „Fragen für die Dachevaluation der 2. GDA-Periode“.

### Vorläufige Bilanz der Erreichung der Ziele der 1. Periode

#### Zielebene 1: Arbeitsschutz-Ziele

Ziele	Ergebnis	Bemerkung	Schlussfolgerung für die 2. Periode
Verringerung der Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen	Quote der besuchten Betriebe mit angemessener GB: x% <sup>1</sup> Entwicklung der Unfallquote in den Handlungsfeldern der Arbeitsprogramme: x% <sup>1</sup> Rückgang der Unfallquote um 8,2 % (2008-2011)	Abschwächung gegenüber 2004-2007: 11%	Weiterverfolgung der Unfallentwicklung in den Handlungsfeldern des AS-Zieles Unfälle (Transport, Zeitarbeit, Bau) durch strukturiertes Monitoring.
Verringerung von Häufigkeit und Schwere von Muskel-Skelett-Belastungen und Erkrankungen	Quote der besuchten Betriebe mit angemessener GB: x <sup>1</sup>  Quote der Betriebe mit Gesundheitskompetenz und Präventionskultur  Rückgang der AU-Tage wegen MSE um x% <sup>1</sup>	Wird über den Kopfdatenbogen ermittelt  Kann nicht eindeutig ermittelt werden wegen fehlender einheitlicher Definitionen.  Effekt der GDA noch nicht nachweisbar	Weiterverfolgung der Entwicklung der AU-Tage in den Handlungsfeldern des AS-Zieles MSE (Büro, Pflege, Ernährungsindustrie, Hotellerie/Gastronomie, feinmechanische Montierertätigkeit, ÖPNV) sowie im Rahmen des AS-Zieles MSE der 2. Periode. Möglichkeiten einer einheitlichen Definition und Operationalisierung von Gesundheitskompetenz und Präventi-

<sup>1</sup> Daten liegen erst nach Auswertung aller Arbeitsprogramme zu diesem Arbeitsschutzziel vor

			onskultur sind zu überprüfen. Verwendung als Indikatoren für die Dachevaluation in Abhängigkeit vom Prüfergebnis.
Verringerung der Häufigkeit und Schwere von Hauterkrankungen	Quote der besuchten Betriebe mit angemessener GB: Erstbesuch: 56%, Zweitbesuch: 72% Quote der Betrieb mit umgesetzten Maßnahmen: Erstbesuch: 70%, Zweitbesuch: 78% Veränderung der Zahl der Hautarzt(HA)-Berichte um %	Hautarztberichte sind bisher nicht ausgewertet worden	Retrospektive Nacherhebung der Anzahl der HA-Berichte und Weiterverfolgung in den Handlungsfeldern des AS-Ziels „Haut“ (Feuchtarbeit, hautschädigende Stoffe)

## Zielebene 2: Relevanz und Wirksamkeit des institutionellen Arbeitsschutzes auf betrieblicher Ebene

Ziele	Ergebnis	Bemerkung	Schlussfolgerung für die 2. Periode
Niveau betrieblicher Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	Nullmessung im Rahmen der Betriebs- und Beschäftigtenbefragung liegen vor sowie Ergebnisse aus den Arbeitsprogrammen.	Akzeptanz <sup>2</sup> und Wirksamkeit von Sicherheit und Gesundheitsschutz auf betrieblicher Ebene müssen als Indikator v.a. für den GDA-Kernprozess Überwachung und Beratung der differenziert weiter beobachtet werden sowohl im Rahmen der Arbeitsprogramme als auch im Rahmen der Betriebs- und Beschäftigtenbefragung.	Durchführung und Qualität der GB, der betrieblichen ASO einschl. ASM und BGF werden weiter beobachtet (aus Sicht der Betriebe und der Aufsichtsdienst) Ebenso die Kenntnis der Betriebe im Regelwerk sowie die Akzeptanz sowohl von Sicherheit und Gesundheitsschutz, als auch des institutionellen AS, d.h. der Aufsichtsdienste (aus Sicht der Betriebe).

<sup>2</sup> Der Begriff Relevanz ist sehr schwammig und äußerst schwer zu operationalisieren. Deshalb sollte er im Evaluationskonzept der 2. GDA-Periode entfallen bzw. durch Akzeptanz ersetzt werden. Ein weiterer Operationalisierungsschritt kann dann sein, die Motivation zum Arbeitsschutz als erste Stufe der Akzeptanz zu betrachten.

### Zielebene 3: Optimierung der Zusammenarbeit der Träger im dualen System

Ziele	Ergebnis	Bemerkung	Schlussfolgerung für die 2. Periode
Gemeinsame Leitlinien zur Überwachung und Beratung	Leitlinien GB (2008/2011), ASO (2011) und Psyche (2012) sind fertig gestellt, die Anwendung hat begonnen	Erste Erfahrungen mit den Leitlinien GB und ASO liegen vor, LL Psyche kommt erst in der 2. Periode in die Praxis.	Erfahrungen mit der Anwendbarkeit, insbesondere der Beurteilungskriterien müssen in der Praxis überprüft werden.
Kohärentes Regelwerk	Leitlinienpapier zur Weiterentwicklung des Regelwerks liegt seit 2011 vor.	In den regelsetzenden Gremien von Staat und UVT hat die Umsetzung begonnen.	Die Umsetzung des Leitlinienpapiers in den regelsetzenden Gremien wird beobachtet, die entstehenden Produkte werden hinsichtlich ihrer Kohärenz und Anwendbarkeit bewertet.
Systematischer und aktueller Austausch der für die Überwachung und Beratung von Betrieben wesentlichen Informationen zwischen UVT und Ländern	Wurde aufgrund offener DS-rechtlicher und fachlicher Fragen noch nicht begonnen.	Klärung der DS-rechtlichen Fragen Ende 2012 erfolgt.	Erprobung des Datenaustauschs: Überprüfung der Zweckmäßigkeit des Verfahrens und des Umfangs des Datenaustauschs
Steuerung der Zusammenarbeit auf Länder-ebene auf Basis der Rahmenvereinbarung Länder/UVT	Rahmenvereinbarungen wurden geschlossen. Erfahrungen in der Steuerung der Arbeitsprogramme liegen vor. Aufsichtsdienste wurden um Beurteilung der Qualität der Zusammenarbeit und zur Zweckmäßigkeit bestimmter Instrumente befragt. Betriebe wurden befragt, ob sie die Tätigkeit der Aufsicht als abgestimmt wahrnehmen.		Erfahrungen mit der Rahmenvereinbarung und dem Umsetzungsvereinbarungen auswerten aus Sicht der Aufsicht (ggf. gemeinsam mit GLS und OAL). Nehmen die Betriebe eine Veränderung in der Zusammenarbeit zwischen Staat und UVT wahr?  Erfahrungsaustausche zwischen UVT und Ländern bewerten

### Zielebene 4: Verbesserung der Zusammenarbeit mit Dritten im Rahmen der GDA

Ziele	Ergebnis	Bemerkung	Schlussfolgerung für die 2. Periode
Stärkung der Bedeutung und der Zusammenarbeit in regionalen Netzwerken	Eine aktuelle Übersicht über Netzwerke wurde erstellt und bewertet.	Die Dachevaluation muss auf die Zusammenarbeit der Träger mit Dritten insgesamt ausgeweitet werden, nicht nur Beschränkung auf „regionale Netzwerke“.	Regionale und überregionale Netzwerke weiter und übrige Zusammenarbeit mit Dritten beobachten und insbesondere im Kontext der GDA bewerten

		Die Konsultation Dritter bei der Aufstellung der Ziele und Programme sowie Koordination / Abstimmung gemeinsamer Ziele, wie für die 2. GDA-Periode als neue Methode eingeführt, war bisher nicht Gegenstand der Dachevaluation der GDA	Erweiterung auf die Zusammenarbeit mit Dritten im Rahmen der GDA (Konsultation bei der Zielfindung sowie bei Programmen und Abstimmung gemeinsamer Ziele) wird durch die Dachevaluation beobachtet und bewertet.
--	--	--	--

### Zielebene 5: Betriebliche Prävention für Gesundheit und Wettbewerbsfähigkeit

Ziele	Ergebnis	Bemerkung	Schlussfolgerung für die 2. Periode
Verbesserung der Qualität der Arbeit	Nullmessung im Rahmen der Betriebs- und Beschäftigtenbefragung		Wie entwickelt sich der Arbeitsschutz in Folge der GDA aus Sicht der Beschäftigten? (B&B-Befragung weiterführen)
Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und der Produktivität der Unternehmen	Nullmessung im Rahmen der Betriebsbefragung		Wie entwickelt sich der Arbeitsschutz in Folge der GDA aus Sicht der Betriebe? (B&B-Befragung weiterführen)
Kostenentlastung der sozialen Sicherungssysteme	Es sind keine spezifischen Indikatoren festgelegt worden.	Eine Fragestellung, die die Dachevaluation empirisch vermutlich nicht beantworten kann, das externe Effekte bei Weitem überwiegen.	

## Evaluations-Leitfragen für die Dachevaluation der 2. GDA-Periode

### Vorbemerkung

Für die 2. Periode der GDA sind auf Zielebene 1 (Arbeitsschutzziele) neue Ziele definiert worden, aus denen sich die Fragestellungen der Dachevaluation der 2. GDA-Periode ableiten. Gleichzeitig müssen mögliche nachhaltige Wirkungen der Aktivitäten der 1. Periode weiter beobachtet werden.

Die Deutsche Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) hält in ihren „Empfehlungen für Auftraggebende von Evaluationen“ fest: „Evaluationen sollen von der beabsichtigten Nutzung der Evaluationsergebnisse her angelegt werden, d.h. sie sollen Antworten auf konkrete Fragestellungen geben, die von den Beteiligten benötigt werden (a.a.O., S. 7).“

In der Konzeption der Evaluation der 2. GDA-Periode sind unter 3.2 folgende beabsichtigte Nutzungen der GDA-Dachevaluation festgehalten:

1. die politischen Gremien der GDA-Träger in die Lage versetzen, den Nutzen des Strategiemodells GDA in verschiedenen Dimensionen zu bestimmen und das Strategiemodell entsprechend der Evaluationsbefunde weiter zu gestalten und
2. ein prozessuales Lernen bei potenziell allen Beteiligten und Betroffenen im Hinblick auf mögliche Verbesserungen des Strategiemodells GDA zu ermöglichen.

Da in der Expertengruppe Evaluation sowohl die GDA-Träger, als auch die Sozialpartner und somit die primär an der Dachevaluation beteiligten und von ihr betroffenen Gruppen vertreten sind, wurden zunächst die Mitglieder der Expertengruppe Evaluation aufgefordert, Fragestellungen zu formulieren, auf die sie Antworten von Seiten der Dachevaluation erwarten und benötigen, um das Prozesslernen voranzutreiben und das Strategiemodell im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung weiter zu gestalten.

Bei den nachfolgend genannten Fragestellungen haben GDA-Träger und Sozialpartner den Umstand berücksichtigt, dass die in der 1. GDA-Periode formulierten Ziele - wie Anlage 1 zur Konzeption der Dachevaluation der 2. GDA-Periode unter dem Titel „Vorläufige Bilanz der Erreichung der Ziele der 1. Periode zur Ableitung von Evaluationsfragen für die 2. Periode“ zeigt - erst partiell erreicht wurden. Es gilt also, diese Ziele in der 2. und ggf. weiteren Perioden durch ein kontinuierliches Monitoring weiter zu verfolgen und den Stand ihrer Umsetzung in der Dachevaluation zu beobachten. Insofern stellen eine Reihe der nachfolgenden Fragen Fortschreibungen der Evaluations-Leitfragen der 1. GDA-Periode dar.

### Struktur des Papiers

Die „Leitfragen“ für die Dachevaluation der 2. GDA-Periode wurden anhand der 3 neuen Zielebenen

1. Arbeitsschutzziele
2. Akzeptanz und Wirksamkeit des institutionellen Arbeitsschutzes auf betrieblicher Ebene
3. Zusammenarbeit der Träger untereinander und mit Dritten

gruppiert und nachfolgend in entsprechenden Tabellen zusammengefasst. Der Zielebene 1 (Arbeitsschutzziele) wurden zwei Tabellen zugeordnet – eine Tabelle mit einer Anzahl von Fragen zum Follow-up der 1. GDA-Periode und eine Tabelle mit Fragen an Zielebene 1 der neuen GDA-Periode. Die Tabellen enthalten ferner die Quellen, die für die Beantwortung der Fragen genutzt werden sollen und geben in einer weiteren Spalte den jeweiligen Step der entsprechenden PWM-Wirkungskette an, dem die Frage zugeordnet werden kann.

Über die Leitfragen, die durch PWM-Wirkungsketten beantwortet werden sollen, hinaus gibt es **Einzelfragen von besonderem Interesse**. Ihre Beantwortung bedarf einer speziellen Erhebung bzw. einer speziellen Analyse von erhobenen bzw. zu erhebenden Daten. Zum Teil sind diese Fragen dem PWM-Modell nicht sinnvoll zuzuordnen. Wenn dies der Fall war, wurde dies vermerkt.

Die exakten Indikatoren, mit deren Hilfe die Fragen untersetzt werden, sind in den Dokumentations- und Erhebungsinstrumenten, auf die Bezug genommen wird, z.B. „• arbeitsprogrammübergreifende Basisdaten“, „• Betriebs- und Beschäftigten-Befragung“ usw. zum Teil schon durch die entsprechenden Items definiert (siehe dort), zum Teil werden sie zu einem späteren Zeitpunkt noch exakt zu definieren bzw. zu operationalisieren sein. Beispielhaft sind mögliche Indikatoren bezogen auf die Steps der PWM-Wirkungsketten in den Abbildungen 2-4 im Mantelteil des Evaluationskonzepts genannt.

In den nachfolgenden Tabellen ist in einer abschließenden Spalte angegeben, welche Evidenzklasse ein Untersuchungsdesign **mindestens** haben muss, um die jeweilige Frage sinnvoll zu beantworten. Den in Frage kommenden Evidenzklassen wurden dabei folgende Zahlen zugeordnet:

### Evidenzklassen der Untersuchungsdesigns

0 = Teilnehmer-Zufriedenheits-Messung, Ziel-Erreichungsmessung, Entwicklungsdarstellung aufgrund von Auswertungen statistischer Daten, Quantifizierung von Inputs, Outputs, Nutzungen, Ergebnissen und Wirkungen (ohne Vorher-Nachher-Vergleich), Gruppierung und Quantifizierung von Expertenmeinungen, Konzept-Bewertung, Feedback etc.

1 = Vorher-Nachher-Vergleich ohne Kontrollgruppe

2 = Kontrollierte Studie (CT), d.h. mit Kontrollgruppe

3 = Randomisierte Kontrollierte Studie (RCT), d.h. mit Kontrollgruppe und Zuordnung der Fälle zur Interventions- oder zur Kontrollgruppe nach einem Zufallsverfahren.<sup>1</sup>

Inwieweit es möglich sein wird, die Beantwortung der Fragen durch einen Untersuchungstyp sicherzustellen, der dem mindestens erforderlichen Evidenzniveau entspricht, kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht abschließend geklärt werden.

In einer ersten qualitativen Kategorisierung wurden die Fragen außerdem farblich gekennzeichnet, wobei die Farben folgende Inhalte („Welche Art von Information soll generiert werden? In welchem thematischen Feld soll dies ggf. geschehen?“) markieren:

Prozessdarstellung / Entwicklungslinien statistischer Daten Nachhaltigkeit / Weiternutzung Motivation / Sensibilisierung Bekanntheitsgrad Qualität von Konzepten (PWM-Methode) Parameter des betrieblichen Arbeitsschutzniveaus	Feed-back zu den Leitlinien Feed-back zum Vorschriften- und Regelwerk Qualität / Akzeptanz des Aufsichtshandelns Feed-back zu Stand und Verbesserungspotenzialen der GDA-internen Zusammenarbeit Nutzen / Gesundheit der Beschäftigten Feed-back zu Stand und Verbesserungspotenzialen der Zusammenarbeit mit Dritten
--	--

<sup>1</sup> Durch den Zufallsmechanismus sollen bekannte und unbekannte Confounder (Störgrößen) gleichmäßig auf die Interventions- und Kontrollgruppe verteilt werden, um Alternativerklärungen auszuschließen und die Wahrscheinlichkeit zu verringern, dass der in einem Wirksamkeitstest nachgewiesene Effekt einer systematischen Verzerrung unterliegt.

## Leitfragen für die Zielebenen der 2. GDA-Periode

### Zielebene 1: Arbeitsschutzziele

#### Follow-up der 1. Periode:

Fragen:	Quellen:	PWM	Mind. zu erreich. Evidenzkl.
1. <b>Wie entwickeln sich Häufigkeit und Schwere der Arbeitsunfälle</b> in den Handlungsfeldern der Arbeitsprogramme des AS-Zieles „Unfälle“ (weiterhin) überdurchschnittlich?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Routine-Statistiken</li> </ul>	Hintergrund (keine PWM-Zuordnung)	0
2. <b>Wie entwickeln sich Häufigkeit und Schwere von Muskel-Skelett-Erkrankungen</b> (AU-Tage durch MSE) in den Handlungsfeldern der Arbeitsprogramme des AS-Zieles „MSE“ (weiterhin) überdurchschnittlich?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Routine-Statistiken</li> </ul>	Hintergrund (keine PWM-Zuordnung)	0
3. <b>Wie entwickeln sich Häufigkeit und Schwere von Hauterkrankungen</b> (anhand von HA-Berichten) in den Handlungsfeldern der Arbeitsprogramme des AS-Zieles „Haut“ (weiterhin) überdurchschnittlich?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Routine-Statistiken</li> </ul>	Hintergrund (keine PWM-Zuordnung)	0
4. Welche Hinweise auf eine Nachhaltigkeit lassen sich ermitteln: <b>Weiternutzung</b> der <b>Erhebungsbögen</b> und – soweit vorhanden – der <b>Beratungskonzepte aus den AP'n der 1. GDA-Periode</b> ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>GDA-Berichtswesen</li> <li>Apers.-Befragung</li> </ul>	Wirkung	0
5. <b>Nachhaltige Sensibilisierung</b> der Betriebe für die AP-Themen? <b>Bekanntheitsgrad der GDA</b> und Grad der Verknüpfung der GDA mit den Inhalten der AP-Themen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Betriebs-Befragung</li> </ul>	Wirkung	1

#### Fragen zu den AS-Zielen der 2. Periode:

Fragen:	Quellen:	PWM	Mind. zu erreich. Evidenzkl.
4. <b>Arbeitsprogramm übergreifend (zur Konzeptevaluation):</b> a. Inwieweit wurden die spezifischen Zielgruppen und Zielwerte der Intervention nachvollziehbar aus den übergeordneten Zielen der GDA abgeleitet? b. Inwieweit wurde das Wirkungsmodell nachvollziehbar anhand der PWM-Methode erstellt? c. Inwieweit wurde nachvollziehbar festgelegt, ab wann in den intervenierten Betrieben mit Nutzung, Ergebnis und Wirkung gerechnet werden kann?	<ul style="list-style-type: none"> <li>AP-Evaluationen</li> <li>GDA-Berichtswesen</li> </ul>	Konzept (keine PWM-Zuordnung)	0
5. <b>Arbeitsprogramm übergreifend:</b> a. Status <b>Motivation</b> der Betriebe bzgl. Arbeitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> <li>Betriebs-Befragung</li> </ul>	Ergebnis	1
b. <b>Status ASO</b> (entsprechend gemeinsame Basisdaten)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Betriebs-Befragung</li> <li>AP-übergreifende Basisdaten</li> </ul>	Ergebnis	1



c. <b>Status Gefährdungsbeurteilung</b> (entsprechend gemeinsame Basisdaten)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebs-Befragung</li> <li>• Beschäftigten-Befragung</li> <li>• AP-übergreifende Basisdaten</li> </ul>	Ergebnis	1
d. <b>Status sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung</b> (entsprechend gemeinsame Basisdaten)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebs-Befragung</li> <li>• AP-übergreifende Basisdaten</li> </ul>	Ergebnis	1
e. <b>Status betriebliche Gesundheitsförderung</b> und ASM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AP-übergreifende Basisdaten</li> </ul>	Ergebnis	1
f. Status <b>Präventionskultur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebs-Befragung</li> <li>• Beschäftigten-Befragung</li> </ul>	Ergebnis	1
<b>6. AS-Ziel ORGA:</b>			
a. Wie ist der <b>Status der betrieblichen ASO</b> in den besichtigten Betrieben und in welchem Maße konnte dieser verbessert werden, differenziert nach WZ und Größenklassen analog B&B-Befragung?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AP-Evaluationen</li> </ul>	Ergebnis	1
b. Welche <b>Erfahrungen</b> (Anwendbarkeit, Zweckmäßigkeit) wurden mit der praktischen Umsetzung der <b>ASO-Leitlinie</b> gewonnen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AP-Evaluationen</li> </ul>	<b>keine PWM-Zuordnung</b>	0
<b>7. AS-Ziel PSYCHE:</b>			
a. Wie ist der <b>Status</b> (Kompetenz, praktische Umsetzung, Resonanz der Betriebe) <b>von Aufsicht und Beratung</b> durch die Träger der GDA zu arbeitsbedingten psychischen Belastungen v.a. in den primären Handlungsfeldern des AP PSYCHE (Arbeitszeit – Länder; Traumatisierung – UVT)? Welche Verbesserungspotenziale gibt es?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AP-Evaluationen</li> </ul>	Output	0
b. Wie ist der <b>Status der Einbeziehung psychischer Belastungen</b> in die Gefährdungsbeurteilung in den besichtigten Betrieben und in welchem Maße konnte dieser verbessert werden, differenziert nach WZ und Größenklassen analog B&B-Befragung?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AP-Evaluationen</li> </ul>	Ergebnis	1
c. Mit welchem Vorgehen wird welcher <b>Beitrag zur Steigerung der Einbeziehung psychischer Belastungen in die Gefährdungsbeurteilungen</b> der Betriebe und später auch zur Ableitung von entsprechenden Maßnahmen erbracht (Gesamteinschätzung)?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AP-Evaluationen</li> <li>• <b>ggf. kleine exemplarische Studie mit Kontrollgruppe</b></li> </ul>	Wirkung	<b>2</b>
d. Inwieweit wurden Betriebe für das Thema Erhalt und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen durch die GDA <b>sensibilisiert</b> ? Welche Wirkungen auf Dritte konnten ggf. beobachtet werden?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AP-Evaluationen</li> <li>• Votum Sozialpartner</li> </ul>	Wirkung	1

e. Welche Erfahrungen werden mit der praktischen Umsetzung der Leitlinie „Psyche“ gewonnen?	• AP-Evaluationen	keine PWM-Zuordnung	0
<b>8. AS-Ziel MSE:</b> a. Wie ist der Status zu MSE- Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen in den besichtigten Betrieben und in welchem Maße konnte dieser verbessert werden, differenziert nach WZ und Größenklassen analog B&B-Befragung?	• AP-Evaluation	Ergebnis	1
<b>9. Alle drei AS-Ziele:</b> a. Inwieweit konnten die für den AS Verantwortlichen im Betrieb zu eigener Aktivität motiviert werden?	• AP-Evaluationen • Votum Sozialpartner	Ergebnis	1
b. Inwieweit konnten Bekanntheitsgrad und Akzeptanz der GDA als Akteurgemeinschaft in den Handlungsfeldern von ORGA, MSE und PSYCHE gesteigert werden?	• AP-Evaluationen • Betriebs-Befragung	keine PWM-Zuordnung	1
c. Wo liegen wesentliche Verbesserungspotenziale (betrieblich und bei den Trägern)?	• AP-Evaluationen	keine PWM-Zuordnung	0
d. Inwieweit konnten Auswirkungen externer Einflüsse auf den Erfolg der Arbeitsprogramme beobachtet werden?	• AP-Evaluationen	keine PWM-Zuordnung	0

## Zielebene 2: Akzeptanz und Wirksamkeit des institutionellen Arbeitsschutzes auf betrieblicher Ebene

Fragen	Quellen	PWM	Mind. zu erreich. Evidenzklasse
1. Wie geht das Aufsichtspersonal bei den Betriebsbesichtigungen in der Anwendung der Leitlinie ASO vor? Welche Prüfelemente und Prüfkriterien werden in Abhängigkeit von der Art und Größe der Betriebe wie häufig angewendet? Welche zeitlichen Aufwände pro Besichtigung sind damit – in Abhängigkeit von der Art und Größe der Betriebe – verbunden?	• Erhebungen bei den Aufsichtsdiensten	keine PWM-Zuordnung	0
2. Welche Merkmale haben Betriebe, die keine angemessene Gefährdungsbeurteilung vorweisen können? Worin bestehen die häufigsten Defizite bei der Gefährdungsbeurteilung dieser Betriebe?	• AP-Evaluationen (insbesondere AP ORGA) • Betriebs-Befragung	keine PWM-Zuordnung	0
3. Inwieweit gehen die beiden Aufsichtsdienste bei ihrer Bewertung der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung in gleicher Weise vor?	• Apers.-Befragung • Betriebsbefragung • AP-übergreifende Basisdaten	Output	0
4. Inwieweit wird das Vorgehen der Aufsichtsdienste bei Beratung und Überwachung im Betrieb als abgestimmt wahrgenommen?	• Apers.-Befragung • Betriebs-Befragung	Nutzung	1
5. Hat sich die Situation bzgl. Durchführung und Qualität der Gefährdungsbeurteilungen insbesondere in Kleinbetrieben verbessert?	• AP-übergreifende Basisdaten • AP-Evaluationen • Betriebs-Befragung	Ergebnis	1

6. Wie haben sich der <b>Bekanntheitsgrad und die Akzeptanz der GDA</b> in den Betrieben entwickelt?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apers.-Befragung</li> <li>• Betriebs-Befragung</li> <li>• Beschäftigten-Befragung</li> <li>• Votum Sozialpartner</li> </ul>	Wirkung	1
7. Inwieweit wird eine <b>Motivations- und Akzeptanzsteigerung der Betriebe</b> zum Arbeitsschutz aufgrund des abgestimmten Vorgehens der Aufsichtsdienste wahrgenommen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apers.-Befragung</li> <li>• Betriebs-Befragung</li> </ul>	Wirkung	1
8. Inwieweit hat die verbesserte Abstimmung / systematische Zusammenarbeit (Betriebsbesichtigungen, gemeinsame Programme, Leitlinien; ...) Einfluss auf das <b>Niveau des betrieblichen Arbeitsschutzes</b> ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apers.Befragung</li> <li>• AP-übergreifende Basisdaten</li> <li>• Betriebs-Befragung</li> <li>• Ggf. strukturierte Interviews mit Apers.</li> <li>• <b>ggf. kleine exemplarische Studie mit Kontrollgruppe</b></li> </ul>	Wirkung	2
9. Welche Rolle spielt die übergeordnete Kommunikation der GDA für die <b>Akzeptanz des Aufsichtshandelns</b> im Betrieb?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apers.-Befragung</li> <li>• <b>ggf. kleine exemplarische Studie mit Kontrollgruppe</b></li> </ul>	Wirkung	2
10. Inwieweit werden positive Effekte der GDA auf <b>Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten</b> wahrgenommen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigten-Befragung</li> <li>• Votum Sozialpartner</li> </ul>	Wirkung	0
11. Welchen <b>Nutzen</b> hat die GDA für atypisch Beschäftigte, Beschäftigte im Niedriglohnbereich und für <b>Beschäftigte mit Migrationshintergrund</b> ? (sofern Teilprojekt im Rahmen AP ORGA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AP-Evaluationen</li> <li>• Beschäftigten-Befragung</li> <li>• Votum Sozialpartner</li> <li>• <b>ggf. kleine exemplarische Studie mit Kontrollgruppe</b></li> </ul>	Wirkung	2
12. Inwieweit wird die neue Rollen- und Aufgabenverteilung aufgrund des Leitlinienpapiers zur Weiterentwicklung des <b>Vorschriften- und Regelwerkes</b> von den GDA-Trägern in den regelsetzenden Gremien <b>als angemessen / förderlich betrachtet</b> ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Befragung Vorsitz Fachausschüsse und BMAS</li> <li>• Votum Sozialpartner</li> </ul>	<b>keine PWM-Zuordnung</b>	0
13. Inwieweit zeigen sich Verbesserungen in der Wahrnehmung des Vorschriften- und Regelwerkes durch die Betriebe?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebs-Befragung</li> </ul>	Wirkung	1

### Zielebene 3: Zusammenarbeit der Träger untereinander und mit Dritten

#### Zusammenarbeit der GDA-Träger untereinander

Fragen:	Quellen:	PWM	Mind. zu erreich. Evidenzklasse
1. Wie bewähren sich die Leitlinien in der praktischen Umsetzung durch die Aufsichtsdienste? Welchen Verbesserungsbedarf gibt es?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apers.-Befragung</li> <li>• AP-Evaluationen</li> </ul>	keine PWM-Zuordnung	0
2. Ist der systematische Datenaustausch in Art und Umfang zweckmäßig zur besseren fachlichen und terminlichen Abstimmung zwischen den Aufsichtsdiensten? Welches Verbesserungspotenzial besteht?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apers. Befragung</li> <li>• Befragung OAL / PLK</li> </ul>	keine PWM-Zuordnung	0
3. Wie wirkt sich die Rahmenvereinbarung über das Zusammenwirken Länder – UVT auf die Zusammenarbeit aus? Welcher Verbesserungsbedarf besteht?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apers.-Befragung</li> </ul>	keine PWM-Zuordnung	0
4. Welche gemeinsamen Aktivitäten von UVT und Ländern über die GDA-Programme hinaus gibt es? Wie werden sie von den Beteiligten beurteilt?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• OAL / PLK</li> </ul>	keine PWM-Zuordnung	0

#### Zusammenarbeit der GDA-Träger mit Dritten

Fragen:	Quellen:	PWM	Mind. zu erreich. Evidenzklasse
1. In welchem Maße leistete das Arbeitsschutzforum seinen Auftrag, die Träger der GDA zu beraten und die Zusammenarbeit mit Dritten zu fördern? Welcher Verbesserungsbedarf besteht?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Befragung NAK und GDA-Träger</li> <li>• ASF-Auswertung NAKGS</li> </ul>	Nutzung	1
2. Wie wirkten sich die Kooperationspartnergespräche auf die Entwicklung der Zusammenarbeit und die GDA insgesamt aus? Welcher Weiterentwicklungsbedarf besteht?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Befragung Kooperations- und Sozialpartner</li> </ul>	Ergebnis	1
3. Wie entwickelt sich die Zusammenarbeit zwischen den Trägern der GDA und Dritten in regionalen und bundesweiten Netzwerken?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Befragung GDA-Träger</li> <li>• Befragung Kooperations- und Sozialpartner</li> </ul>	Ergebnis	1
4. Wie wird die Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern in den Arbeitsprogrammen durch die GDA-Träger und durch Dritte bewertet? Wie stark ist die Beteiligung von Kooperationspartnern in den AP?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GDA-Berichtswesen</li> <li>• Befragung Kooperations- und AP-Gruppen</li> </ul>	Ergebnis	1
5. Wie wirkten sich die Konsultationen über die Arbeitsschutzziele auf die Entwicklung der Zusammenarbeit, die GDA insgesamt und die Stärkung einer gemeinsamen Präventionspolitik aus? Welcher Weiterentwicklungsbedarf besteht?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Befragung Kooperations- und Sozialpartner</li> </ul>	Wirkung	0

## **Beschreibung von Maßnahmen und Vorgehensweisen zur Erreichung der Ziele der 2. GDA-Periode**

### **1. Beiträge zu den Arbeitsschutzzielen - GDA-Arbeitsprogramme (ZE 1)**

GDA-Arbeitsprogramme sind gemeinsam von Unfallversicherungsträgern (UVT), Ländern und Bund ausgearbeitete und durchgeführte konzertierte Aktionen zur Beratung und Überwachung von Betrieben zu den Themenschwerpunkten der gemeinsamen Arbeitsschutzziele. Die nachfolgende textliche Darstellung der GDA-Arbeitsprogramme 2013-2018 gibt eine gekürzte Fassung der durch den GDA-Abstimmungskreis Öffentlichkeitsarbeit autorisierten Informationsblätter zu den Arbeitsprogrammen wieder. Für die 2. Strategieperiode 2013-2018 sind dies die folgenden:

#### **1.1 Gemeinsames Arbeitsschutzziel 2013 – 2018:**

##### **„Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“**

##### **Maßnahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie**

Für die Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes, werden die GDA-Träger ihre Aktivitäten in den Jahren 2013 – 2018 auf zwei Handlungsfelder konzentrieren:

1. Betriebe sollen angeregt werden, Sicherheit und Gesundheit stärker in betriebliche Prozesse und Entscheidungsbereiche zu integrieren.
2. Zum anderen soll die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung verbessert werden.

Bei der Umsetzung wird ein Mix aus Informations- und Motivationsangeboten sowie Beratungs- und Überwachungsmaßnahmen zum Einsatz kommen. Leitprinzip für diese Aktivitäten ist es, auf individuelle betriebliche Gegebenheiten einzugehen und möglichst viele Betriebe zu erreichen. Auch sollen die Sozialpartner und möglichst viele Kooperationspartner wie, Fachverbände z. B. Fachvereinigung Arbeitssicherheit (FASI), Verband der Betriebs- und Werksärzte (VDBW), Krankenkassen sowie weitere Organisationen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit aktiv in die Umsetzung einbezogen werden.

Herzstück der GDA-Aktivitäten wird ein Unternehmens-Check zur Selbstbewertung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes – „ORGA-Check“ - sein, der sich an den GDA-Leitlinien „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ und „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ orientiert.

Über den ORGA-Check erhalten die Betriebe die Möglichkeit, selbst eine Standortbestimmung (z.B. innerhalb der Branche) vorzunehmen (Benchmark). Darüber hinaus ist der ORGA-Check die Grundlage der Aufsichtstätigkeiten der Länder und Unfallversicherungsträger.

#### **1.2 Gemeinsames Arbeitsschutzziel 2013 – 2018:**

##### **„Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich“**

##### **Maßnahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie**

Die Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich ist bereits seit 2008 ein gemeinsames Arbeitsschutzziel. Die Aktivitäten in den Jahren 2013 – 2018 werden auf die bisherigen Erfahrungen sowie entwickelte Instrumente

und Konzepte aufbauen. Dabei werden sich die GDA-Träger insbesondere darauf konzentrieren, Betriebe und Beschäftigte bei der gesundheitsgerechten Gestaltung von

1. einerseits bewegungsarmen und einseitig belastenden Tätigkeiten sowie
2. andererseits von Tätigkeiten mit hohen körperlichen Belastungen

zu unterstützen.

Übergeordnetes Ziel ist die Entwicklung einer Präventionskultur in den Betrieben sowie die Förderung der Gesundheitskompetenz der Beschäftigten.

Ganz konkret sollen z.B. die Anzahl der Betriebe mit ergonomisch optimierten Arbeitsplätzen, -stätten und -abläufen, auch unter Berücksichtigung des Aspekts der alternsgerechten Arbeitsplätze, erhöht werden. Auch geht es darum, die Anzahl und Qualität der Gefährdungsbeurteilungen zu physischen und psychischen Belastungen zu steigern sowie die Wahrnehmung von Präventionsangeboten mit Bezug auf Muskel-Skelett-Belastungen oder –Beschwerden bei den Beschäftigten zu fördern.

Darüber hinaus sollen insbesondere auch Schulen sowie Schülerinnen und Schüler zum Thema MSE sensibilisiert werden und z.B. auf eine Verbesserung der Ausstattung von Bildungseinrichtungen mit ergonomischen und beweglichen Mobiliar hingewirkt werden.

**Die Aktivitäten sollen dabei in der Breite wirken (branchenübergreifend), aber auch zielgruppenorientierte Schwerpunkte setzen.**

Bei der Umsetzung werden verschiedene Präventionsleistungen - Kampagne, Betriebsbetreuungen durch die Aufsichtsdienste, Schulungen – kombiniert und durch Forschungsaktivitäten ergänzt. Bei letzterem geht es u.a. um die Entwicklung neuer und praxisgerechter Methoden zur Gefährdungsbeurteilung z.B. für erzwungene Körperhaltungen durch langes Stehen oder Überkopfarbeit.

**Um neben der betrieblichen Ebene auch die individuelle Ebene der Beschäftigten zu erreichen, ist eine Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie Kooperationspartnern, u.a. den Krankenkassen, vorgesehen.**

Wichtige Impulse und Beiträge zur Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich werden auch von der Kampagne 2013/2014 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zur Reduktion arbeitsbezogener Rückenbelastungen geleistet. Diese Präventionskampagne ist als eine vorgeschaltete Maßnahme in das Gesamtpaket von Aktivitäten der GDA-Träger integriert.

### **1.3 Gemeinsames Arbeitsschutzziel 2013 – 2018:**

#### **„Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“**

#### **Maßnahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie**

Um Betriebe und Beschäftigte darin zu unterstützen, möglichen Gesundheitsrisiken durch arbeitsbedingte psychische Belastungen zu begegnen, werden die GDA-Träger ihre Aktivitäten in den Jahren 2013 – 2018 auf zwei Handlungsfelder konzentrieren:

1. Es sollen Aktivitäten und Instrumente entwickelt werden, die ein frühzeitiges Erkennen und eine Beurteilung im Hinblick auf Gesundheitsgefährdungen ermöglichen.
2. Es sollen präventive, arbeitsorganisatorische sowie gesundheits- und kompetenzfördernde Maßnahmen zur Verminderung arbeitsbedingter psychischer Belastungen entwickelt und umgesetzt werden.

Die Aktivitäten werden sich im Wesentlichen an vier Bausteinen ausrichten und sollen in der Breite wirken:

- Information, Sensibilisierung und Qualifizierung der betrieblichen und überbetrieblichen Akteure im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz,

- Identifizierung oder Erarbeitung geeigneter Vorgehensweisen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen,
- Verbreitung guter Praxisbeispiele und
- Umsetzung betrieblicher Gestaltungslösungen.

Die Aktivierung und Einbeziehung von Betrieben, Sozialpartnern und weiteren Kooperationspartnern, wie z.B. den Krankenkassen und den Fachverbänden/-vereinigungen der Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte, ist dabei ein ganz zentrales Element. Insbesondere die Krankenkassen können umfangreiche Erfahrungen einbringen, da die Reduktion von psychischen und Verhaltensstörungen seit 2008 zu ihren Oberzielen in der arbeitsweltbezogenen Prävention zählt.

Grundlage für alle Aktivitäten und Maßnahmen ist ein gemeinsames Verständnis aller Beteiligten zur Bestimmung und zur Bewertung psychischer Belastungen und zu Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten des Arbeitsschutzes. Auf der Basis dieses gemeinsamen Grundverständnisses sollen u.a. adressatenspezifische Informations- und Schulungsmaterialien entwickelt werden, die dann die jeweilig beteiligten Partner, insbesondere Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Bund, Länder, und Unfallversicherungsträger, in ihren Reihen verbreiten und umsetzen.

**Erfordernisse genauer Vorgehensbeschreibungen und möglicher Evaluationsaussagen auf deren Basis** (tabellarisch entsprechend EGE-Sitzung 01/13):

## Zielebene 1: Beiträge zu den nationalen Arbeitsschutzziele

(Entscheidung, welche Evaluationsaussagen angestrebt werden, erfolgt durch AP-Gruppen)

<b>Tabelle 1: GDA-Arbeitsprogramme</b>	
<b>Genauere Vorgehensbeschreibungen zu:</b>	<b>Mögliche Evaluationsaussage(n):</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inhalte und Präsentationsform von <b>Informations- / Motivationsangeboten</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resonanz, gemessen an der Nachfrage</li> <li>▪ Beurteilung der Angebote durch die Nachfragenden im Hinblick auf inhaltliche Relevanz für die eigene betriebliche Situation</li> <li>▪ Beurteilung der Angebote durch die Nachfragenden im Hinblick auf die Vermittlung und Anwendbarkeit der Inhalte im Betrieb (hängt z.T. von der Präsentationsform ab)</li> <li>▪ Beurteilung der Angebote durch die Nachfragenden im Hinblick auf die Glaubwürdigkeit des in Aussicht gestellten Benefits für die eigene betriebliche Situation</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inhalte und Ablauf von <b>Beratungsprozessen</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zufriedenheit der Beratenen</li> <li>▪ Zahl der Nutzer von Beratungen für eigene betriebliche (Umsetzungs-)Aktivitäten</li> <li>▪ Art der (Umsetzungs-)Aktivitäten, die die Nutzer auf den Beratungsprozess zurückführen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inhalte und Ablauf von <b>Überwachungsprozessen</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zufriedenheit der besichtigten Betriebe mit dem Ablauf</li> <li>▪ Zahl der Nutzer von Hinweisen/Forderungen der Aufsicht für eigene betriebliche (Umsetzungs-) Aktivitäten</li> <li>▪ Art der (Umsetzungs-)Aktivitäten, die die Nutzer auf die Hinweise/Forderungen der Aufsicht zurückführen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inhalte, Werbung und Präsentationsform von <b>besonderen Angeboten</b> (z.B. Online-Angebote, wissenschaftlich fundierte Entwicklung von praktischen Methoden)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resonanz, gemessen an der Nachfrage</li> <li>▪ Beurteilung des besonderen Angebots durch die Nachfragenden im Hinblick auf inhaltliche Relevanz für die eigene betriebliche Situation</li> <li>▪ Beurteilung des besonderen Angebots durch die Nachfragenden im Hinblick auf die Vermittlung und Anwendbarkeit der Inhalte im Betrieb</li> <li>▪ Validität und Reliabilität der mit einem besonderen wissenschaftlich fundierten Angebot ermittelten Befunde</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vorgehen der Kooperationspartner in der <b>Rolle von Multiplikatoren</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivation der Betriebe durch (zusätzliche) Hinweise der Kooperationspartner auf das GDA-Arbeitsprogramm ORGA</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inhalte und Präsentationsformen eigener <b>Beiträge der Kooperationspartner sowie Begleitprozesse der GDA-Träger</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resonanz, gemessen an der Nachfrage</li> <li>▪ Beurteilung der Angebote durch die Nachfragenden im Hinblick auf inhaltliche Relevanz für die eigene betriebliche Situation</li> <li>▪ Beurteilung der Angebote durch die Nachfragenden im Hinblick auf die Vermittlung und Anwendbarkeit der Inhalte im Betrieb</li> </ul>



## 2. Wirksamkeit und Akzeptanz des institutionellen Arbeitsschutzes einschließlich des Vorschriften- und Regelwerkes (ZE 2)

Unter den Begriff „institutioneller Arbeitsschutz“ fallen im Verständnis der GDA sowohl die Aufsichtsdienste der Länder und Unfallversicherungsträger (**Exekutive**), als auch die grundlegenden Gesetze des Bundes zum Arbeitsschutz (ArbSchG, ASiG) und deren Ausgestaltung durch das Vorschriften- und Regelwerk (**Rechtsetzung**).

Es wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass sich am Niveau betrieblicher Umsetzung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit der Grad von Akzeptanz und Wirksamkeit des institutionellen Arbeitsschutzes ablesen lässt (vgl. ToR-Papier der 1. Strategieperiode). Um das Ausgangsniveau der betrieblichen Umsetzung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzanforderungen in Deutschland bestimmen zu können, wurden u.a. als „Nullmessung“ für alle weiteren Strategieperioden in 2011 eine repräsentative Betriebs- und Beschäftigtenbefragung sowie Erhebungen der Aufsichtsdienste im Rahmen der GDA-Dachevaluation und Erhebungen im Rahmen der GDA-Arbeitsprogramme durchgeführt.

Als Faktoren der Akzeptanz- und Wirksamkeitssteigerung wurden bisher beispielsweise angenommen:

1. für die Exekutive des institutionellen Arbeitsschutzes:
  - methodische Kompetenz des Aufsichtspersonals bei der Umsetzung allgemeiner Grundsätze für Beratung und Überwachung,
  - Abgestimmtheit des Aufsichtshandelns beider Träger im dualen System (Länder/UVT), zu gewährleisten beispielsweise durch gemeinsame Leitlinien für verschiedene Themenfelder in Beratung und Überwachung oder durch arbeitsteilige Ansätze.
2. für die Rechtsetzung des institutionellen Arbeitsschutzes:
  - Kenntnisstand der Betriebe bzgl. der für sie gültigen Vorschriften und Regeln,
  - Kohärenz, Konsistenz, Verständlichkeit und Anwendbarkeit des Vorschriften- und Regelwerkes in der betrieblichen Praxis.

Auch zu diesen Faktoren wurden die Betriebe in der o.g. repräsentativen Untersuchung befragt, so dass hier ebenfalls eine „Nullmessung“ vorliegt. Ebenso lassen die Kopf- und Fachdatenerhebungen im Rahmen der GDA-Arbeitsprogramme Rückschlüsse auf Kenntnisstand und Akzeptanz des institutionellen AS zu.

Mit den Maßnahmen, die auf dieser Zielebene weiter zu ergreifen sind, wurde in der ersten GDA-Periode bereits begonnen:

Zu 1.: Soweit es die Exekutive betrifft, sind in der Strategieperiode 2008-2012

- die GDA-Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation (2008; aktualisiert 2011),
- die GDA-Leitlinie Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes (2011) sowie
- die GDA-Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz (2012)

erarbeitet worden.

Diese gemeinsamen Leitlinien für das Aufsichtshandeln der Länder und UVT sollen Widerspruchsfreiheit in Beratung und Überwachung sowie ein einheitliches Kompetenzniveau des Aufsichtspersonals beider Träger sicherstellen.

Im Hinblick auf die Nachvollziehbarkeit der hier anzunehmenden Wirkungsketten wäre allerdings genauer zu beschreiben, wie das Aufsichtspersonal zu den GDA-Leitlinien geschult wird, und wie genau die obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder und die Präventionsleitungen der UVT die GDA-Leitlinien an die jeweiligen Aufsichtsdienste weitergeben und für die Anwendung der Leitlinien sorgen. Die nachfolgende Tabelle gibt wiederum Auskunft über die erforderlichen Vorgehensbeschreibungen und die dadurch ermöglichten Evaluationsaussagen.

<b>Tabelle 2: Wirksamkeit und Akzeptanz Exekutive institutioneller Arbeitsschutz:</b> (Entscheidung, welche Evaluationsaussagen angestrebt werden, erfolgt durch NAK)	
<b>Genauere Vorgehensbeschreibungen zu:</b>	<b>Ermöglichte Evaluationsaussage(n):</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Methoden und Instrumente der GDA-Träger (z.B. Integration der Leitlinien in die trägerinterne Erhebungsdokumentation) zur Ausrichtung des Aufsichtshandelns an den GDA-Leitlinien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grad der Berücksichtigung der GDA-Leitlinien im Aufsichtshandeln der GDA-Träger</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inhalte und Organisationsform von Qualifizierungen des Aufsichtspersonals zu den GDA-Leitlinien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beurteilung der Angebote durch die Teilnehmenden im Hinblick auf inhaltliche Relevanz und Anwendbarkeit der Inhalte in der eigenen Aufsichtstätigkeit</li> <li>▪ Abschätzung, inwieweit Qualifizierungen des Aufsichtspersonals zu den GDA-Leitlinien gleiche Standards im Aufsichtshandeln gewährleisten</li> <li>▪ Abschätzung des Kenntnisstands zu den GDA-Leitlinien beim Aufsichtspersonal</li> </ul>

Über die in Tabelle 2 beschriebenen Evaluationsaussagen zu den Ergebnissen von Implementierungsprozessen der GDA-Leitlinien hinaus, sollen auch die GDA-Leitlinien selbst von Zeit zu Zeit bewertet werden im Hinblick auf ggf. zu identifizierende Verbesserungsbedarfe bzgl. Praxistauglichkeit im Aufsichtshandeln, Konkretionsgrad und Verständlichkeit. Im Jahre 2011 wurde vom Koordinierungskreis Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation eine erste Evaluation der entsprechenden Leitlinie durchgeführt, indem Führungskräfte der obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder und Präventionsleitungen der UVT sowie das Aufsichtspersonal schriftlich befragt wurden. Auf Basis der Rückläufe mit entsprechenden Verbesserungsvorschlägen wurde die Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation überarbeitet. In Zukunft soll für diese Art von Evaluation, die der Fortschreibung und Verbesserung der GDA-Leitlinien selbst dient, ein einheitliches Verfahren zur Anwendung kommen, das in regelmäßigen Abständen im Rahmen der GDA-Dachevaluation durchgeführt wird.

Zu 2.: Soweit es die Rechtsetzung betrifft, wurde in der Strategieperiode 2008-2012

- das Leitlinienpapier zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz (2011) von allen drei GDA-Trägern sowie den Sozialpartnern

unterzeichnet.

Das Leitlinienpapier beschreibt die Wirkungsfelder der verschiedenen rechtlichen Gestaltungsinstrumente und löst bestehende Kollisionen an den Schnittstellen von Staat und Unfallversicherung auf. Es sorgt für Klarheit und Orientierung und setzt den Rahmen für leicht handhabbare und aus sich heraus verständliche Vorschriften und Regeln. Mit dem Leitlinienpapier werden die Voraussetzungen geschaffen, Doppelregelungen zu vermeiden, Betriebe stärker zu entlasten und zugleich das Arbeitsschutzniveau weiter zu fördern und auszubauen. Kernziel ist, die Perspektive der betrieblichen Rechtsanwender bei der Aus- und Überarbeitung rechtlicher Instrumente von vornherein besser einzubinden. Der Adressat muss in Zukunft klar und eindeutig erkennen können, welche konkrete Arbeitsschutzanforderung von ihm erwartet wird und wie er sie erfüllen kann.

Es wird erwartet, dass die durch das Leitlinienpapier beschriebene Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz nach und nach zu **mehr Kohärenz, Konsistenz, Verständlichkeit und Anwendbarkeit des Vorschriften- und Regelwerks** in der betrieblichen Praxis führen und mittelbar sowohl den betrieblichen Kenntnisstand als auch die Akzeptanz der Rechtsvorschriften bei den Betrieben steigern wird.

Im Hinblick auf die Nachvollziehbarkeit der hier anzunehmenden Wirkungsketten wäre allerdings genauer zu beschreiben, welche Ergebnisse die staatlichen Ausschüssen sowie die Fachbereiche der DGUV in der Umsetzung des Leitlinienpapiers erzielt haben und wie die An-

wender auf Betriebsebene diese Ergebnisse beurteilen. Dabei sollen die erzielten Ergebnisse der staatlichen Ausschüsse und DGUV-Fachbereiche gezielt im Hinblick darauf beurteilt werden, inwieweit sie zur angestrebten kohärenten, d.h. zwischen den Vorschriften generierenden GDA-Trägern (BMAS und DGUV) abgestimmten Regelungsstruktur des Vorschriften- und Regelwerks insgesamt beitragen. Die nachfolgende Tabelle listet vorläufig die hier erforderlichen Vorgehensbeschreibungen und die dadurch zu ermöglichenden Evaluationsaussagen auf.

<b>Tabelle 3: Wirksamkeit und Akzeptanz Rechtsetzung institutioneller Arbeitsschutz:</b> (Entscheidung, welche Evaluationsaussagen angestrebt werden, erfolgt durch NAK)	
<b>Genauere Vorgehensbeschreibungen zu:</b>	<b>Ermöglichte Evaluationsaussage(n):</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quantitative Informationen zu Planung und Stand der Umsetzung des Leitlinienpapiers zum Vorschriften und Regelwerk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Umfang der Veränderungen im Bereich der UVVen, der UVT-Regeln und des Technischen Regelwerks in Anwendung des Leitlinienpapiers (Kooperations-, Kombinationsmodell)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Maßnahmen zur Information der Betriebe über das Verhältnis von staatlichen Vorschriften zu autonomer Rechtsetzung der UVT (inklusive „Vermutungswirkung“ staatlicher Regelungen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kenntnisstand und Beurteilung der Praxistauglichkeit des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz bei den betrieblichen Akteuren (differenziert nach Betriebsgrößen)</li> </ul>

### 3. Zusammenarbeit der Träger untereinander und mit Dritten (ZE 3)

Es ist auch Aufgabe des Strategiemodells GDA, die Zusammenarbeit der Aufsichtsdienste der Länder und Unfallversicherungsträger zu fördern und zu verbessern. Koordination, Einheitlichkeit und Transparenz bei der Beratung und Überwachung der Betriebe sind dabei das Ziel. Bei der Optimierung der Zusammenarbeit der Aufsichtsdienste setzen die GDA-Träger im Wesentlichen auf die folgenden Maßnahmenbündel:

- **Steuerung der Zusammenarbeit auf Länderebene (u.a. durch Rahmenvereinbarungen zwischen Ländern und Unfallversicherungen)**

Die Rahmenvereinbarungen enthalten Festlegungen zur Zusammenarbeit auf Landesebene und gewährleisten eine arbeitsteilige und aufeinander abgestimmte Aufgabenwahrnehmung der jeweiligen Aufsichtsdienste in den Betrieben – insbesondere im Rahmen der GDA-Arbeitsprogramme. Diese Rahmenvereinbarungen wurden im Jahre 2009 in allen 16 Ländern von jeweils zuständigen Ministerien bzw. Stellen bei den Ländern (OAL) und Unfallversicherungsträgern (GLS) abgeschlossen. In der 2. GDA-Periode sind die Rahmenvereinbarungen zu überprüfen und ggf. geänderten Rahmenbedingungen anzupassen.

- **Gemeinsame Grundsätze für die Beratungs- und Überwachungstätigkeit (GDA-Leitlinien)**

Die gemeinsamen Grundsätze beschreiben das Grundverständnis der GDA-Träger zu zentralen Themen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Sie setzen den Rahmen für das Vorgehen bei der Beratung und Überwachung von Betrieben. Neben Angaben zu Anlässen und Umfang von Beratungs- und Überwachungstätigkeiten enthalten die Grundsätze auch Kriterien und Maßstäbe für die Bewertung der im Betrieb vorgefundenen Situation. Bislang liegen folgende GDA-Leitlinien vor: „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“, „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ und „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“.

- **Systematischer und aktueller Austausch über Betriebsbesichtigungen und deren Ergebnisse**

Ziel ist es, dass die Aufsichtsdienste sich gegenseitig über Betriebsbesichtigungen und ihre Ergebnisse informieren, um Doppelbesichtigungen zu vermeiden und sich hinsichtlich der Durchführung abzustimmen.

- **Veranstaltung von Erfahrungsaustauschen für das Aufsichtspersonal von UVT und Ländern auf regionaler Ebene**

Ziel dieser Erfahrungsaustausche ist die gegenseitige Information und Diskussion über Erfahrungen mit der praktischen Anwendung der GDA-Leitlinien sowie zu den Möglichkeiten verbesserter Abstimmung und zur gegenseitigen Wahrnehmung der - durch gesetzlichen Auftrag und Tradition gewachsenen - unterschiedlichen Kulturen der UVT und der Länder in der Ausübung ihrer Überwachungs-, Beratungs- und Präventionstätigkeit.

Im Hinblick auf die Nachvollziehbarkeit der hier anzunehmenden Wirkungsketten ist genauer zu beschreiben, wie die genannten vier Maßnahmenbündel zu einer Optimierung der Zusammenarbeit der Träger im dualen Arbeitsschutzsystem Deutschlands beitragen. Die nachfolgende Tabelle listet vorläufig die hier erforderlichen Vorgehensbeschreibungen und die dadurch zu ermöglichenden Evaluationsaussagen auf.

<b>Tabelle 4: Zusammenarbeit der GDA-Träger untereinander:</b> (Entscheidung, welche Evaluationsaussagen angestrebt werden, erfolgt durch NAK)	
<b>Genauere Vorgehensbeschreibungen zu:</b>	<b>Ermöglichte Evaluationsaussage(n):</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Art der zielgerichteten und <b>arbeitsteiligen Planung und Durchführung der Beratungs- und Überwachungstätigkeiten</b> unter Vermeidung inhaltlicher oder zeitlicher Überschneidungen von Aktivitäten in den Betrieben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bewertung, wie geeignet die Art der Planung und Durchführung von Aktivitäten ist, inhaltliche oder zeitliche Überschneidungen in Betrieben zu vermeiden</li> <li>▪ Zahl der Überschneidungen in Betrieben (abgestimmtes Vorgehen)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Art der <b>Abstimmung</b> beider Seiten im dualen Arbeitsschutzsystem <b>auf Landesebene</b> (lt. Rahmenvereinbarung mindestens eine gemeinsame Sitzung von OAL und GLS jährlich)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zufriedenheit beider Seiten mit der gemeinsamen Steuerung und Evaluation der Umsetzung von GDA-Arbeitsprogrammen auf Landesebene</li> <li>▪ Grad der Einhaltung von Umsetzungsvereinbarungen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trägerübergreifende Methoden und Instrumente zur <b>Ausrichtung des Aufsichtshandelns an den GDA-Leitlinien</b> (z.B. gemeinsame Schulungen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Abschätzung von Alltagsrelevanz und Verbindlichkeit der GDA-Leitlinien im Aufsichtshandeln der GDA-Träger auf Landesebene</li> <li>▪ Bewertung der praktischen Anwendbarkeit durch das Aufsichtspersonal</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Art und Umfang des <b>Datenaustausches</b> (technisch, organisatorisch): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebliche Basisdaten, insbesondere Termine,</li> <li>- nutzbare Informationen und Daten über Betriebsbesichtigungen (retrospektiv und prospektiv),</li> <li>- Angaben zu den Ansprechpartnern in den Aufsichtsdiensten</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nutzungsintensität und Zufriedenheit des Aufsichtspersonals beider Seiten mit dem Datenaustausch auf Landesebene</li> <li>▪ Vollständigkeit der zur Verfügung stehenden Daten</li> <li>▪ Zahl der Überschneidungen in Betrieben, die dem Aufsichtspersonal zur Kenntnis kommen (abgestimmtes Vorgehen)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Art der Durchführung des regelmäßigen, mindestens einmal jährlich stattfindenden Erfahrungsaustauschs der staatlichen Arbeitsschutzbehörden und der Unfallversicherungsträger über Themen der Beratungs- und Überwachungstätigkeit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zahl der Teilnehmenden bezogen auf das vorhandene Aufsichtspersonal</li> <li>▪ Beurteilung des Erfahrungsaustauschs durch die Teilnehmenden im Hinblick auf inhaltliche Relevanz und Anwendbarkeit der Inhalte in der eigenen Aufsichtstätigkeit</li> </ul>

Eine weitere Aufgabe der GDA besteht in der Kooperation mit anderen Präventionsakteuren im Feld. Dazu sieht das Strategiemodell auf Zielebene 3 folgende Maßnahmen vor:

- **Arbeitsschutzforum**

Das jährlich stattfindende Arbeitsschutzforum ist eine in § 20b, Absatz 3 Arbeitsschutzgesetz festgelegte Veranstaltung, zu der weitere Kreise der Fachöffentlichkeit und der Kooperationspartner eingeladen werden. Ziel der Veranstaltung ist die Beratung der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz.

- **Kooperationspartnerggespräch**

Seit 2009 finden i.d.R. zweimal jährliche Kooperationspartnerggespräche statt, an denen die NAK-Vorsitzenden sowie die Sozialpartner teilnehmen. Die von der NAK-Geschäftsstelle organisierten Sitzungen richten sich in erster Linie an Vertreterinnen und Vertreter aus dem Kreis der Fachverbände wie beispielsweise VDBW, VDSI, BASI usw. sowie an die kooperationsrelevanten anderen Zweige der Sozialversicherung, d.h. an die gesetzlichen Krankenkassen und die Deutsche Rentenversicherung sowie an übergreifende Initiativen wie INQA. Die Gespräche dienen der gegenseitigen Information über aktuelle Entwicklungen sowie der Abstimmung einer – soweit wie möglich - gemeinsamen oder aufeinander abgestimmten strategischen Ausrichtung. So beeinflussten beispielsweise in 2012 die geplanten GDA-Ziele der 2. Strategieperiode im Bereich MSE und Psyche den Zielfindungsprozess der gesetzlichen Krankenversicherung in diesen Bereichen und vice versa.

- **Ziele-Konsultation**

Es gehört zu den Aufgaben der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz, für jede Strategieperiode gemeinsame Arbeitsschutzziele festzulegen. Dabei ist es wichtig, dass der aktuell größte Handlungsbedarf im Arbeitsschutz, d.h. die vorrangigen Gefährdungslagen ebenso berücksichtigt werden wie die strategische Ausrichtung von relevanten Kooperationspartnern und einschlägige Befunde und Voten von Wissenschaft und Politik. Deshalb macht es Sinn, vor Beginn einer neuen Strategieperiode einen Konsultationsprozess zu initiieren, wie dies 2011 mit Hilfe eines sogenannten Konsultationspapiers geschehen ist, das von der NAK-Geschäftsstelle an über 100 Personen aus dem Kreis der Sozialpartner, der Fach-, Wirtschafts- und Berufsverbände sowie von Beratungsorganisationen, der Wissenschaft sowie der Kranken- und Rentenversicherung verschickt wurde. Dabei wurde auch nach konkreten Beiträgen gefragt, die die Adressaten zur Umsetzung der Ziele leisten könnten. Der Rücklauf zum Konsultationspapier hat die endgültige Festlegung der Ziele der 2. GDA-Periode maßgeblich beeinflusst.

- **Zusammenarbeit mit und in Präventions-Netzwerken**

In regionalen Netzwerken wird die von der GDA angestrebte verstärkte Zusammenarbeit aller Präventionsakteure oftmals konkret. Hier arbeiten häufig nicht nur die Interessenvertretungen von Wirtschaft, Betrieben und Beschäftigten, sondern auch einzelne Betriebe mit den Präventionsakteuren wie Krankenkassen, Aufsichtsdienste und anderen Arbeitsschutz- und Gesundheitsakteuren zusammen. Die GDA unterstützt die Netzwerkarbeit und setzt umgekehrt auf die Unterstützung sowie auf Anregungen zur Weiterentwicklung der GDA aus diesen Netzwerken.

Im Hinblick auf die Nachvollziehbarkeit der hier anzunehmenden Wirkungsketten ist genauer zu beschreiben, wie die genannten vier Maßnahmen zu einer Optimierung der Zusammenarbeit der GDA-Träger mit Dritten beitragen. Die nachfolgende Tabelle listet vorläufig die hier erforderlichen Vorgehensbeschreibungen und die dadurch zu ermöglichenden Evaluationsaussagen auf.

<b>Tabelle 5: Zusammenarbeit der GDA-Träger mit Dritten:</b> (Entscheidung, welche Evaluationsaussagen angestrebt werden, erfolgt durch NAK)	
<b>Genauere Vorgehensbeschreibungen zu:</b>	<b>Ermöglichte Evaluationsaussage(n):</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identifikation aktueller Themen und Planung des Arbeitsschutzforums (ASF) (Welche konkreten Ziele setzen sich die GDA-Träger für das Arbeitsschutzforum?)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bewertung der Mitglieder der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz, inwieweit eine zielführende Beratung durch das Arbeitsschutzforum ermöglicht wurde und stattgefunden hat</li> <li>▪ Bewertung der Teilnehmenden, inwieweit ihnen das Arbeitsschutzforum die Möglichkeit gegeben hat, die Nationale Arbeitsschutzkonferenz zu beraten</li> <li>▪ Bewertung, inwieweit das ASF zur Weiterentwicklung der GDA und zum Mainstreaming des Arbeitsschutzes beigetragen hat (auch: Identifikation von Weiterentwicklungsbedarfen)</li> <li>▪ Zufriedenheit der Teilnehmenden mit den Inhalten und der Organisation des Forums</li> <li>▪ zahlenmäßiges Verhältnis der teilnehmenden Fachöffentlichkeit zu den teilnehmenden Vertreterinnen und Vertretern der GDA-Träger</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identifikation aktueller Themen und Planung der Kooperationspartnergespräche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bewertung des Vorsitzes der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz, inwieweit eine strategische Abstimmung durch das Kooperationspartnergespräch ermöglicht wurde und stattgefunden hat</li> <li>▪ Bewertung der teilnehmenden Kooperationspartner, inwieweit eine strategische Abstimmung durch das Kooperationspartnergespräch ermöglicht wurde und stattgefunden hat</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identifikation aktueller Zielvorschläge und Strukturierung der Ziele-Konsultation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Art und Umfang der vorgeschlagenen Beiträge von Kooperationspartnern in den Arbeitsprogrammen und in Präventionsnetzwerken im Zeitverlauf</li> <li>▪ Grad der Berücksichtigung von Vorschlägen Dritter</li> <li>▪ Abschätzung der Breite des Konsenses zur Ziele-Ausrichtung einer GDA-Strategieperiode</li> <li>▪ Zahl der umgesetzten Beiträge und Beteiligungsangebote bei der Umsetzung der Ziele einer GDA-Strategieperiode</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zusammenarbeit mit und in Präventions-Netzwerken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bewertung der Beiträge regionaler Präventions-Netzwerke zur Stärkung und Kohärenz der Präventionspolitik</li> <li>▪ Bewertung, inwieweit die Netzwerke zur Weiterentwicklung der GDA und zum Mainstreaming des Arbeitsschutzes beigetragen haben</li> <li>▪ Bewertung inwieweit die GDA zur Weiterentwicklung regionaler Netzwerke beigetragen hat</li> </ul>

Die in den vorangegangenen Tabellen erfolgte Gegenüberstellung von erforderlichen Informationen (genauen Vorgehensbeschreibungen) zu ergriffenen bzw. noch zu ergreifenden Maßnahmen einerseits und dadurch zu ermöglichenden Evaluationsaussagen andererseits erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Auch kann sich im Laufe der 2. Strategieperiode herausstellen, dass nur ein Teil der genannten Evaluationsaussagen gewünscht und nötig ist, um Erfolge und Verbesserungspotenziale des Strategiemodells GDA herauszuarbeiten. Zum Teil über-

schneiden sich die skizzierten möglichen Evaluationsaussagen auch mit den – aus verschiedenen Perspektiven formulierten – Evaluationsfragen in Anlage 2. Auch auf die explizite Nennung der zur Generierung der Evaluationsaussagen zu verwendenden Erhebungsinstrumente wurde zunächst verzichtet. Diese ergeben sich zum größten Teil aus den bereits in der 1. GDA-Periode verwendeten Erhebungen, die entsprechend fortzuschreiben sind. Näheres werden hierzu die NAK und ihre Gremien, insbesondere die Expertengruppe Evaluation (EGE) festlegen.

Die genannten möglichen Evaluationsaussagen sowie ein Teil der geforderten genauen Vorgehensbeschreibungen sind bereits sichergestellt – etwa durch das GDA-Berichtswesen der NAK-Geschäftsstelle. Andere Evaluationsaussagen – insbesondere im Bereich der GDA-Arbeitsprogramme und des Vorschriften- und Regelwerks – müssen durch genauere Beschreibungen der geplanten und durchgeführten Maßnahmen nach und nach erst ermöglicht werden. In jedem Fall sind genaue Vorgehensbeschreibungen aber auf allen drei Zielebenen unverzichtbar, wenn den Hypothesen transitiver Wirkungsketten sinnvoll nachgegangen werden soll, um im Rahmen der Dachevaluation festzustellen, inwieweit diese zutreffen.

Anlage 4 zur Konzeption der Evaluation der 2. GDA-Periode

<b>Arbeitsplan für GDA-Arbeitsprogramme</b>	
<b>0. Programmdaten:</b>	
<b>0.1 GDA-Ziel:</b>	
<b>0.2 Programmtitel:</b>	
<b>0.3 Handlungsfelder:</b> (z. B. Branchen, Tätigkeiten, betriebliche Handlungsfelder etc.)	
<b>1. Programmanspruch und –begründung:</b> (Begründungen aus Zielfindungsprozess übernehmen, ggf. konkretisieren und ergänzen)	
<b>1.1 Kern- bzw. Einstiegsproblem:</b> (Zentrale Eckpunkte des Themas / der im Fokus stehenden Gefährdungen)	
<b>1.2 Ursachen:</b> (Tätigkeitsbezogene Belastungsfaktoren und/oder weitere ursächliche Faktoren für die im Fokus stehende Problematik)	
<b>1.3 Auswirkungen:</b> (gesamtgesellschaftliche negative Auswirkungen und daraus abgeleitetes Präventionspotential)	
<b>1.4 Ziele-Beschreibung:</b> (Kurzdarstellung der angestrebten Teil-Ziele )	
<b>2. Zielgruppenbeschreibung:</b> (Adressaten des Arbeitsprogramms)	
<b>2.1 Priorisierung der Zielgruppen:</b> (Wird für bestimmte Zielgruppen eine besondere Schwerpunktsetzung vorgesehen? Wenn ja: Wie ist diese begründet? Z. B. durch besondere Gefährdungseignung, Überschaubarkeit der Branche)	



<b>3. Leistungen:</b>	
<b>3.1 Instrumente und Methoden:</b> Beschreibung der einzusetzenden Instrumente und Methoden: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Welchen Kriterien sollen die Instrumente und Methoden (Fachdatenbögen, Gesprächsleitfäden, andere Arbeitsschutzinstrumente, Präventionsdienstleistungen) genügen?</li> <li>▪ Aus welchen Quellen werden sie generiert bzw. wie werden sie neu erstellt?</li> <li>▪ Welche Feedback-Möglichkeiten sind ggf. für die Anwender der Instrumente und Methoden vorgesehen?</li> </ul>	<u>1. Kernprozess:</u>  <u>2. Begleitprozesse der Träger:</u>  <u>3. Begleitprozesse der Kooperationspartner:</u>
<b>3.2 Qualifizierung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Welcher Qualifizierungsbedarf wurde für die Programmakteure (Aufsichtsdienste und Multiplikatoren) ermittelt?</li> <li>▪ Wie wird dieser Bedarf gedeckt (Schulungen, schriftliche Erläuterungen etc.)?</li> <li>▪ Welche Feedback-Möglichkeiten sind ggf. für die Teilnehmer von Qualifizierungsmaßnahmen vorgesehen?</li> </ul>	<u>1. Kernprozess:</u>  <u>2. Begleitprozesse der Träger:</u>  <u>3. Begleitprozesse der Kooperationspartner:</u>
<b>4. Durchführung:</b>	
<b>4.1 Vorgehen:</b> (Beschreibung des konkreten Vorgehens bei der Umsetzung geplanter Aktivitäten, inklusive der erwarteten Nutzung durch die Zielgruppen)	<u>1. Kernprozess:</u>  <u>2. Begleitprozesse der Träger:</u>  <u>3. Begleitprozesse der Kooperationspartner:</u>
<b>5. Erhebungen / Monitoring:</b>	
<b>5.1 Monitoring der Outputs:</b> (Outputs werden in erster Linie gemessen an den Ausbringungsmengen z. B. Zahl der Betriebsbesichtigungen, Maßnahmen, Aktivitäten etc.)	
(Beschreibung: z. B. Zahl der Erhebungsinstrumente/Tools, die	<u>1. Kernprozess:</u>

<p>durch die Zielgruppen genutzt werden können, Zahl der Betriebsbesuche, Beratungen, Zahl der geschulten Personen aus dem Kreis der Zielgruppen, Zahl der Info-Veranstaltungen und Veröffentlichungen usw.)</p>	<p><u>2. Begleitprozesse der Träger:</u></p> <p><u>3. Begleitprozesse der Kooperationspartner:</u></p>
--	---

## 5.2 Monitoring der (erwarteten) Nutzung:

(Erwartete Nutzung ist das erkennbare aktive Aufgreifen bzw. Anknüpfen der Zielgruppen an die Impulse von Outputs.)

<p>(In welcher Weise soll beobachtet werden, wie und in welchem Umfang die Outputs (Betriebsbesichtigungen, Gesprächsleitfäden, Online-Tools, Informationsmaterialien etc.) von den Zielgruppen genutzt werden?)</p>	<p><u>Wichtiger Hinweis zum Verständnis der „Nutzung“ im Kernprozess (bitte entsprechend beschreiben):</u>  Für Fall <b>rot</b>, Zustand nicht rechtskonform: Erwartete Nutzung: Betrieb stellt rechtskonformen Zustand her; mögliche Indikatoren dafür: Revisionsschreiben, Besichtigungsschreiben, Anordnung.  Für Fall <b>gelb</b>, Zustand überwiegend rechtskonform: Erwartete Nutzung: Betrieb stellt umfassend rechtskonformen Zustand her; möglicher Indikator: mündliche Vereinbarung, Beratungsgespräch  Für Fall <b>grün</b>, rechtskonformer Zustand ist gegeben: Erwartete Nutzung: Betrieb erhält rechtskonformen Zustand aufrecht; mögliche Indikatoren dafür: weitergehendes Beratungsgespräch.</p> <p><u>1. Kernprozess:</u></p> <p><u>2. Begleitprozesse der Träger:</u></p> <p><u>3. Begleitprozesse der Kooperationspartner:</u></p>
--	--

## 5.3 Monitoring der (erwarteten) Ergebnisse:

(Erwartete Ergebnisse beschreiben die veränderten Zustände bzw. veränderte Verhaltensweisen, die dadurch entstehen, dass die Zielgruppen die Outputs genutzt haben.)

<p>(In welcher Weise soll beobachtet werden, inwieweit und in welchem Umfang die Nutzung von Outputs durch die Zielgruppen zu Ergebnissen führt?)</p>	<p><u>Wichtige Hinweise zum Verständnis der „Ergebnisse“ (bitte entsprechend beschreiben):</u>  Im Kernprozess sind „Ergebnisse“ durch Rückmeldungen des Betriebes oder durch Zweitbesichtigungen belegte Verbesserungen; mögliche Indikatoren in den Bereichen Quantität und Qualität von Verbesserungen.  In Begleitprozessen sind „Ergebnisse“ z. B die Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, die etwa in einem Online-Tool empfohlen wurden, Veränderungen, die im Betrieb auf Grund von Publikationen oder Schulungen durchgeführt wurden, Verhaltensänderungen von Beschäftigten, die auf Schulungen zurückgeführt werden können.</p> <p><u>1. Kernprozess:</u></p>
---	--

	<p><u>2. Begleitprozesse der Träger:</u></p> <p><u>3. Begleitprozesse der Kooperationspartner:</u></p>
<p><b>5.4 Monitoring der Wirkungen:</b>  (Mit Wirkungen sind aggregierte, zielgruppenübergreifende, langfristige Effekte gemeint, gemessen am Arbeitsprogramm-Ziel.)</p>	
<p><b>5.4.1 Übergreifende Wirkungen:</b>  (In welcher Weise soll die Entwicklung übergreifender, ggf. statistisch belegbarer Änderungen (z. B. Senkung der BK-Zahlen, Unfälle etc.) beobachtet werden?)</p>	
<p><b>6. Annahmen zu externen Faktoren:</b>  (nicht-intendierte Nebeneffekte, Risikofaktoren)</p>	
<p>(Mögliche gesamtgesellschaftliche, branchenbezogene oder betriebsbezogene Faktoren, die den Programmserfolg positiv oder negativ beeinflussen können?)</p>	
<p><b>7. Öffentlichkeitsarbeit:</b></p>	
<p>(Beschreibung der geplanten Aktivitäten in der Öffentlichkeitsarbeit für das Arbeitsprogramm)</p>	
<p><b>8. Arbeitsprogrammleitung/Stellvertretung:</b></p>	
<p><b>LEITUNG – Name, Organisation, Anschrift, Telefon, E-Mail:</b></p>	
	<p>Tel.:</p> <p>Fax:</p> <p>E-Mail:</p>
<p><b>STELLVERTRETUNG – Name, Organisation, Anschrift, Telefon, E-Mail:</b></p>	
	<p>Tel.:</p> <p>Fax:</p> <p>E-Mail:</p>

Anlage 1: Darstellung des Zeitplans/Meilensteine  
Anlage 2: Evaluationskonzept des Arbeitsprogramms

## Glossar:

**Begleitende Prozesse:** „können sowohl von den Trägern als auch von den Kooperationspartnern durchgeführt werden. Sie können innerhalb oder außerhalb der Betriebe stattfinden. Die Beiträge der Träger sind nach gesetzlicher Zuständigkeit und Aufgabenstellung des jeweiligen Trägers unterschiedlich und berücksichtigen deren spezifische Kompetenzen.“ (Leitfaden für GDA-Arbeitsprogramme, S. 16)

**(Erwartete) Ergebnisse:** sind kurz- bis mittelfristigen Folgen der Nutzung von Einzelmaßnahmen oder Maßnahmenbündeln des Arbeitsprogramms. Sie werden beschrieben als veränderte betriebliche Zustände bzw. veränderte persönliche Verhaltensweisen, die (voraussichtlich) dadurch entstehen, dass die Zielgruppen die Outputs/Programmeleistungen nutzen.

**Inputs:** sind Aktivitäten und Leistungen der GDA-Akteure (Träger und Kooperationspartner), bei denen die zugewiesenen finanziellen, personellen und materiellen Ressourcen genutzt werden, um die Generierung von Output vorzubereiten.

**Kernprozess:** „Am **Kernprozess** nehmen als GDA-Träger nur die Arbeitsschutzbehörden der Länder und die UVT teil. Dieser Prozess besteht im Wesentlichen aus der Überwachung und der Beratung in Betrieben, soweit die Zuständigkeit beider Träger gegeben. Aktivitäten im Betrieb sollten sich möglichst gut in die reguläre Besichtigungstätigkeit integrieren lassen. Jeder der Träger, Länder oder UVT, nimmt mindestens 1/3 des gesamten Kernprozesses wahr. Abweichungen von dieser Quotelung bedürfen der vorherigen Zustimmung der NAK.“ (Leitfaden für GDA-Arbeitsprogramme, S. 16)

**(Erwartete) Nutzung:** ist das erkennbare aktive Aufgreifen von Outputs durch die Zielgruppen. Eine Nutzung kann im direkten Gebrauch einer Programmeleistung, beispielsweise eines Online-Tools, ebenso bestehen wie in der Umsetzung von Forderungen und Anregungen zur Verbesserung der Verhältnis- und Verhaltensprävention.

**Outputs:** sind abgeschlossene, d. h. für die Zielgruppen erbrachte Programmeleistungen wie z. B. die abgeschlossene Erstellung und Freischaltung eines Online-Tools, durchgeführte Info-Veranstaltungen, Betriebsbesichtigungen etc. Outputs werden in erster Linie gemessen an Art und Menge der Ausbringung von Programmeleistungen wie z. B. Betriebsbesichtigungen, Veranstaltungen etc.

**Wirkungen:** sind langfristige übergreifende Folgen, gemessen an den Zielen der ergriffenen Maßnahmen (Arbeitsprogrammziele); eingeschlossen sind intendierte wie nicht-intendierte, positive wie negative Auswirkungen. Sie sind mittelbare Folgen von Outputs und/oder Ergebnissen sowohl bei den Zielgruppen, als auch in Politik und/oder die Gesellschaft.

<b>P1</b>	<b>GDA-Programm Basisdatenerhebung</b>	<b>Gemeinsame Deutsche Arbeits schutz strategie</b>
-----------	--	---

A1	Besichtigungsdatum:	
A2	Land:	[DropDown]
A3	Bearbeiter gehört zu:	<input type="checkbox"/> Arbeitsschutzverwaltung <input type="checkbox"/> UVT: [DropDown]
A4.1	ASV- bzw. UVT-Kennnummer der Betriebsstätte (oder ggf. interne Ident.-Nummer)	
A4.2	Ort der Betriebsstätte	(Kann-Feld, da verschlüsselte Betriebsstätten-Nummer bzw. Ident.-Nummer ausreichend)
A4.3	Straße und Hausnr./Postfach der Betriebsstätte	(Kann-Feld, da verschlüsselte Betriebsstätten-Nummer bzw. Ident.-Nummer ausreichend)
A4.4	Name der Betriebsstätte	(Kann-Feld, da verschlüsselte Betriebsstätten-Nummer bzw. Ident.-Nummer ausreichend)
A5	Wirtschaftszweig (NACE, dreistellig):	
A6	Zahl der Beschäftigten:	männliche      weibliche
A7	BR / PR / Mitarbeitervertretung (MAV) vorhanden:	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
A8	Art eines betriebenen AMS?	<input type="checkbox"/> UVT-AMS <input type="checkbox"/> Länder-AMS <input type="checkbox"/> externes AMS <input type="checkbox"/> kein AMS
A9	Art der betrieblichen Gesundheitsförderung	<input type="checkbox"/> Krankenstandsanalysen <input type="checkbox"/> Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz <input type="checkbox"/> Innerbetriebliche Aktivitäten (z.B. Pausengymnastik, Betriebssport) <input type="checkbox"/> Gesundheitszirkel o. a. Gesprächskreise zu gesundheitlichen Problemen im Betrieb <input type="checkbox"/> Zuschüsse zu außerbetrieblichen Sportaktivitäten (z. B. Fitness-Studio-Besuche) <input type="checkbox"/> Angebote zur Suchtprävention <input type="checkbox"/> Angebot eines Gesundheits-Checks <input type="checkbox"/> Andere BGF-Maßnahmen <input type="checkbox"/> keine
<b>O1</b>	<b>Verantwortung und Aufgabenübertragung</b>	<input type="checkbox"/> grün <input type="checkbox"/> gelb <input type="checkbox"/> rot
<b>O2</b>	<b>Überwachung der Einhaltung der übertragenen Pflichten und Kontrolle der Aufgabenerledigung</b>	<input type="checkbox"/> grün <input type="checkbox"/> gelb <input type="checkbox"/> rot
<b>ASiG</b>		
A10	Art der <u>sicherheitstechnischen</u> Betreuung:	Regelbetreuung durch Sifa – intern <input type="checkbox"/> extern <input type="checkbox"/> Alternative Betreuung (Unternehmermodell) <input type="checkbox"/>
A11	Art der <u>arbeitsmedizinischen</u> Betreuung:	Regelbetreuung Betriebsarzt – intern <input type="checkbox"/> extern <input type="checkbox"/> Alternative Betreuung (Unternehmermodell) <input type="checkbox"/>
O3	Erfüllung der <u>Organisationspflichten</u>	<input type="checkbox"/> grün <input type="checkbox"/> gelb <input type="checkbox"/> rot
<b>O4</b>	<b>Sicherstellung notwendiger Qualifikationen für den Arbeitsschutz</b>	<input type="checkbox"/> grün <input type="checkbox"/> gelb <input type="checkbox"/> rot
<b>Gefährdungsbeurteilung</b>		

G1	<u>Durchführung, Beurteilungskriterien</u>	<input type="checkbox"/> im Wesentlichen durchgeführt und zutreffend bewertet <input type="checkbox"/> Maßnahmen ausreichend und geeignet <input type="checkbox"/> Wirksamkeitskontrollen durchgeführt <input type="checkbox"/> Beurteilung aktuell <input type="checkbox"/> Dokumentation angemessen erfolgt
G2	<u>Durchführung, Gesamtbewertung</u>	<input type="checkbox"/> angemessen <input type="checkbox"/> nicht angemessen <input type="checkbox"/> nicht erfolgt
O5	<u>Organisation der Durchführung</u>	<input type="checkbox"/> grün <input type="checkbox"/> gelb <input type="checkbox"/> rot
O6	<b>Regelungen für die Durchführung und Dokumentation von Unterweisungen</b>	<input type="checkbox"/> grün <input type="checkbox"/> gelb <input type="checkbox"/> rot
Z1	<b>Gesamteinschätzung der Arbeitsschutzorganisation</b>	<input type="checkbox"/> geeignet <input type="checkbox"/> teilweise geeignet <input type="checkbox"/> nicht geeignet

**Dokumentationsbogen „Kopfdatenerhebung“  
Erläuterungen für Aufsichtspersonen, -beamte**

P1) Angabe des GDA-Arbeitsprogramms

**Angaben zum Betrieb**

A1) Besichtigungsdatum

A2) Land, in dem die besichtigte Betriebsstätte ansässig ist [Bundesland / im Auswahlménü zu bestimmen]

A3) Bearbeiter gehört zu:

Arbeitsschutzverwaltung (durch Angabe in A2 bereits klar)  
Unfallversicherungsträger [im Auswahlménü zu bestimmen]

A4.1) ASV- bzw. UVT-Kennnummer der Betriebsstätte

Betriebsstättennummer beim UVT oder Betriebsstättennummer bei der AS-Behörde  
[eine Auswahl genügt!] [Betriebsstättennummer wird von der Daten erfassenden Stelle  
vor Weitergabe an die Daten führende Stelle verschlüsselt oder es wird von Land bzw. UVT eine eigene interne  
Ident.-Nummer vergeben und angegeben]

Kann-Felder, da verschlüsselte Betriebsstätten-Nummer bzw. Ident.-Nummer bereits ausreichend:

A4.2) Ort der Betriebsstätte

A4.3) Straße und Hausnummer / Postfach der Betriebsstätte

A4.4) Name der Betriebsstätte

A5) Wirtschaftszweig (NACE, dreistellig)

[Grundlage ist: Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 – WZ 2008; ein entsprechendes  
Verzeichnis finden Sie z.B. auf dem GDA-Portal unter folgendem Pfad: [http://www.gda-portal.de / Downloads /  
GDA-Arbeitsprogramme / Umsetzungshilfen / NACE-dreistellig](http://www.gda-portal.de/Downloads/GDA-Arbeitsprogramme/Umsetzungshilfen/NACE-dreistellig)]

A6) Zahl der Beschäftigten

A7) Mitarbeitervertretung vorhanden (J/N)

A8) Art eines betriebenen AMS

- UVT-AMS [möglich sind: Sicher mit System, AMS Bau, AMS BG ETEM, MAAS-BGW]  
 Länder-AMS [möglich sind: ASCA, OHRIS]  
 externes AMS [möglich sind: OHSAS 18001, SCC, Nationaler Leitfaden]

A9) Art der betrieblichen Gesundheitsförderung: BGF-Maßnahmen

- keine  
 Krankenstandsanalysen  
 Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz  
 Innerbetriebliche Aktivitäten, z. B. Pausengymnastik oder Betriebssport  
 Gesundheitszirkel oder andere Gesprächskreise zu gesundheitlichen Problemen im Betrieb  
 Zuschüsse zu außerbetrieblichen Sportaktivitäten, wie z. B. Fitnessstudiosbesuchen  
 Angebote zur Suchtprävention  
 Angebot eines Gesundheitschecks  
 Sonstige [In Kleinbetrieben liegt auch BGF vor, wenn Gesundheitsförderung der Inhalt von Gesprächen ist]

**Angaben zur Arbeitsschutzorganisation** entsprechend der GDA-Leitlinie Arbeitsschutzorganisation (GDA-LL Organisation):

Zur Beurteilung der Arbeitsschutzorganisation sollen folgende Kriterien und Informationen aus der GDA-LL Organisation zusammenfassend bewertet werden:

O1) Verantwortung und Aufgabenübertragung (Element 1 der LL Organisation)

**Grün:** Die Verantwortungs- und Aufgabenbereiche der Führungskräfte und Funktionsträger im Arbeitsschutz sowie die erforderlichen Kompetenzen wurden in der Regel konkret und umfassend festgelegt. Sofern Arbeitgeberpflichten übertragen wurden, erfolgte dies schriftlich im Sinne des § 13 (2) ArbSchG.

**Gelb:** Die Verantwortungs- und Aufgabenbereiche der Führungskräfte und Funktionsträger im Arbeitsschutz sowie die erforderlichen Kompetenzen wurden nur teilweise festgelegt. **Die Aufgabenbereiche sind weitgehend unbestimmt beschrieben.** Sofern Arbeitgeberpflichten übertragen wurden, erfolgte dies nicht oder **nur** zum Teil schriftlich im Sinne des § 13 (2) ArbSchG.

**Rot:** Eine Festlegung der Verantwortungs- und Aufgabenbereiche der Führungskräfte und Funktionsträger im Arbeitsschutz ist nicht erkennbar

## O2) Überwachung der Einhaltung der übertragenen Pflichten und Kontrolle der Aufgabenerledigung (Element 2 der LL Organisation)

**Grün:** Arbeitgeber und Führungskräfte überwachen systematisch und regelmäßig die Einhaltung der Arbeitsschutzpflichten in ihrem Verantwortungsbereich.

**Gelb:** Arbeitgeber und Führungskräfte überwachen nur teilweise die Einhaltung der Arbeitsschutzpflichten in ihrem Verantwortungsbereich.

**Rot:** Arbeitgeber und Führungskräfte überwachen nur selten oder gar nicht die Einhaltung der Arbeitsschutzpflichten in ihrem Verantwortungsbereich.

### ASiG

#### A10) Art der sicherheitstechnischen Betreuung:

Regelbetreuung durch Sifa intern

Regelbetreuung durch Sifa extern

Alternative Betreuung (Unternehmermodell)

[keine sicherheitstechnische Betreuung, wenn keines der Felder angekreuzt wird]

#### A11) Art der arbeitsmedizinischen Betreuung:

Regelbetreuung Betriebsarzt intern

Regelbetreuung Betriebsarzt extern

Alternative Betreuung (Unternehmermodell)

[keine arbeitsmedizinische Betreuung, wenn keines der Felder angekreuzt wird]

## O3) Erfüllung der Organisationspflichten (Element 3 der LL Organisation)

**Grün:** Eine sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung ist sichergestellt. Die Arbeit des Arbeitsschutzausschusses funktioniert. Die Zusammenarbeit aller Akteure ist geregelt.

**Gelb:** Die sicherheitstechnische Betreuung oder die betriebsärztliche Betreuung ist nicht ausreichend sichergestellt. Ein **erforderlicher** Arbeitsschutzausschuss ist eingerichtet. Eine Zusammenarbeit der Akteure ist nicht für alle erforderlichen Fälle geregelt.

**Rot:** Die sicherheitstechnische und/oder betriebsärztliche Betreuung ist nicht sichergestellt. Ein **erforderlicher** Arbeitsschutzausschuss ist nicht eingerichtet. Eine systematische Zusammenarbeit aller Akteure ist nicht erkennbar.

## O4) Sicherstellung notwendiger Qualifikationen für den Arbeitsschutz bei Führungskräften, Funktionsträgern und Beschäftigten mit bestimmten Aufgaben (Element 4 der LL Organisation)

**Grün:** Der Fortbildungsbedarf zum Erhalt der Qualifikation im Arbeitsschutz wird regelmäßig für alle mit Arbeitsschutzaufgaben betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb ermittelt und gedeckt.

**Gelb:** Der Fortbildungsbedarf zum Erhalt der Qualifikation im Arbeitsschutz wird eher selten und/oder nur für bestimmte mit Arbeitsschutzaufgaben betraute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermittelt und gedeckt.

**Rot:** Der Fortbildungsbedarf zum Erhalt der Qualifikation im Arbeitsschutz wird für die mit Arbeitsschutzaufgaben betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb nicht ermittelt.

### Gefährdungsbeurteilung

Zur Beurteilung der Organisation der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung im Betrieb sollen folgende Kriterien und Informationen zusammenfassend bewertet werden:

#### G1) Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, Beurteilungskriterien

[Die Einschätzung der Kriterien dieser Ziffer erfolgt entsprechend der GDA-Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation]

Nach GDA-Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ wurde „eine Gefährdungsbeurteilung angemessen durchgeführt, wenn die betriebliche Gefährdungsbeurteilung

- im Wesentlichen durchgeführt und zutreffend bewertet wurde,
- Maßnahmen des Arbeitgebers ausreichend und geeignet sind
- Wirksamkeitskontrollen durchgeführt werden
- die Beurteilung aktuell ist und
- die Dokumentation in Form und Inhalt angemessen vorliegt

Wurden bei der Stichprobenprüfung nur kleine Mängel festgestellt, ist eine mündliche Beratung ausreichend (GDA-LL GB, Abschnitt 4.3, S. 8).“

## G2) Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, Gesamtbewertung

- „rot“: nicht durchgeführt
- „grün“, d.h. angemessen durchgeführt, ist die Gefährdungsbeurteilung im Regelfall, wenn alle Items unter G1) angekreuzt wurden. Diese Einstufung gilt auch, wenn im Ermessensfall die Abweichungen vom Soll-Zustand insgesamt so gering sind, dass dennoch die Angemessenheit zuerkannt werden kann
- Als „gelb“, d.h. nicht angemessen durchgeführt, ist die Gefährdungsbeurteilung im Regelfall zu betrachten, wenn bei G1) nicht alle Items angekreuzt wurden.

## O5) Organisation der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (Element 5 der LL Organisation)

### [Gesamteinschätzung der Aufsichtsperson/ des Aufsichtsbeamten]

**Grün:** Es werden Gefährdungsbeurteilungen auf der Basis von verbindlichen betrieblichen Vorgaben durchgeführt. Zuständigkeiten und Vorgehensweisen für die Durchführung und Auswertung der Gefährdungsbeurteilungen, die Ableitung von Schutzmaßnahmen, die Wirksamkeitskontrolle und die Weitergabe der relevanten Informationen aus Gefährdungsbeurteilungen an betroffene Funktionsträger sind klar geregelt.

**Gelb:** Es werden nur in Teilbereichen Gefährdungsbeurteilungen auf der Basis systematischer Vorgehensweisen durchgeführt. Zuständigkeiten und Vorgehensweisen für die Durchführung und Auswertung der Gefährdungsbeurteilungen sind nur zum Teil festgelegt. Die Ableitung von Schutzmaßnahmen, die Wirksamkeitskontrolle und die Weitergabe der relevanten Informationen aus Gefährdungsbeurteilungen an betroffene Funktionsträger erfolgt nicht vollständig/korrekt.

**Rot:** Es werden keine oder nur vereinzelt Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Eine systematische Vorgehensweise ist nicht erkennbar. Zuständigkeiten sind unklar.

## O6) Regelungen für die Durchführung und Dokumentation von Unterweisungen (Element 6 der LL Organisation)

**Grün:** Arbeitsplatz- oder aufgabenbezogene Unterweisungen werden gezielt und durchgängig mit einer systematischen Vorgehensweise durchgeführt. Gleiches gilt für die Unterrichtung der Beschäftigten über allgemeine Gefahren.

**Gelb:** Eine allgemeine Unterrichtung sowie arbeitsplatz- oder aufgabenbezogene Unterweisungen werden durchgeführt. Eine gezielte systematische Vorgehensweise ist jedoch nicht erkennbar bzw. die Durchführung von Unterweisungen oder Unterrichtungen erfolgt nicht durchgängig.

**Rot:** Eine allgemeine Unterrichtung sowie arbeitsplatz- oder aufgabenbezogene Unterweisungen werden nicht oder nur zufällig durchgeführt. Eine gezielte systematische Vorgehensweise ist nicht erkennbar.

## Z1) Gesamteinschätzung zur Arbeitsschutzorganisation

- Grün= geeignet
- Gelb= teilweise geeignet
- Rot = nicht geeignet

[Einschätzung der Aufsichtsperson/des Aufsichtsbeamten für die gesamte Betriebsstätte auf

Grund stichprobenartiger Betrachtungen der Arbeitsplätze / Arbeitsverfahren, orientiert an der Leitlinie Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes]

### **GDA-Leitlinie Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes, Abschnitt 4.3.2:**

#### **„Gesamtbewertung**

Die Gesamtbewertung gibt Auskunft darüber, inwieweit die Arbeitsschutzorganisation geeignet ist. Sie ergibt sich aus der Bewertung der untersuchten Elemente.

Die Gesamtbewertung erfolgt somit aus dem Gesamtbild, das die Aufsichtspersonen sowie die Aufsichtsbeamtinnen bzw. -beamten von dem Betrieb gewonnen haben.

Ein besonderer Stellenwert wird dabei der **Organisation der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung** im Betrieb eingeräumt: Die Gesamtbewertung der Arbeitsschutzorganisation kann nicht besser ausfallen als die Bewertung des Elements „Organisation der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung“.

Abschließend wird die Arbeitsschutzorganisation als - **geeignet**, - **teilweise geeignet**, - **ungeeignet** bewertet.“