

Abschlussbericht zum GDA-Arbeitsprogramm

Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeits- bedingter psychischer Belastung (Psyche)

Impressum:

**Abschlussbericht zum GDA-Arbeitsprogramm
Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung (Psyche)**

Stand: 05.12.2018

Verfasser:

Dr. Oliver Lauenstein
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Redaktion:

Die Arbeitsprogrammgruppenleitung

Herausgeber:
Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz
c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Nöldnerstr. 40 – 42
10317 Berlin

Inhalt

Zusammenfassung	5
Summary	6
1 Ziele und Handlungsfeld	7
2 Gesamtschau über den Verlauf des Arbeitsprogramms.....	9
3 Ergebnisse	10
3.1 Kernprozess.....	10
3.1.1 Vorgehen	11
3.1.2 Ergebnisse aus den durchgeführten Betriebsbesichtigungen	12
3.1.3 Traumatische Ereignisse.....	14
3.1.4 Arbeitszeit	14
3.1.5 Erfahrungsaustausche und Fazit des Aufsichtspersonals.....	15
3.2 Begleitprozesse	16
3.2.1 Information an Arbeitgebern und Beschäftigten (AP 3a).....	16
3.2.2 Öffentlichkeitsarbeit (AP 3b)	16
3.2.3 Qualifizierungsleitfaden für das Aufsichtspersonal der Länder und Unfallversicherungsträger (UVT) und Qualifizierung des Aufsichtspersonals der Länder und UVT (AP 4/5)	17
3.2.4 Qualifizierung betrieblicher Akteure (AP 6)	19
3.2.5 Entwicklung und Verbreitung von Handlungshilfen und weiteren Unterstützungsangeboten für Betriebe und Beschäftigte (AP 7)	20
3.2.6 Identifizierung von Risikobereichen psychischer Belastung (AP 8)	20
3.2.7 Identifizierung und Verbreitung von guten Praxisbeispielen/ Handlungsansätzen und modellhafte Erprobung betrieblicher Interventionen (AP 9)	22
4 Auswertung nach Evaluationskonzept	24
5 Erfahrungen, Stärken, Verbesserungspotentiale.....	27
6 Schlussfolgerungen und Empfehlungen.....	28
7 Verzeichnis der Abbildungen.....	30
8 Anlage 1 Ausführlicher Bericht zu Abschnitt 2 bis 4	31
8.1 zu 3 Ergebnisse	31
8.1.1 zu 3.1 Kernprozess	31
8.2 zu 3.2 Begleitprozesse.....	42
8.2.1 Information von Arbeitgebern und Beschäftigten (AP 3a).....	42
8.2.2 Öffentlichkeitsarbeit (AP 3b)	45

8.2.3	Qualifizierungsleitfaden für das Aufsichtspersonal der Länder und Unfallversicherungsträger (UVT) und Qualifizierung des Aufsichtspersonals der Länder und UVT (AP 4/5)	49
8.2.4	Qualifizierung betrieblicher Akteure (AP 6)	57
8.2.5	Identifizierung von Risikobereichen psychischer Belastungen (AP 8).....	63
8.2.6	Identifizierung und Verbreitung von guten Praxisbeispielen/ Handlungsansätzen und modellhafte Erprobung betrieblicher Interventionen (AP 9)	66
8.2.7	Evaluation (AP 11)	75
Anlage 2	Mitgliederlisten.....	89
Anlage 3	Instrument Gefährdungsbeurteilung Psyche.....	90
Anlage 4	Handlungsanleitung zum Einsatz des Erhebungsinstruments	97
Anlage 5	Basisdatenbogen Psyche	100
Anlage 6	Erläuterungen zum Erhebungsinstrument	105
Anlage 7	Musteranschreiben	125
Anlage 8	Muster Umsatzvereinbarung.....	127

Zusammenfassung

Im Kernprozess wurden fast 13.000 Betriebe besichtigt und beraten. Auch, wenn noch nicht alle Betriebe eine angemessene Gefährdungsbeurteilung vorweisen können, zeigt sich trotzdem: Das Thema psychische Belastung ist in den Betrieben schon weitestgehend angekommen. Auch konnte das Aufsichtspersonal im Rahmen der Besichtigungen wichtige praktische Erfahrungen sammeln und hierdurch zur Verbesserung der betrieblichen Situation beitragen. Über ein umfangreiches Angebot an Veranstaltungen, Werbematerialien, Erklärfilmen und anderen Öffentlichkeitsmaßnahmen, auch und insbesondere der Sozialpartner, konnten Betriebe darüber hinaus informiert und motiviert werden. In den Jahren 2014 bis 2018 fanden verschiedene arbeitsprogramm-spezifische Aktivitäten und Maßnahmen (Begleitprozesse) statt. Insgesamt haben die UVT, die Länder und die Sozialpartner mehr als 84.000 Maßnahmen durchgeführt. Im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen konnten weite Teile des Aufsichtspersonals umfangreich zu psychischer Belastung geschult werden und auch für betriebliche Akteure wurden Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt, so dass neben einem Basismodul nun auch ein Aufbaumodul für Sicherheitsfachkräfte und Qualifizierungsergebnisse für alle relevanten betrieblichen Akteure vorliegen. Um betriebliche Akteure weiterhin zu unterstützen, wurden Handlungshilfen, allen voran die „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“, entwickelt. Letztere haben mit einer Verbreitung von über 130.000 Druckexemplaren breiten Anklang. Auch, wenn sich die Suche nach geeigneten Praxisbeispielen schwer gestaltete, konnten zahlreiche Beispiele guter Praxis gefunden und aufbereitet werden.

Summary

As part of the core process nearly 13,000 businesses were inspected and counselled. While not all businesses could produce an adequate risk-assessment, it is evident that companies are largely aware of psychosocial risks. Moreover, during their inspections the inspectors were able to gather important practical experiences and thus contribute to improving the occupational situation. An extensive range of events, promotional literature, explanatory clips and other public relations measures, notably including the social partners, additionally informed and motivated businesses. In between 2014 to 2018 the work programme conducted various specific support activities. The accident insurers, the federal states and the social partners offered more than 84,000 such measures in total. As part of the qualification scheme most inspectors were thoroughly trained in dealing with psychosocial risk assessments. Further qualification measures for other occupational actors were likewise developed, including a basic and an advanced qualification module for occupational safety and health experts as well as defining qualification outcomes for all other occupational actors. To further support occupational actors guidelines including recommendations on how to implement a psychosocial risk assessment were developed. The latter has been requested more than 130,000 times in print. While finding good practice examples prove to be difficult, several such examples could be identified and presented.

1 Ziele und Handlungsfeld

Das Arbeitsprogramm „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“ (AP Psyche) der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) wurde im Kontext der öffentlichen Diskussion um psychische Erkrankungen und Arbeit initiiert. Mehrere Prominente, u. a. Matthias Platzeck, Sven Hannawald, Frank Schätzing, sprachen Mitte der 2000er-Jahre offen über die Auswirkungen ihrer Arbeitsbedingungen auf ihre psychische Gesundheit und lösten damit eine breite gesellschaftliche Debatte aus. Der Anstieg der Zahlen zu Arbeitsunfähigkeitstagen und Frühverrentungen aufgrund psychischer Erkrankungen sowie der 2012 von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) vorgelegte „Stressreport“ unterstrichen die Relevanz des Themas. Entsprechend hoch war der Druck auch auf den Arbeitsschutz, seinen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu leisten.

Seit 2013 ist die Berücksichtigung psychischer Belastung bei der Gefährdungsbeurteilung und den Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Arbeitsschutzgesetz explizit vorgeschrieben. Im gleichen Jahr vereinbarten Bundesregierung und Sozialpartner eine „Gemeinsame Erklärung“, in der sie sich zu dem Ziel bekannten, „gemeinsam dazu beizutragen, psychischen Erkrankungen vorzubeugen und die erfolgreiche Wiedereingliederung von psychisch erkrankten Beschäftigten zu verbessern“. Die Unterstützung der Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtung wie auch der politischen Vereinbarung durch konkrete Maßnahmen des Arbeitsschutzes sowohl auf betrieblicher als auch überbetrieblicher Ebene war erklärtes Ziel des Arbeitsprogramms Psyche der GDA.

Zu Beginn der 2. GDA-Periode gab es weder auf betrieblicher Seite noch bei den überbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen ein klares Verständnis der Inhalte und Prozesse zum Umgang mit psychischer Belastung im Betrieb. Es mangelte an Erfahrung in der Beurteilung von Gefährdungen durch psychische Belastung, der Umsetzung gesundheitsförderlicher Maßnahmen oder der für die Überwachung und Beratung notwendigen Gestaltungsanforderungen. Auch waren sowohl das Aufsichtspersonal des überbetrieblichen Arbeitsschutzes als auch die betrieblichen Akteure zum Umgang mit dem Gefährdungsfaktor psychische Belastung nur unzureichend qualifiziert.

Vielfach wurde psychische Belastung gegenüber „klassischen“ Arbeitsschutzthemen, wie etwa mechanischen oder chemischen Gefahren, als nachrangig betrachtet. Insbesondere die vermeintlich ‚persönliche‘ Natur psychischer Belastung erschwerte es, das Instrument der Gefährdungsbeurteilung auf psychische Belastung als ein Gefährdungsfaktor anzuwenden.

Wichtige Grundlagen, etwa zur Qualifikation des Aufsichtspersonals, zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung psychischer Belastung, zu geeigneten Instrumenten der Erfassung und Bewertung psychischer oder zur Ableitung geeigneter Arbeitsschutzmaßnahmen mussten überhaupt erst erarbeitet werden. Im Rahmen des Kernprozesses, d. h. bei der Beratung und Überwachung von 12.000 Betrieben, wurden diese erarbeiteten Grundlagen dann angewandt, überprüft und weiterentwickelt.

Die Ziele des Arbeitsprogramms Psyche waren die:

- Entwicklung praxisgerechter Unterstützungsangebote für Betriebe und Beschäftigte zur menschengerechten Arbeitsgestaltung
- Hilfestellungen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung bei psychischer Belastung

- Verbreitung guter Praxisbeispiele
- Erstellung von Fachinformationen und Schulungsangeboten für Führungskräfte, Beschäftigte und Betriebsärzte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Qualifizierung des Aufsichtspersonals von UVT und Arbeitsschutzbehörden der Länder
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zur Prävention von Gesundheitsrisiken durch psychische Belastungsfaktoren im Betrieb
- Unterstützung / Förderung der Einbeziehung der psychischen Belastung in die betriebliche Gefährdungsbeurteilung
- spezifischen Angebote und Überwachungsmaßnahmen bei der gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeitszeit und bei der Prävention an Arbeitsplätzen mit dem Risiko von traumatischen Ereignissen, Gewalt sowie Umgang mit schwieriger Klientel

Für die Anwendung in der Praxis mussten folgende grundsätzliche Fragen geklärt werden:

- Welche Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastungsfaktoren und psychischer Gesundheit lassen sich empirisch belegen?
- Welche Instrumente bieten sich zur Gefährdungsbeurteilung an? Welche Faktoren müssen diese notwendigerweise berücksichtigen?
- Wie lässt sich eine Beratung und Überwachung der Betriebe sicherstellen, wenn das Thema für viele des Aufsichtspersonals noch „Neuland“-Charakter hat?
- Gibt es bereits Betriebe, die gute Praxis umsetzen?

Der Kernprozess war auch hier zentral, allerdings weniger als Bestandsaufnahme, sondern vielmehr als Rückgriff auf die betriebliche Realität, um daraus Handlungsfelder für die Schwerpunkte des Arbeitsprogramms abzuleiten und eine effiziente Beratung und Überwachung zu entwickeln und zu erproben.

2 Gesamtschau über den Verlauf des Arbeitsprogramms

Das GDA-Arbeitsprogramm „Psyche“ setzte sich aus 11 Arbeitspaketen zusammen. Für den Kernprozess der Überwachung und Beratung von Betrieben zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung psychischer Belastung waren die Träger der GDA (UVT und Länder) federführend zuständig. Sie wurden dabei von den Sozialpartnern unterstützt. In den Begleitprozessen wirkten neben den Trägern auch Sozialpartner und Krankenversicherungen aktiv mit. Die Leitung der Arbeitsprogrammgruppe lag beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Für die Planung und Durchführung des GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“ war die aktive Beteiligung der Sozialpartner eine wichtige Voraussetzung. Denn es war klar, dass von außen, insbesondere durch die Aufsicht angestoßene Interventionen auf betrieblicher Ebene, nur durch die aktive Unterstützung der Betriebe und der Beschäftigten erfolgreich implementiert werden würden. Beiden Sozialpartnern gebührt Dank, dass sie es als eine wesentliche Aufgabe übernommen hatten, die Betriebe und Beschäftigte zum Umgang mit psychischer Belastung zu informieren, zu sensibilisieren und zu motivieren.

Ein weiterer Erfolgsfaktor war auch die aktive Beteiligung der Krankenkassen, um den Zusammenhang zwischen Arbeitsgestaltung und Arbeitsschutz auf der einen Seite und Gesundheitsförderung auf der anderen Seite bei allen Maßnahmen mitzudenken.

Die erste Sitzung der Arbeitsprogrammgruppe Psyche zur Erstellung eines Grobkonzepts fand bereits im Jahr 2012 statt. Der Erstellung des Grobkonzepts folgte ein Feinkonzept sowie eine Durchführungs- und Evaluationsphase. Im Zeitraum 2013 bis 2018 fanden insgesamt 23 Sitzungen der Arbeitsprogrammgruppe statt.

Neben dem Einrichten einer Arbeitsprogrammgruppe (AP 1) und der Durchführung der Auftaktveranstaltung „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wir machen es zum Thema“ am 29. Januar 2013 (AP 2) wurde in den Begleitprozessen die Öffentlichkeitsarbeit des Programms inkl. der Einrichtung eines eigenen Internetportals (AP 3a/b, Federführung Sozialpartner, UVT), die Qualifizierung von Aufsichtspersonal und betrieblichen Akteuren (AP 4 - 6; Federführung UVT), die Entwicklung und Verbreitung von Handlungshilfen und weiteren Unterstützungsangeboten für Betriebe und Beschäftigte (AP 7, Federführung BMAS, BAuA), die Identifikation von Risikobereichen für psychische Belastungen (AP 8, Federführung GKV), die Identifizierung und Verbreitung von guten Praxisbeispielen/Handlungsansätze und modellhafte Erprobung betrieblicher Interventionen (AP 9, Federführung BMAS, BAuA) und die Prozess- bzw. Ergebnisevaluation des Arbeitsprogramms (AP 11, Federführung UVT) verfolgt. Für die Umsetzung des Arbeitsprogramms existierten darüber hinaus Kooperationsvereinbarungen mit der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), dem Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa), dem Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V. (VDBW) und dem Zentral- Arbeitsinspektorat des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Österreich. Der Workshop des Fachverbands Psychologie für Arbeitssicherheit und Gesundheit (PASiG) im Jahr 2014 wurde durch das Arbeitsprogramm sowohl durch Beiträge als auch finanziell unterstützt.

Zur Umsetzung der Kern- und Begleitprozesse wird detailliert im Folgenden berichtet.

3 Ergebnisse

Die folgenden Ausführungen stellen eine Zusammenfassung der Ergebnisse dar, die in der Anlage 1 (ab Seite 29) detailliert erläutert und dargestellt werden. Sofern nicht anders genannt, beziehen sich alle Ausführungen auf den Zeitraum von 2013 bis 2018.

3.1 Kernprozess

Ein wesentliches Element der GDA-Arbeitsprogramms Psyche ist das Aufsichts- und Beratungshandeln in den Betrieben. Im Rahmen dieses sogenannten Kernprozesses wurden Betriebe unmittelbar durch Aufsichtspersonal mit dem Ziel aufgesucht, zu veranlassen, eine adäquate Gefährdungsbeurteilung einschließlich der psychischen Belastung durchzuführen.

Als Ziel des GDA-Arbeitsprogramms Psyche hatte man sich darauf verständigt, im Kernprozess 12.000 Betriebsbesichtigungen durchzuführen. Zwei Drittel dieser Betriebsbesichtigungen sollten von Aufsichtsbeamten und -beamtinnen der Arbeitsschutzbehörden der Länder realisiert werden, ein Drittel war von den Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger zu erbringen. Angestrebt war außerdem, in ca. 10 - 15 Prozent der Betriebe, die als besonders kritisch oder beratungswürdig gesehen wurden, Zweitrevisionen durchzuführen. Die Betriebe sollten beraten und befähigt bzw. aufgefordert werden, ihre Gefährdungsbeurteilung entsprechend zu ergänzen oder mit der Erstellung zu beginnen. Bedarfsweise erfolgte auch weitergehendes Verwaltungshandeln.

Neben diesem übergreifenden Thema der Einbeziehung der psychischen Belastungsfaktoren in die betriebliche Gefährdungsbeurteilung wurden zwei weitere inhaltliche Schwerpunkte im Rahmen des Programms gelegt:

- Schwerpunktthema 1: Gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitszeit, (d. h. die Lage und Dauer von Arbeitszeit, betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit, Flexibilisierung von Arbeitszeit etc.)
- Schwerpunktthema 2: Prävention an Arbeitsplätzen mit dem Risiko traumatischer Ereignisse und Gewalt am Arbeitsplatz sowie schwierigem Klientel

Die Auswahl dieser Themen sind durch ihre branchenübergreifende Relevanz, ihre vergleichsweise gut belegte Ursache-Wirkungsbeziehung, die Möglichkeit diese im gesamten Handlungsspektrum der GDA-Partner einzubringen und die bereits vorliegenden - und teilweise erprobten - Maßnahmen begründet.

Es wurden Betriebe aller Branchen und Wirtschaftssegmente einbezogen, da psychische Belastung grundsätzlich an jedem Arbeitsplatz auftreten kann und mit dem GDA-Arbeitsprogramm „Psyche“ eine Verankerung des Themenfeldes im Gesamtkontext des Arbeitsschutzes erfolgen soll. Es wurde empfohlen, Betriebe in eine Größenordnung zwischen 20 und 250 Beschäftigten aufzusuchen, da in diesen Betrieben erfahrungsgemäß die Aufsichtstätigkeit zu psychischer Belastung besonders effizient ist: Einerseits ist davon auszugehen, dass in diesen Betrieben zumeist noch deutlicher Handlungsbedarf im Arbeitsschutz besteht, andererseits kann eine größere Anzahl von Beschäftigten erreicht werden.

3.1.1 Vorgehen

Es wurde ein Erhebungsinstrument - bestehend aus drei Modulen - erarbeitet, das im Rahmen des Kernprozesses zum Einsatz kam. Als Grundlage der Entwicklung des Erhebungsinstrumentes diente eine Pilotierungsphase, in der einige des Aufsichtspersonals exemplarisch Betriebe besichtigten (vgl. Anhang). Die Module greifen jeweils die genannten Themen auf: Gefährdungsbeurteilung ‚Psychische Belastung‘, Arbeitszeit und traumatische Ereignisse. Zu jedem dieser Module wurde weiterhin ein ausführlicher Erläuterungsbogen erstellt, der Hinweise zum Vorgehen, zur Bewertung und zur Gesprächsführung enthält und darauf abzielt, die Handlungssicherheit des Aufsichtspersonals zu verbessern. Sowohl die Erhebungsmodule als auch der Erläuterungsbogen waren auf der Internetseite „www.gda-psyche.de“ in einem geschützten Bereich zur Verfügung gestellt und somit für alle Aufsichtsbeamten, -beamtinnen und Aufsichtspersonen über die gesamte Programmlaufzeit verfügbar.

Da das Thema der psychischen Belastung im Tätigkeitsspektrum der Aufsicht im Arbeitsschutz in Deutschland – mindestens zum Startzeitpunkt des Arbeitsprogramms – noch nicht zur Routine zählte, wurde seitens der Arbeitsprogrammgruppenleitung nachdrücklich darauf hingewiesen, dass nur Aufsichtspersonal, das eine mehrtägige Grundqualifizierung zum Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz durchlaufen hatten, Betriebsbesichtigungen im Rahmen des GDA-Arbeitsprogramms Psyche durchführen sollten. Diesem Personenkreis wurde eine eintägige Informationsveranstaltung zum Programmstart angeboten. Es wurde im Rahmen von bundesweit 23 Informationsveranstaltungen 512 Teilnehmer/innen zu Vorgehensweisen, Hintergründen und Instrumenten geschult. Diesem Aufsichtspersonal wurde ein Handbuch mit relevanten Hinweisen und Antworten auf häufige Fragen zur Verfügung gestellt. In der Programmplanung war vorgesehen, dass im Zeitraum von Anfang April 2015 bis Ende Dezember 2017 mindestens 12.000 Betriebe aufgesucht, beraten und auf der Grundlage des erarbeiteten Instrumentariums beurteilt werden. Die Umsetzung dieses Zieles, insb. die Verteilung der durchzuführenden Betriebsbesichtigungen, wurde mit den obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder und der UVT in Umsetzungsvereinbarungen verhandelt.

Programmseitig erfolgte der Start in die Phase der Betriebsbesichtigungen gemäß der Planung. Etliche der GDA-Träger haben zum 2. Quartal 2015 mit den Betriebsbesuchen begonnen. Einige Länder und Unfallversicherungsträger hatten jedoch - bedingt auch durch die Laufzeiten der anderen GDA-Arbeitsprogramme - für ihr Aufsichtspersonal einen späteren Einstieg in die Betriebsrevisionen vorgesehen. Nicht in allen Fällen wurde die GDA-Arbeitsprogrammgruppenleitung über die diesbezüglichen internen Entscheidungen der Träger informiert, so dass an dieser Stelle keine systematische Darlegung erfolgen kann. Auch die erforderliche und teilweise offenbar sehr zeitaufwändige Bereitstellung der EDV-Eingabemasken und Schnittstellen zur Erfassung der Daten aus den Betriebsbegehungen wurde als Grund dafür angegeben, dass die Betriebsbesichtigungen erst zu einem späteren Zeitpunkt gestartet wurden.

Vor dem Hintergrund dieser etwas zeitversetzt angelaufenen Startphase und wegen des hohen Zeitbedarfes, den viele Unternehmen bei der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung, die auch psychische Belastungsfaktoren berücksichtigt, benötigen, wurde die Laufzeit des Kernprozesses bis zu Ende Februar 2018 verlängert.

Im abschließenden Datensatz zum Ende der Laufzeit des Kernprozesses lagen dann 12.975 Datensätze vor, davon 11.167 Erstrevisionen, 1.184 Zweitrevisionen und 124 Fälle in denen keine eindeutige Zuordnung zu Erst- oder Zweitrevision möglich war.

3.1.2 Ergebnisse aus den durchgeführten Betriebsbesichtigungen

Die nahezu 13.000 aufgesuchten Betriebe sind keine Zufallsstichprobe. Sie wurden im Rahmen der regulären Aufsichtstätigkeit der Unfallversicherungsträger oder der Arbeitsschutzbehörden der Länder aufgesucht. Eine Prognose für die Gesamtverteilung der Betriebe in Deutschland ist daher auf Grundlage dieser Daten nicht möglich.

3.1.2.1 Einschätzung durch die Betriebe

In der Einstiegsfrage (vgl. Abb. 3.1) gaben weniger als 10 Prozent der Betriebe an, eine vollständige Gefährdungsbeurteilung erstellt zu haben, die auch die psychische Belastung bei der Arbeit in angemessener Weise umfasst. Etwas mehr als ein Drittel der Betriebe gab an, dieses „weitgehend umgesetzt“ zu haben; hier ist davon auszugehen, dass die Planungsphase abgeschlossen ist, die Verständigung auf eine Vorgehensweise erfolgt und die Durchführung mindestens in einem exemplarischen Durchlauf für („Pilot“ o. ä.) durchgeführt wurde. Knapp 60 Prozent der Betriebe hatten, nach ihrer eigenen Einstufung, noch keine faktische Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung begonnen, mehr als 17 Prozent hatten noch nicht mit ersten Schritten begonnen. Das Aufsichtspersonal weist allerdings explizit darauf hin, dass durchaus ein deutlicher Anteil dieser Betriebe punktuell Maßnahmen zur Verbesserung der Belastungssituation ergriffen haben konnte, auch ohne eine systematische Gefährdungsbeurteilung erstellt zu haben.

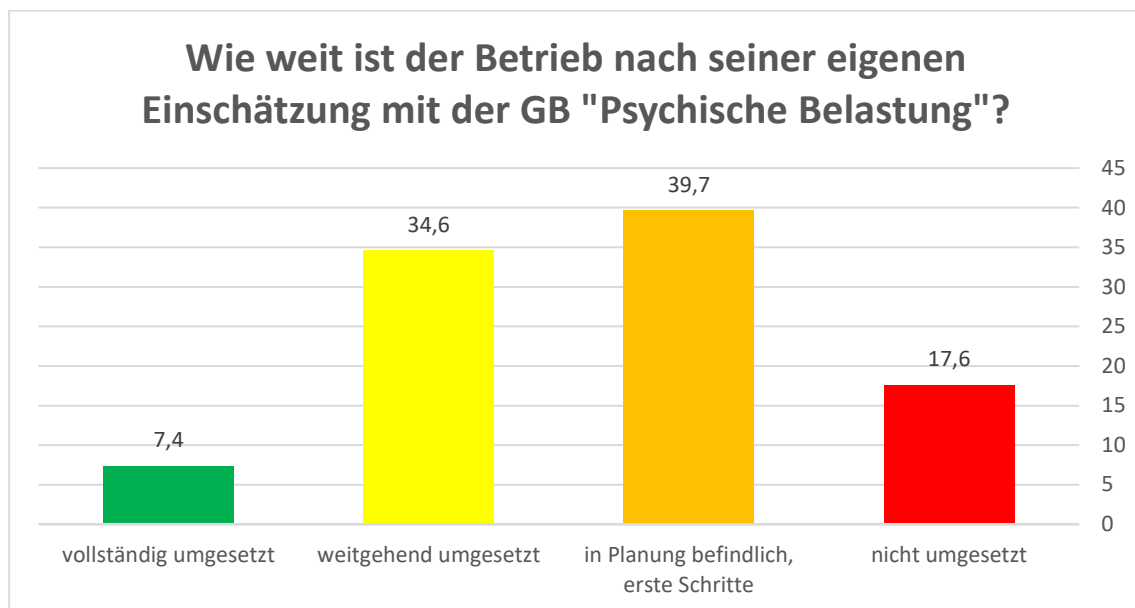


Abb. 3.1 Einschätzung der Betriebe zur Gefährdungsbeurteilung

In etwa einem Drittel der Betriebe wurde die Beschäftigtenvertretung an Vereinbarungen zur Gefährdungsbeurteilung beteiligt, in einem weiteren Drittel nicht und in einem letzten Drittel gab es keine Beschäftigtenvertretung. Die fachliche Expertise, der mit der Gefährdungsbeurteilung befassten betrieblichen Akteur/innen, wurde in erster Linie durch Informationsmaterialien und Teilnahme an Qualifizierungen sichergestellt. Zur Gefährdungsbeurteilung wurde in 45 Prozent der Betriebe auf Fragebögen und in jeweils ca. einem Fünftel der Betriebe auf Workshops oder Interviews zurückgegriffen (vgl. Anhang).

In 70,5 Prozent der Betriebe, in denen eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde, wurde die Mehrheit der Arbeitsplätze beurteilt, wobei die Arbeitsplätze von Füh-

ruungskräften nur in etwa 28 Prozent ebenfalls berücksichtigt wurden. Zu den prominentesten Merkmalsbereichen, die erfasst wurden, zählten Arbeitszeit, Arbeitsorganisation (63 %), Arbeitsinhalt/Aufgabe (62 %), Arbeitsumgebung (54 %) und soziale Beziehungen (50 %). Neue Arbeitsformen fanden nur in etwa 13 Prozent der Betriebe Berücksichtigung. Die Ergebnisse zeigen, dass selbst die vergleichsweise etablierten Arbeitsschutzthemen, wie Arbeitsinhalt, Arbeitsaufgabe, Organisation, Arbeitszeit sowie Arbeitsumgebung, in weniger als zwei Drittel der betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen angesprochen werden (vgl. Anhang).

3.1.2.2 Einschätzung durch die Aufsicht

In der Einschätzung der Angemessenheit der Gefährdungsbeurteilung der Betriebe durch das Aufsichtspersonal (vgl. Abb. 3.2) ergibt sich, dass etwa ein Drittel der befragten Betriebe über eine gute oder sehr gute Gefährdungsbeurteilung verfügt. Hier sind Ergänzungen oder Verbesserungen möglich oder empfehlenswert, grundsätzlich ist hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung in diesen Betrieben in den Augen der Aufsicht jedoch kein gravierender Mangel vorhanden. Ein weiteres, knappes Drittel der Betriebe hatte zum Zeitpunkt der Befragung mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung begonnen und zumindest einige erste Schritte der Realisierung getan. Diese Betriebe konnten nachvollziehbar belegen, dass sie Aktivitäten zur Gefährdungserkennung und/oder –minimierung ergriffen haben, mussten aber noch weitere Schritte realisieren, bis sie einen akzeptablen Status erreichen. Ein gutes Drittel der Betriebe wird vom Aufsichtspersonal als mangelhaft oder ungenügend eingestuft. Hier wurde mit einer Gefährdungsbeurteilung in der Regel gar nicht begonnen, vielfach war auch kein Wissen über die gesetzliche Verpflichtung vorhanden. Es ist bei diesen Betrieben davon auszugehen, dass auch keine punktuellen Maßnahmen der Gefährdungsvermeidung vorlagen.

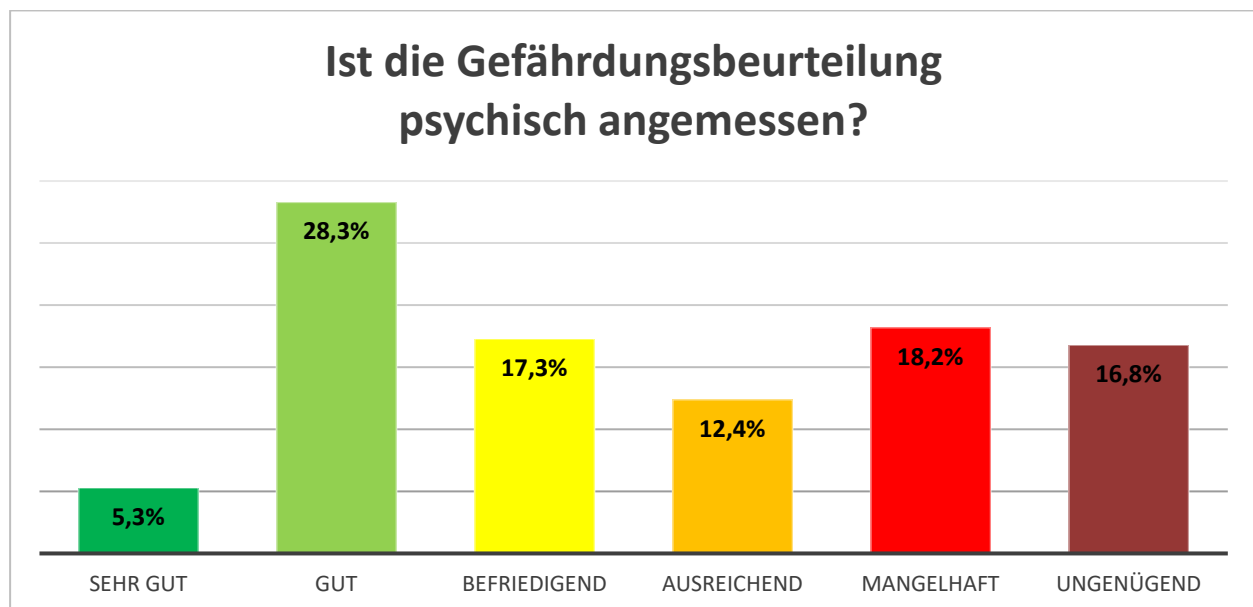


Abb. 3.2 Einschätzung der Angemessenheit der Gefährdungsbeurteilung

Ein Plausibilitätscheck der Betriebe, die sich selbst positiv beurteilen, zeigt, dass diese Betriebe auch faktisch mit den Bewertungen sehr gut, gut oder befriedigend eingestuft wurden. Es ist also davon auszugehen, dass die Betriebe, die mit ausreichend oder

schlechter eingestuft wurden, in der Einschätzung des Aufsichtspersonals keine Gefährdungsbeurteilung vorweisen können und auch kein erkennbares Maß an zielführenden Aktivitäten ergriffen haben. Damit lässt sich zusammenfassend festhalten, dass 47,4 Prozent der im GDA-Arbeitsprogramm Psyche aufgesuchten Betriebe, nicht über eine Gefährdungsbeurteilung verfügen.

Eine Differenzierung zwischen den Ergebnissen der Erst- und Zweitrevisionen zeigt deutlich eine Verbesserung des Status quo durch die Betriebsbesichtigungen des Aufsichtspersonals. Der Anteil der Betriebe mit einer guten und sehr guten Gefährdungsbeurteilung konnte von einem Drittel (32,4 Prozent) auf knapp die Hälfte (46,5 Prozent) gesteigert werden, entsprechend sank der Anteil der Betriebe, die mit mangelhaft oder ungenügend eingestuft wurden, von 37 Prozent auf 18,3 Prozent. Besonders sichtbar sind die Effekte des Aufsichtshandelns bei den besonders kritischen (=ungenügend) Betrieben.

3.1.3 Traumatische Ereignisse

Der zweite Teil des Erhebungsbogens befasste sich mit der Frage, ob in den Betrieben, in denen kritische / traumatische Ereignisse¹ auftreten können, die entsprechenden Maßnahmen der Prävention und der Schadensbegrenzung ergriffen worden sind. Dieser Teil des Erhebungsbogens sollte nur in den Betrieben eingesetzt werden, in denen das Aufsichtspersonal davon ausgeht, dass das Risiko kritischer oder traumatischer Ereignisse gegeben war. Der Bogen wurde in 60 Prozent der Betriebe eingesetzt, da dort ein entsprechendes tätigkeitsbezogenes Risiko angenommen wurde. In den besichtigten Betrieben berücksichtigten 23 Prozent traumatische Ereignisse bei der Gefährdungsbeurteilung. In den Betrieben, für die traumatische Ereignisse relevant waren, hielt jeweils etwa ein Viertel Präventionsmaßnahmen, eine Betreuung nach traumatischen Ereignissen und Wiedereingliederungsmaßnahmen bereit. Etwas über ein Drittel der Beschäftigten erhält auf Veranlassung des Unternehmens nach einem traumatischen Ereignis Unterstützung.

3.1.4 Arbeitszeit

Der zweite themenspezifische Erhebungsteil befasst sich mit der psychischen Belastung, die aus der Gestaltung der Arbeitszeit resultieren kann. Für die Aufsicht – insbes. die Aufsichtsbeamtinnen und –beamten der Länder – steht dieser Themenblock in einem Zusammenhang mit den Kontrollen des Arbeitszeitgesetzes, das immer schon Bestandteil des staatlichen Aufsichtshandelns gewesen ist. Aber es war nicht dieser gesetzliche Rahmen, der hier abgeprüft werden sollte, sondern es sollte explizit auf ungünstig gestaltete Arbeitszeitbedingungen geachtet werden, ein Gesundheitsrisiko aufgrund psychischer Belastung nach sich ziehen könnte.

Analog zum Erhebungsbogen zu ‚traumatischen Ereignissen‘ war auch dieser Bogen zur Arbeitszeit fakultativ einzusetzen, d. h., er sollte primär in solchen Betrieben herangezogen werden, in denen die Arbeitszeit als potentieller Gefährdungsfaktor gesehen wurde. Der Bogen kam in etwas mehr als 60 Prozent der besichtigten Betriebe

¹ Im Erhebungsbogen wird immer von „kritischen / traumatischen Ereignissen“ gesprochen. Damit sollte der Begriff etwas erweitert und konkretisiert werden, um zu verdeutlichen, dass nicht nur katastrophenähnliche Ereignisse gemeint sind, sondern auch solche schweren Zwischenfälle, die für die Beschäftigten eine posttraumatische Symptomatik auslösen kann. In den folgenden Grafiken wird verkürzend meist nur von ‚traumatischen‘ Ereignissen, um eine bessere Übersicht zu wahren.

zum Einsatz. In 58 Prozent dieser Betriebe wurde entsprechend die Arbeitszeit bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt.

Über die Hälfte der Betriebe (54 Prozent), bei denen der Bogen eingesetzt wurde, gaben an, feste Arbeitszeiten zu haben, 26,9 Prozent berichteten Gleitzeit, 12,3 Prozent Vertrauensarbeitszeit und 9,2 Prozent Arbeit auf Abruf. Ein Drittel der Betriebe, in denen der Bogen eingesetzt wurde, hatte verbindliche Bereitschaftszeiten. Eine Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit wurde, wenn überhaupt, lediglich von Führungskräften erwartet. In etwa der Hälfte der Betriebe, die den Bogen beantworteten, wurden häufig oder gelegentlich Überstunden geleistet, in 40 Prozent selten. Zwei Drittel berichten über häufige oder ständige Arbeitsverdichtung, die zumeist für bestimmte Beschäftigtengruppen gilt. Zahlen zu Störungen im Arbeitsablauf fallen vergleichbar aus. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit werden in 51 Prozent der Fälle die Beschäftigten direkt beteiligt und in weiteren 33 Prozent die Beschäftigtenvertretung und in 14 Prozent findet keine Beteiligung statt.

3.1.5 Erfahrungsaustausche und Fazit des Aufsichtspersonals

Über die gesamte Laufzeit des Kernprozesses Psyche wurden drei Staffeln von Veranstaltungen für das Aufsichtspersonal durchgeführt. Nach der Informationsphase im Jahr 2015 wurden 2016 sieben übergreifende und einige weitere trägerinterne Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch des Aufsichtspersonals durchgeführt, die jeweils mit etwa 20 Personen gut besucht waren. Eine abschließende Runde von 5 Erfahrungsaustausch-Veranstaltungen wurde im ersten Halbjahr 2018 realisiert.

Damit hatte ein großer Teil des Aufsichtspersonals, die in dem GDA-Arbeitsprogramm Psyche aktiv waren, die Gelegenheit, sich im direkten Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen über ihr Vorgehen in den Betrieben, ihre Einschätzung der vorgefundenen Gefährdungsbeurteilungen und ihre Bewertung der betrieblichen Bereitschaft, mit dem Thema ‚Psyche‘ zu befassen, auszutauschen.

Das Aufsichtspersonal war sich einig, dass sich die Diskussion zum Thema psychische Belastung in der Arbeitswelt, wie vom Arbeitsprogramm intendiert, versachlicht hat. Allerdings würde für eine Einschätzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung immer noch mehr Zeit benötigt als bei klassischen Arbeitsschutzthemen und auch seien betriebliche Akteure immer noch unzureichend qualifiziert. Die Qualität externer Beratungsleistungen wäre ebenfalls unzureichend.

Somit bestätigt das Aufsichtspersonal, dass sich die Akzeptanz gegenüber dem Thema deutlich verbessert hat und viele Betriebe zumindest mit ersten Schritten zur Vorbereitung einer Gefährdungsbeurteilung begonnen haben. Allerdings wird nachdrücklich darauf hingewiesen, dass ein Gelingen dieses Prozesses durchaus komplex ist.

Bezüglich der Programmdurchführung wurde insbesondere die DV-Erfassung der Daten sowie die Datenübertragung als aufwändig, komplex und fehleranfällig beschrieben. Insgesamt stießen die Erfahrungsaustausche auf sehr positive Resonanz und stellen - jedenfalls für dieses vergleichsweise neue Arbeitsschutzthema - eine gute Möglichkeit dar, ein qualitatives Feedback zum Projektverlauf zu gewinnen.

Soweit aus einzelnen Berichten bei den unterschiedlichen Erfahrungsaustauschen ersichtlich wurde, haben hier die einzelnen Träger sehr verschiedene Strategien des Personaleinsatzes gewählt: Bei einigen Trägern wurde der Kernprozess Psyche über

alle Aufsichtsbeamte, -beamtinnen und Aufsichtspersonen verteilt. Bei anderen Trägern übernahm eine kleinere Gruppe von geschulten Aufsichtspersonen – quasi eine „Task-force“ – die Bearbeitung des Kernprozesses.

Die trägerübergreifenden Erfahrungsaustausche trugen maßgeblich dazu bei, dass - basierend auf konkreten betrieblichen Beispielen - die Beurteilungsmaßstäbe angeglichen und gemeinsame Lösungen für die Bewältigung schwieriger Beratungs- und Aufsichtskonstellationen erarbeitet werden konnten. Sie ermöglichten einen kontinuierlichen Austausch zwischen dem Arbeitspaket und dem Aufsichtspersonal, leisteten einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Akzeptanz der GDA und sollten von daher im zukünftigen Programm in ähnliche Weise fortgeführt werden.

3.2 Begleitprozesse

Sowohl für die betrieblichen als auch für die überbetrieblichen Arbeitsschutzakteure ist die menschengerechte Gestaltung der Arbeit bei psychischer Belastung ein neues Thema gewesen. Um zunächst eine grundlegenden Akzeptanz für das Thema zu schaffen, die Diskussion zu versachlichen und die Basis für eine erfolgreiche betriebliche Gestaltung zu erarbeiten, war es im GDA-Arbeitsprogramm „Psyche“ erforderlich, ein breites Spektrum an Begleitprozessen durchzuführen. Diese Begleitprozesse umfassten insbesondere Maßnahmen zur Motivation der Betriebe, Information und Qualifikation betrieblicher und überbetrieblicher Akteure und die Entwicklung und Bereitstellung von Informationen und Handlungshilfen sowie guten Praxisbeispielen.

In den Jahren 2014 bis 2018 fanden verschiedene arbeitsprogrammspezifische Aktivitäten und Maßnahmen (Begleitprozesse) statt. Insgesamt haben die UVT, die Länder und die Sozialpartner 84.374 Maßnahmen durchgeführt. Die Hauptzielgruppe der Unfallversicherungsträger waren die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Führungskräfte. Über die Hälfte aller Maßnahmen entfallen auf diese Zielgruppe. Circa 18.000 Maßnahmen kamen den Fachkräften für Arbeitssicherheit zu Gute und die drittstärkste Gruppe waren die Beschäftigten direkt mit 5.460 Maßnahmen. Da die häufigste Maßnahme die Ermittlung bei den Ländern darstellte, ist die Hauptzielgruppe die der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Führungskräfte. Die stärkste Zielgruppe der Sozialpartner ist die der Personal- bzw. der betrieblichen Interessenvertretung.

3.2.1 Information an Arbeitgebern und Beschäftigten (AP 3a)

Wie eingangs erwähnt, waren die Sozialpartner umfangreich im Arbeitsprogramm Psyche eingebunden. Beide Sozialpartner führten für ihre Adressaten Informations- und Schulungsveranstaltungen durch, verbreiteten die Empfehlungen und Handlungshilfen des GDA-Programms „Psyche“ und führten auf dieser Basis auch eigene Entwicklungen zu Instrumenten durch. Die detaillierten Berichte der Sozialpartner finden sich im Anhang.

3.2.2 Öffentlichkeitsarbeit (AP 3b)

Zum Zeitpunkt des Starts des GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“ fehlten fachlich fundierte und gleichzeitig neutrale Informationsquellen zum Gestaltungsfeld des Arbeitsschutzes „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“. Interessierte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Führungskräfte, Beschäftigte und Berater konnten sich somit nicht ausreichend informieren.

Auf der Basis einer gemeinsam erarbeiteten Strategie der Öffentlichkeitsarbeit und deren Umsetzung (vgl. ÖA Konzept Anhang 1) wurde das GDA-Arbeitsprogramm „Psyche“ zum einen durch eine breite Informationskampagne flankiert. Zum anderen stand die Erstellung der zentralen Webseite www.gda-psyche.de im Vordergrund der Aktivitäten. Die Vorstellung des GDA-Arbeitsprogramms, dessen Inhalte auf Konferenzen, Tagungen, Messen sowie in Workshops wurden ebenfalls vom Arbeitspaket koordiniert und mit den Mitgliedern der Arbeitsprogrammgruppe abgestimmt. Darüber hinaus wurden auch Werbematerialien erstellt und verbreitet.

Das Internetportal www.gda-psyche.de wurde fachlich entwickelt und 2014 freigeschaltet. Auf dieser Plattform wurden neue Informationen, Handlungshilfen für die betrieblichen Akteure und andere Publikationen, Termine, Kontaktadressen sowie Erklärfilme veröffentlicht. Zudem gibt es einen gesonderten, nicht-öffentlichen Login-Bereich für die Zielgruppen „Aufsichtspersonal“, „Verantwortliche für die „Schulung“ sowie für die Arbeitsprogrammgruppe. Dort sind spezielle Materialien für diese Personengruppen hinterlegt. Alle Materialien, die durch das Arbeitsprogramm entwickelt wurden (sowie weitere für die Betriebe hilfreiche Handlungshilfen und Informationen) stehen dort zum Download zur Verfügung. Gleiches gilt für die themenbezogenen Illustrationen.

Die im Juni 2014 erschienene Broschüre „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ lag im November 2017 bereits in 3., überarbeiteter Auflage vor. Die Nachfrage ist mit bisher weit über 130.000 Bestellungen (seit der 2. Auflage im Juni 2016) sehr hoch. Dies zeigt das große Interesse an konkreten Handlungshilfen für die Praxis. Die Bestellungen kommen von Betrieben unterschiedlicher Größe, von gesetzlichen Unfallversicherungsträgern und Gewerbeaufsichtspersonal, GDA-Trägern, Beratungsdienstleistern, Mitarbeitervertretungen, Studierenden sowie vereinzelt auch interessierten Privatpersonen.

Die Broschüre „Empfehlungen zur Qualifizierung betrieblicher Akteure für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ ist im März 2016 erschienen. Im Januar 2017 wurde eine 2., sprachlich überarbeitete Auflage produziert. Von dieser Broschüre wurden bisher ca. 4.000 Stück deutlich weniger bestellt als die „Empfehlungs-Broschüre“. Sie wurde primär an Bildungsträger und interessierte Institutionen abgegeben.

Die neueste Broschüre „Psychische Arbeitsbelastung und Gesundheit“ erschien Ende November 2017 und stößt mit bisher ca. 11.000 Bestellungen ebenfalls auf reges Interesse.

3.2.3 Qualifizierungsleitfaden für das Aufsichtspersonal der Länder und Unfallversicherungsträger (UVT) und Qualifizierung des Aufsichtspersonals der Länder und UVT (AP 4/5)

Das Arbeitspaket 4/5 hatte den Auftrag und das Ziel, eine für Länder und Unfallversicherungsträger einheitliche Basisqualifizierung für das Aufsichtspersonal zum Arbeitsschutz bei „psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ zu erarbeiten und umzusetzen. Grundlage dieser Qualifizierung stellt die GDA-Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ dar. Dem Aufsichtspersonal sollte durch die Qualifizierung die nötige Handlungskompetenz bei der Beratung und Überwachung zu psychischer Belastung am Arbeitsplatz vermittelt werden, und das Thema Psychische Belastung sollte damit gleichwertig neben den technischen, chemischen, biologischen und ergonomischen Gefährdungsfaktoren etabliert und im Rahmen von

Beratung und Überwachung angemessen aufgegriffen werden. Beim Aufsichtspersonal wurde eine Generalistenkompetenz auf einheitlichem Niveau angestrebt, ergänzt durch spezifisches Wissen von Fachexperten auf der zweiten Beratungsebene. Es war vorgesehen, dass im Verlauf der GDA-Periode (2013 - 2018) das gesamte Aufsichtspersonal (100%) der GDA-Träger diese Basisqualifizierung erhält. Um sicherzustellen, dass über die Qualifizierung des bereits tätigen Aufsichtspersonals hinaus auch der Nachwuchs im Aufsichtspersonal auf dem gleichen Qualifizierungsstand ist, wurden die Inhalte und Themen der Basisqualifizierung in die Ausbildungen des Aufsichtspersonals der Länder und der UVT aufgenommen.

Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass das Aufsichtspersonal Grundlagenwissen und -kompetenzen erworben hat. Ein Großteil des geschulten Aufsichtspersonals sieht sich nach der Qualifizierung dazu in der Lage, im Betrieb einfühend zum Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz zu beraten und zu informieren sowie zum methodischen Vorgehen bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zu beraten. Um den Transfer des erworbenen Wissens in die Praxis langfristig zu gewährleisten, ist es angezeigt, die Handlungssicherheit des Aufsichtspersonals weiter zu stärken.

Die Umsetzung der Qualifizierung des Aufsichtspersonals wurde in Form eines Grundlagen- und eines Aufbauomoduls realisiert und vom AP 11 evaluiert. Die Ergebnisse (Stand Ende 2017) zeigen, dass die durchschnittliche Quote des Aufsichtspersonals, das im Laufe der GDA-Periode qualifiziert wurde, bei 82 Prozent des Aufsichtspersonals liegt. Es wurden bislang 217 Grundqualifizierungen und 169 Aufbauqualifizierungen der Evaluationsgruppe gemeldet.² Der Qualifizierungsprozess läuft weiter.

Ein weiteres Ziel des AP 4/5 war die Einrichtung einer zweiten Beratungsebene mit Experten, die tiefgehende Kenntnisse und Erfahrungen zum Thema Psychische Belastung haben. Dies können Fachexperten (insb. Psychologen) oder entsprechend qualifiziertes Aufsichtspersonal mit anderem professionellem Hintergrund sein. Die Fachexperten der zweiten Beratungsebene haben die Aufgaben, das Aufsichtspersonal zum Thema Psychische Belastung bei ihrer Arbeit zu unterstützen oder gegebenenfalls selbst weiterführende Beratungen in den Unternehmen durchzuführen.

Seit Beginn der zweiten GDA-Periode wurde bei den meisten UVT und Ländern eine zweite Beratungsebene mit Fachexperten zum Thema Psychische Belastung eingerichtet. Nach Selbstauskunft der Träger wurden in 2017 insgesamt 128 Fachexperten der zweiten Beratungsebene gemeldet, 35 aus den Ländern und 93 aus den UVT. Dies ist eine wichtige Entwicklung, um das Thema Psychische Belastung bei den GDA-Trägern fachgerecht zu behandeln. Von Bedeutung ist dies insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass UVT und Länder eine wichtige Außenwirkung zeigen und ihre Sicht und Meinung zu Fachthemen Standards für die Praxis setzen ("Deutungshoheit").

Mit der Einrichtung der Funktion des Fachexperten der zweiten Beratungsebene wurde des Weiteren das Ziel verfolgt, dass sich diese Fachexperten regelmäßig trägerübergreifend zu ihren Erfahrungen austauschen. Dieses Ziel wurde mit der Durchführung von drei Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch (2013, 2015 & 2017) realisiert, die jeweils zwei halbe Tage andauerten. An den Veranstaltungen nahmen jeweils ca. 100 Fachexperten der zweiten Beratungsebene von Ländern und UVT sowie die Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche und Vertreter der verschiedenen Arbeitspakete teil.

² Der Qualifizierungs-Quote sowie der Anzahl der Grund- und Aufbauqualifizierungen liegen generell die Rückmeldungen der GDA-Träger zum Stand Ende 2017 zu Grunde. Für das Land Baden-Württemberg ist die Rückmeldung aus 2016 eingeflossen.

Verschiedene Beispiele untermauern, dass die drei Erfahrungsaustausche der Fachexperten der zweiten Beratungsebene mit ihren interaktiven Methoden den Austausch und die Vernetzung nachhaltig gefördert haben und deshalb fortgeführt werden sollten. Ausgehend von den Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch haben sich beispielsweise Fachexperten von Ländern und UVT zusammengeschlossen, um gemeinsame regionale Fachveranstaltungen zu organisieren. Andere Fachexperten aus verschiedenen Unfallkassen haben sich zusammengeschlossen, um die Qualifizierung der Aufsichtspersonen intern in ihren Häusern gemeinsam durchzuführen.

Diese Beispiele verdeutlichen, wie die Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch dazu beigetragen haben, die Qualifizierung des Aufsichtspersonals voranzutreiben und im Rahmen von Fachveranstaltungen auch andere Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz für das Thema Psychische Belastung zu sensibilisieren und zu informieren. Der gegenseitige Austausch und die gemeinsame Qualifizierung des Aufsichtspersonals dürften darüber hinaus auch der Qualitätssicherung gedient haben.

Die Inhalte und der Austausch auf den Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch haben darüber hinaus dazu beigetragen, ein einheitliches Verständnis für die Anforderungen sowie die Handhabung des Themas Psychische Belastung in der Praxis zu entwickeln.

Die weitere regelmäßige Durchführung von Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch für die Fachexperten der zweiten Beratungsebene sollte deshalb in der nächsten GDA-Periode unbedingt fortgesetzt werden.

3.2.4 Qualifizierung betrieblicher Akteure (AP 6)

Im Arbeitspaket 6 sollten Standards für Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen für betriebliche Adressatengruppen (insbesondere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, betriebliche Interessenvertretung, Führungskraft, Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie Betriebsarzt/-ärztin) entwickelt und eine Umsetzung solcher Maßnahmen befördert werden. Diese Maßnahmen sollten mit dem bereits vorliegenden GDA-Qualifizierungskonzept für das Aufsichtspersonal von UVT und Ländern inhaltlich verzahnt werden.

Zunächst sollte im AP 6 eine Festlegung der erforderlichen Kompetenzen der betrieblichen Akteure erfolgen. Zur Erreichung dieses Ziels wurden die erforderlichen Kompetenzen für die verschiedenen betrieblichen Akteursgruppen basierend auf dem vom Arbeitspaket erarbeiteten Vorschlag im Rahmen eines Konzeptworkshops mit Kooperationspartnern und Interessenvertretern konkretisiert und abgestimmt. Aufbauend auf den Workshopergebnissen wurden die Ergebnisse inhaltlich aufbereitet, strukturiert und mit den Gesetzesgrundlagen sowie dem GDA-Qualifizierungskonzept für das Aufsichtspersonal (vgl. AP 4/5) abgeglichen. Hierauf aufbauend wurde die Broschüre "Empfehlungen zur Qualifizierung betrieblicher Akteure für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung" verfasst und Anfang 2016 veröffentlicht. Sie legt für die eingangs genannten Akteursgruppen einheitliche Standards bzw. Outcomes für die Qualifizierung betrieblicher Akteure zum Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz fest. Diese wurden im November 2017 überarbeitet und in einer neuen Auflage gedruckt.

Ein weiteres Ziel des AP 6 war die Entwicklung von Informations- und Qualifizierungskonzepten für betriebliche Akteure. Wichtig dabei war insbesondere die inhaltliche Verzahnung mit dem Qualifizierungskonzept für das Aufsichtspersonal (vgl. AP 4/5).

Das erste Qualifizierungskonzept für Fachkräfte für Arbeitssicherheit wurde auf der Basis der erarbeiteten und in der Broschüre "Empfehlungen zur Qualifizierung betrieblicher Akteure für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung" veröffentlichten Outcomes vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) in Kooperation mit der IG Metall und dem Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI) entwickelt. Bei dieser Entwicklung handelte es sich zunächst um ein Grundlagenmodul, welches in einer Pilotveranstaltung im Herbst 2015 erprobt und evaluiert wurde. Ein Aufbaumodul inklusive einer Praxisphase (zwischen Grundlagen- und Aufbaumodul) wurde in 2017 und 2018 von der Firma Systemkonzept entwickelt und evaluiert und befindet sich derzeit in Veröffentlichung. Zudem wurde von Systemkonzept ein Nutzungskonzept erarbeitet.

3.2.5 Entwicklung und Verbreitung von Handlungshilfen und weiteren Unterstützungsangeboten für Betriebe und Beschäftigte (AP 7)

Aufgabe des Arbeitspaketes 7 war es, Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zu konkretisieren und abzustimmen sowie Handlungshilfen und Unterstützungsangebote der GDA-Träger und ihrer Partner darzustellen. Ziel ist es, damit zur Erhöhung der Handlungssicherheit der Betriebe bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung beizutragen.

Im Sommer 2014 wurden die im GDA-Arbeitsprogramm „Psyche“ abgestimmten Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung veröffentlicht. Die Empfehlungen beschreiben einen Bereich, innerhalb dessen sich die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bewegen sollte. Zu jedem Schritt des Gefährdungsbeurteilungsprozesses werden Aufgaben und empfehlenswerte Vorgehensweisen beschrieben. Die Besonderheit dieser Empfehlungen besteht darin, dass sie sich auf einen breiten Konsens von Vertretern von Bund, Ländern, Unfallversicherungsträgern, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden stützen können. Sie repräsentieren damit gegenwärtig den „gemeinsamen Nenner“ wichtiger arbeitsschutzpolitischer Akteure.

Die Empfehlungen stoßen auf positive Resonanz und erfreuen sich einer breiten Rezeption und Nachfrage. Die Empfehlungen schaffen Orientierung und einen verlässlichen Handlungsrahmen für die betriebliche Praxis. Sie sind nicht nur eine wichtige Grundlage der Beratung und Überwachung durch die GDA-Träger, sondern werden bspw. auch zur Schlichtung bei Einigungsstellenverfahren herangezogen. Im Rahmen der Rückmeldungen und aufbauend auf den Ergebnissen der BAuA-Studie wurden die Empfehlungen im Verlauf des Arbeitsprogramms entsprechend aktualisiert und ergänzt, so dass derzeit eine 3. Auflage inklusive zentraler Schlüsselfaktoren vorliegt.

3.2.6 Identifizierung von Risikobereichen psychischer Belastung (AP 8)

Das Arbeitspaket 8 beschäftigte sich mit dem verfügbaren und gesicherten Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse zu den Zusammenhängen zwischen psychischer Belastung bei der Arbeit und gesundheitlichen Problemen. Es sollte den aktuell verfügbaren wissenschaftlichen Stand der Erkenntnisse zu folgenden Fragen zusammenstellen:

- 1) Welche psychischen Belastungsfaktoren gelten nach aktuellem Stand als wissenschaftlich gesicherte Risikofaktoren für Gesundheitsbeeinträchtigungen?

- 2) Welche psychischen Belastungsfaktoren lassen sich darüber hinaus identifizieren, die derzeit noch nicht oder nicht ausreichend untersucht sind?

Ein weiterer Kontext, der für die Ergebnisse des Arbeitspaketes von Bedeutung ist, stellt die nationale Präventionsstrategie dar, die durch das Präventionsgesetz Mitte 2015 begründet wurde. Im Handlungsfeld der Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren sollen Krankenkassen in Abstimmung mit den Unfallversicherungsträgern Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung erbringen, die auf spezifische arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken auszurichten sind (§ 20c, Satz 1, SGB V). Insofern ist eine Klärung des wissenschaftlichen Standes zu den gesicherten Risikofaktoren im Bereich der psychischen Belastung auch wichtig, um die o. g. gesetzlich geforderte Zusammenarbeit und Abstimmung der genannten Akteure zu unterstützen.

Unter Zugrundelegung der beiden o. g. Fragestellungen, wählte Prof. Rau, Leiterin der Abteilung Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie an der Universität Halle-Wittenberg, als Analyseansatz eine systematische Literatursuche nach solchen Übersichtsarbeiten (Metaanalysen und systematische Reviews), die empirische Studien zum Zusammenhang psychischer Arbeitsbelastungsfaktoren mit verschiedenen Erkrankungen ausgewertet haben. In Bezug auf das breite potenzielle Spektrum gesundheitlicher Beeinträchtigungen erfolgte eine Einengung auf Zusammenhänge zu Erkrankungen als ein sehr substanzieller Indikator für das Gefährdungspotenzial einer psychischen Arbeitsbelastung. Zweite Quelle für dieses Arbeitspaket war das breit angelegte Forschungsprojekt der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – eine wissenschaftliche Standortbestimmung“. Dieses Projekt startete 2014, die Ergebnisse wurden Ende 2017 vorgestellt und veröffentlicht. Wichtigstes Ergebnis der Studie ist die Identifizierung einer Gruppe von insgesamt 11 psychischen Arbeitsbelastungsfaktoren (9 Einzelfaktoren sowie 2 Kombinations-Faktoren).

Während in der Vergangenheit die psychische Belastung den sogenannten „weichen Faktoren“ zugeordnet wurden, deren Wirkungen und deren Gestaltbarkeit schwer einschätzbar seien, bekräftigen die Ergebnisse der Studien die grundsätzlich hohe Relevanz der Arbeitsgestaltung psychischer Belastung sowohl für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, als auch für die betriebliche Gesundheitsförderung auf inner- und außerbetrieblicher Ebene. Die aufgeführten Arbeitsbelastungsfaktoren können substanzielle Beeinträchtigungen der Gesundheit von Beschäftigten bewirken und sind daher als Risikofaktoren klassifizierbar.

Aufgrund mehrerer Rückmeldungen bzgl. der Rezeption der Expertisenergebnisse aus Praktikerkreisen, verständigte sich die Arbeitsprogrammgruppe auf Erstellung einer gesonderten, verständlicheren Kurzfassung, in die auch die Ergebnisse des Forschungsprojektes der BAuA sowie ein im Auftrag des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen erstelltes Gutachten („Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Erkrankungsrisiken“, Angerer, Siegrist & Gündel, 2014) berücksichtigt wurden. Die resultierende, Ende 2017 veröffentlichte, Informationsbroschüre ‚Psychische Arbeitsbelastung und Gesundheit‘ fasst Erläuterungen zu den wichtigsten Begrifflichkeiten zusammen und erklärt anhand von konkreten Beispielen die Bedeutung von insgesamt sechs Belastungsfaktoren (zu wenig Handlungsspielraum, zu hohe Arbeitsintensität, fehlende oder geringe soziale Unterstützung und Mobbing/Bullying, lange Arbeitszeiten, viele Überstunden, ungünstig gestaltete Schichtarbeit, hohe Arbeitsplatzunsicherheit sowie destruktiver Führungsstil).

3.2.7 Identifizierung und Verbreitung von guten Praxisbeispielen/ Handlungsansätzen und modellhafte Erprobung betrieblicher Interventionen (AP 9)

Das Arbeitspaket 9 „Identifizierung und Verbreitung von guten Praxisbeispielen/ Handlungsansätzen und modellhafte Erprobung betrieblicher Interventionen“ umfasste zwei zentrale Aufgaben. Zum einen sollten Beispiele guter Praxis bzw. erfolgreiche Handlungsansätze identifiziert und verbreitet werden (Teilarbeitspaket I). Zum anderen sollten vor allem in Bereichen, in denen diese Beispiele bisher fehlen, betriebliche Interventionen initiiert bzw. erprobt werden (Teilarbeitspaket II).

Das Teilarbeitspaket I konnte im Programmzeitraum vollständig bearbeitet und umgesetzt werden. Es ist jedoch festzuhalten, dass die Akquisition betrieblicher Beispiele in den ersten beiden Jahren des Arbeitsprogramms wenig erfolgreich war. In dieser Anfangszeit war eine deutliche Zurückhaltung der Betriebe und des Aufsichtspersonals, welches als zentraler Zugang zu Praxisbeispielen vorgesehen war, zu beobachten. Mit dem Fortschreiten des Arbeitsprogramms gelang es zunehmend, Betriebe für die Aufbereitung von Praxisbeispielen zu finden und zu gewinnen, so dass zum Ende des Programmzeitraums 15 betriebliche Beispiele zur Verfügung stehen.

Für die Aufbereitung bzw. Darbietung der, durch Unterstützung von Aufsichtspersonal und Recherchen in Fachzeitschriften gewonnenen Praxisbeispiele konnte eine Kooperation mit der Initiative Neue Qualität der Arbeit vereinbart werden. Seit Ende 2017 werden die Praxisbeispiele sukzessive über die INQA-Datenbank „Top 100 – Impulse aus der Praxis“ angeboten. Damit wurden Redundanzen vermieden und Synergien genutzt. Die Beispiele stehen nun einem großen Kreis potenzieller Rezipienten zur Verfügung und das Thema der arbeitsbedingten psychischen Belastung konnte damit gut platziert werden.

Das Teilarbeitspaket II konnte im Arbeitsprogrammzeitraum nur in veränderter Form bearbeitet werden. Zu einer modellhaften Erprobung betrieblicher Interventionen (vgl. Punkt 3 Arbeitsplan im Feinkonzept: „präventive, arbeitsorganisatorische sowie gesundheits- und kompetenzfördernde Maßnahmen zur Verminderung arbeitsbedingter psychischer Gefährdungen entwickeln und umsetzen.“) kam es nicht (vgl. Erläuterungen zu Teilarbeitspaket II im Anhang). Stattdessen wurden betriebliche Erfahrungsaustausche und eine Interviewserie initiiert. Diese beiden Aktivitäten sind ein Anfang. Gerade mit Blick auf die Maßnahmenentwicklung und -umsetzung auf betrieblicher Ebene besteht jedoch deutlicher Handlungsbedarf, insbesondere in klein- und mittelständischen Unternehmen. Dieses Handlungsfeld sollte deshalb in der kommenden Programmperiode intensiv und mit ausreichend Ressourceneinsatz bearbeitet werden, wobei der Fokus auf der betrieblichen Ebene liegen muss – entsprechend dem Gesamtziel des GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“: Die flächendeckende Umsetzung von Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

Um einen lebendigen Einblick in die Sicht- und Herangehensweisen im Hinblick auf arbeitsbedingte psychische Belastungsfaktoren zu geben wurden 19 Interviews mit relevanten Akteurinnen und Akteuren geführt. Diese wurden im Zeitraum März bis Oktober 2017 sukzessive auf www.gda-psyche.de veröffentlicht.

Die betrieblichen Erfahrungsaustausche verfolgten die Ziele a. - mit betrieblichen Akteuren in einen konstruktiven Dialog zum Thema „psychische Belastungsfaktoren“ zu kommen, b. - Angebote der jeweils relevanten Unfallversicherungsträger zu verbreiten, Teilnehmende zu vernetzen und c. - Erfahrungen und Bedarfslagen hinsichtlich der Maßnahmenumsetzung an die Arbeitsprogrammgruppe Psyche zurück zu spiegeln.

Zu den Zielgruppen gehörten Geschäftsleitungen, Führungskräfte, Mitarbeitervertretungen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsärztinnen und Betriebsärzte, Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen. Die fünf, im Rahmen von Arbeitspaket 9, durchgeführten Erfahrungsaustausche waren als halbtägige, moderierte Veranstaltungen angelegt und fanden eine hohe Resonanz.

4 Auswertung nach Evaluationskonzept

Von Anfang an Teil des Gesamtkonzeptes des GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“ war dessen umfangreiche Evaluation hinsichtlich zweier Aspekte:

- Zum einen sollten die Ergebnisse der zahlreichen Aktivitäten evaluiert werden, um deren Wirkung und Nachhaltigkeit abschätzen zu können (Ergebnisevaluation). Viele Ergebnisse der Ergebnisevaluation sind bereits im Abschnitt 3 dargestellt.
- Zum anderen interessierte die Qualität der internen Prozesse (Prozessevaluation) – auch, um die internen Prozesse permanent zu verbessern und für zukünftige Arbeitsprogramme zu lernen.

Die Untersuchungen des Arbeitspakets 11 „Evaluation“ basieren auf einem mehrstufigen Evaluationskonzept, welches originär aus der Kampagnenevaluation stammt (siehe dazu DGUV Forum 2/2012, IAG Report 1/2011). Das Modell der Kampagnenevaluation umfasst neun Stufen. Einige dieser Stufen betreffen alle drei Arbeitsprogramme zum Beispiel der Wahrnehmung, Akzeptanz und Bewertung. Hier stellt sich die Frage inwieweit die Arbeitsprogramme und ihre Inhalte von der Zielgruppe wahrgenommen und wie die Arbeitsprogramme und deren Themen akzeptiert wurden. Dazu führte die GDA-Dachevaluation beispielsweise Interviews mit Betrieben und Beschäftigten durch. Von den neun Stufen des Konzepts wurden daher sechs im Arbeitsprogramm Psyche näher untersucht. Diese sind in Abbildung 4.1 dargestellt und werden im Folgenden kurz erläutert.

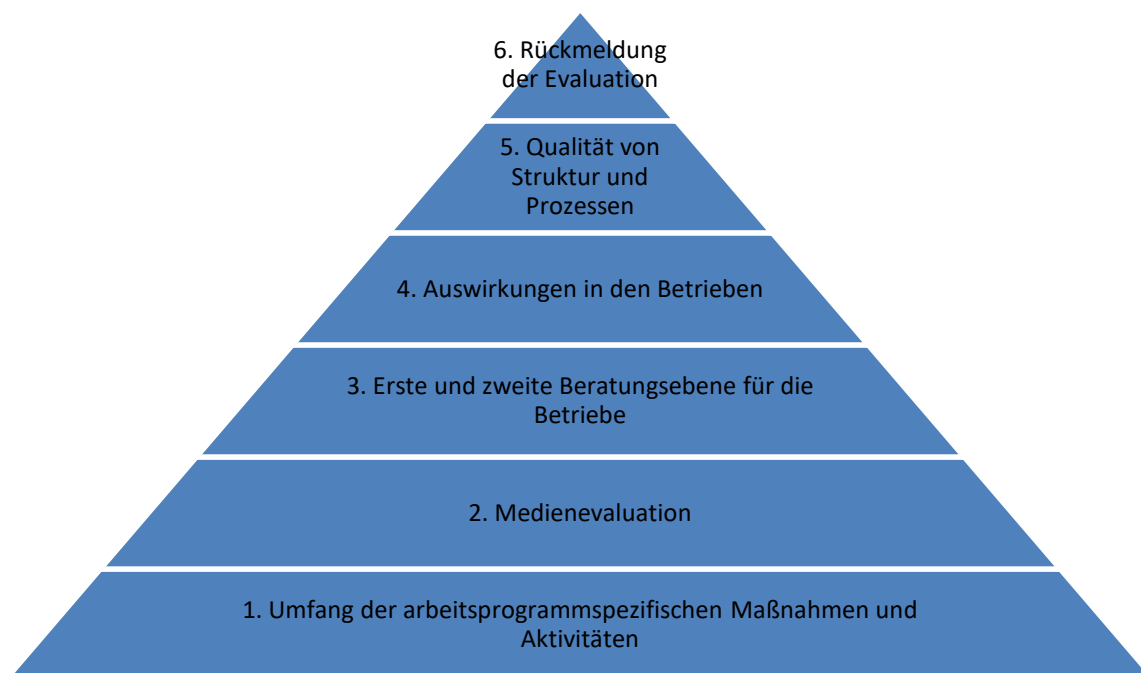


Abb. 4.1 Evaluationsansatz des Arbeitsprogramms Psyche der GDA

Zentrale Voraussetzung, um die Ziele des GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“ erreichen zu können, ist die Wahrnehmung der Angebote von außen. Daher wird auf der Stufe 1 der Evaluation der Umfang der arbeitsprogrammspezifischen Maßnahmen und Aktivitäten dokumentiert. So ist es möglich herauszufinden, ob die Ziele und Botschaften des Arbeitsprogramms Psyche für alle Zielgruppen wahrnehmbar sind, das heißt öffentlich gemacht und verbreitet wurden. Dies ist von herausragender Bedeutung für

alle weiteren Schritte. Zur Bestimmung der Arbeitsprogramm-Präsenz wurden die diesbezüglichen Aktivitäten und Maßnahmen (Begleitprozesse) durch die Mitwirkenden kontinuierlich dokumentiert.

Im GDA-Arbeitsprogramm „Psyche“ wurden viele verschiedene Medien erstellt. Einige davon wurden evaluiert, um herauszufinden, wie gut sie gestaltet sind, wie sie genutzt werden und wo Verbesserungspotential besteht (Stufe 2).

Stufe 3 beschäftigt sich mit der ersten und zweiten Beratungsebene für die Betriebe zum Thema psychische Belastung bei der Arbeit. Das Aufsichtspersonal (erste Ebene) werden durch einen Grund- und einen Aufbaukurs zum Thema psychische Belastungsfaktoren bei der Arbeit geschult, um dadurch ihr Wissen in die Betriebe zu tragen und betriebliche Maßnahmen zum Schutz vor psychischer Belastung ableiten zu können. Gemäß der Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz ist das Aufsichtspersonal im Sinne seiner Generalisten-Kompetenz auf einer ersten Ebene der direkte Ansprechpartner für die Unternehmen. Mittels Hybridbefragung wurden qualitative und quantitative Aspekte der Qualifizierung des Aufsichtspersonals im Rahmen des GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“ erfasst. Spezifisches Fachwissen sollte auf einer zweiten Beratungsebene durch entsprechend qualifiziertes Aufsichtspersonal oder durch Fachexperten (das sogenannte 2nd Level) bereitgestellt werden.

Dieses Zwei-Ebenen-Modell der Beratung und Überwachung ist ebenfalls Teil der Evaluation auf Stufe 3. Ziel ist es hierbei, durch Befragungen und kontinuierliche Erfahrungsaustausche die Rolle des Second Levels in Erfahrung zu bringen. Dadurch wird überprüft in wie weit das anvisierte Zwei-Ebenen-Modell funktioniert und welche Verbesserungspotentiale bestehen. Das Zwei-Ebenen-Modell soll eine gute betriebliche Beratung hinsichtlich psychischer Belastungsfaktoren garantieren.

Die aus der Beratung und Überwachung resultierenden verhältnis- resp., verhaltensbezogenen Auswirkungen in den Betrieben – insbesondere die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – wurden auf der Evaluationsstufe 4 erfasst. Die Erhebungen ermöglichen einen vertieften Einblick in die betriebliche Situation aus Sicht der Aufsicht.

Stufe 5 beleuchtet die Qualität der arbeitsprogramm-immanenten Strukturen und Prozesse. Hierbei ging es primär um die Frage, wie die Struktur und die Prozesse des Arbeitsprogramms sowie die Kommunikation untereinander empfunden wurde und was verbessert werden kann. Dazu fand einerseits eine telefonische Befragung der GDA-Beteiligten (Arbeitsprogrammgruppe und alle Arbeitspakete) statt und andererseits wurden diese Ergebnisse in einem Bilanzierung-Workshop vorgestellt, diskutiert und Maßnahmen abgeleitet. Diese Evaluation wurde zu zwei verschiedenen Zeitpunkten durchgeführt.

Stufe 6 umfasst die kontinuierliche Rückmeldung der Evaluationsergebnisse und auch die Zusammenarbeit mit der Dachevaluation. Die Dachevaluation legte für alle drei Arbeitsprogramme ein Wirkungsmodell für komplexe Interventionen (prozessorientierte Wirkungsmonitoring nach Hummelbrunner, 2011) zugrunde. Im letzten Abschnitt des Kapitels wird dieses noch einmal erläutert und alle durchgeführten Untersuchungen in dieses Modell einsortiert.

Die Ergebnisse der Stufe 1 und der Stufe 5 sind in Anlage 1 dargestellt. Alle weiteren Evaluationsergebnisse können direkt bei den Arbeitspaketen und ihren erbrachten Leistungen nachgelesen werden. Am Ende der Anlage 1 befindet sich eine Übersicht

aller Evaluationsaktivitäten des GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“ und die Verknüpfung mit der Dachevaluation.

5 Erfahrungen, Stärken, Verbesserungspotentiale

Insbesondere in der Anfangszeit des GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“ war eine grundlegende Erfahrung, dass die Akteurinnen und Akteure sowohl innerhalb der Aufsicht als auch in den Betrieben selbst unsicher im Umgang mit psychischen Belastungsfaktoren waren. Auch, wenn diese Unsicherheit im Verlauf des Arbeitsprogramms nicht vollständig ausgeräumt werden konnte, lässt sich zum Abschluss eine deutliche Verbesserung konstatieren. Das Aufsichtspersonal berichtet in Erfahrungsaustauschen einen besseren Zugang zum Thema und auch die Rückfragen der Betriebe sowohl an Gewerbeaufsicht und UVT als auch an die Arbeitsprogrammgruppe zeugen von einer besseren Kenntnis des Themas.

Dieser Erfolg wäre ohne eine koordinierte und engagierte Zusammenarbeit aller Beteiligten in der Arbeitsprogrammgruppe und ihrer Arbeitspakete nicht denkbar. In einer durch das AP 11 durchgeführten Prozessevaluation spiegelt sich diese Einschätzung wieder: Die Zusammenarbeit, die Umsetzung in der Praxis und die Akzeptanz des Arbeitsprogramms werden mehrheitlich als Erfolgsfaktoren gelobt. Auch die aktive Einbindung der Sozialpartner und die Beteiligung der Krankenkassen im Arbeitsprogramm Psyche haben merklich zu den erreichten Ergebnissen beigetragen. Eine Fortführung des Arbeitsprogramms in seinen bestehenden Strukturen wird deutlich begrüßt.

Probleme wurden eher an Schnittstellen zu anderen Arbeitsprogrammen und zur Nationalen Arbeitsschutzkonferenz gesehen. Hier habe zum einen wenig Austausch untereinander stattgefunden und zum anderen wären die Prozesse und Vorgaben mitunter intransparent und unklar gewesen. Diese kommunikativen Hürden, so der Konsens, gälte es in Zukunft zu reduzieren. Weiteres Verbesserungspotenzial liegt nach Einschätzung der Befragten bei den zur Verfügung stehenden Ressourcen. Anstelle des bisherigen Modells, bei dem die Arbeit im Arbeitsprogramm zusätzlich zu den sonstigen Aufgaben zu bewerkstelligen ist, wäre eine bessere zeitliche Freistellung oder sogar die Einrichtung eigener Stellen zu befürworten.

6 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Nachdem in der 2. GDA-Periode 2013 - 2018 im Arbeitsprogramm Psyche die Grundlagen und Infrastruktur für die Prävention gesundheitsriskanter psychischer Belastung am Arbeitsplatz geschaffen wurden, sollte in der nächsten GDA-Periode nun die flächendeckende Verbreitung des Wissens über psychische Belastungsfaktoren und ihre Umsetzung in den Betrieben und eine angemessene Beratung und Unterstützung von KMUs im Vordergrund stehen. Dabei sollen auch die neuen Arbeitsformen berücksichtigt werden.

Dies ergibt sich insbesondere aus den Zahlen der GDA-Dachevaluation, nach denen hinsichtlich der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, erhebliches Verbesserungspotenzial besteht. Hieraus folgt, dass eine fachkundige Beratung und Unterstützung der Betriebe ausgebaut und durch Überwachungsmaßnahmen der Aufsicht begleitet werden muss. Für kleine Betriebe müssen Handlungshilfen und Beratungsangebote entwickelt werden, die deren besonderen Anforderungen und Bedingungen gerecht werden. Ebenso sind Umsetzungswege zu identifizieren, die Beschäftigte stärker als Akteure einbeziehen.

Im Vordergrund müssen weiterhin alle Aktivitäten stehen, durch die die Verantwortlichen in den Betrieben informiert, qualifiziert, angehalten und motiviert werden. Sie sollen dabei unterstützt werden, Gefährdungen durch psychische Belastung der Arbeit zu erkennen und zu vermeiden. Zu konsolidieren und auszubauen sind hierzu insbesondere die Beratung und Überwachung durch Aufsicht der Länder und UVT, wie sie im Kernprozess in den Jahren 1/2015 bis 2/2018 umgesetzt wurde. Zukünftig wird es darauf ankommen, die Handlungssicherheit des Aufsichtspersonals weiter zu stärken, das Themenfeld Psyche um neue Belastungskonstellationen zu ergänzen, Beurteilungskriterien transparenter zu machen und im Falle der Betriebe, die ihren gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachkommen, nachdrücklicher Aufsichtswege zu beschreiten. Die Erfahrungen zeigen, dass das Aufsichtspersonal für die Merkmalsbereiche insbesondere im Hinblick auf die Schlüsselfaktoren für die Beratung und Überwachung der Betriebe konkretere Hinweise benötigt.

Zwar bestehen bereits die Qualifizierungs- und Austauschformate der APs 4-6, dennoch sind die Qualifizierungsmaßnahmen für die betrieblichen Akteure deutlich auszubauen. Die Prävention von Gesundheitsrisiken durch psychische Belastung am Arbeitsplatz muss zudem ein Routinethema in allen geeigneten Qualifizierungen von UVT und Sozialpartnern werden.

Um eine einheitliche Qualität bei allen GDA-Trägern sicherzustellen, sollten die "Basisaufgaben" der Tätigkeit als Fachexperte der zweiten Beratungsebene beschrieben und veröffentlicht werden. Auf Grundlage der zu formulierenden "Basisaufgaben" ist zu empfehlen, dass Mindestanforderungen an die Qualifikation der Fachexperten der zweiten Beratungsebene formuliert werden.

Im Zuge der Tätigkeiten des AP 7 zur Entwicklung und Verbreitung von Handlungshilfen, des AP 8 zur Identifizierung von Risikobereichen und des AP 9 zur Identifizierung guter Praxisbeispiele konnten in der Laufzeit des Arbeitsprogramms gute Ergebnisse erzielt werden, die in entsprechenden Veröffentlichungen (den „Empfehlungen“, der Broschüre „Psychische Arbeitsbelastung und Gesundheit“, der Praxisbeispiele und der Interviewreihe) mündeten. Das AP 7 hat gezeigt, dass es erforderlich ist, Anforderungen an die Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung

weitergehend zu konkretisieren (inhaltlich und methodisch) sowie das Angebot an Verfahren und Instrumenten entlang abgestimmter Qualitätsgrundsätze weiterzuentwickeln.

Allerdings haben diese Arbeitspakete auch gezeigt, dass zukünftig weiterhin Forschungs- und Recherchebedarf besteht. Speziell zu umfassendem Arbeitsschutz unter Berücksichtigung psychischer Belastung, Indikatoren (z. B. für betrieblichen oder behördlichen Handlungsbedarf), guten Praxisbeispielen und der Ansprache relevanter Zielgruppen gilt es weiterhin, Erkenntnisse zu gewinnen und diese angemessen aufzubereiten.

Weiterhin besteht gerade bei der Maßnahmenentwicklung und -umsetzung, d. h. im Bereich des gesicherten Gestaltungswissens, ein deutlicher Wissens-, Entwicklungs- und Begleitungsbedarf. Dies zeigen zum einen die Ergebnisse des Kernprozesses und der GDA-Dachevaluation als auch die Rückmeldungen des Aufsichtspersonals. Vor dem Hintergrund der aktuellen Ressourcenlage in den Aufsichten und dem Betriebsärztlemangel muss überlegt werden, welche Kompetenzen für eine fachlich fundierte Beratung der Betriebe geeignet sind und welche Professionen hier ggf. mit den etablierten Berufsgruppen der Berater zusammenarbeiten können. Die nächste GDA-Periode sollte auf die betriebliche Maßnahmenentwicklung und -umsetzung abzielenden Forschungsprojekte und Erfahrungsaustausche unterstützen.

Das Arbeitsprogramm hat im Kernprozess bewusst keine branchenspezifischen Einschränkungen getroffen und die vorliegenden Materialien zunächst branchenübergreifend entwickelt. Bei einer Fortsetzung des Programms müssen auf dieser branchenübergreifenden Grundlage tätigkeits- und branchenspezifische Lösungen und Handlungshilfen entwickelt werden. Auch, wenn viele Belastungsfaktoren, wie die Ergebnisse der BAuA-Studie zeigen, branchenübergreifend auftreten, müssen diese branchenspezifisch beurteilt und behandelt werden. Dies trifft auch und gerade auf neue Arbeitsformen zu, die nach einer ebenso neuen und flexiblen Arbeitsorganisation verlangen. Das Fachwissen über die Belastung, z. B. bei zeitlich und räumlich flexiblen Arbeitsformen, bei stärker selbstgesteuerter Arbeit oder zur Nachbereitung traumatisierender Ereignisse, ist noch gering. In der kommenden GDA-Periode müssen daher sowohl zu den identifizierten Schlüsselfaktoren (Arbeitsintensität, Arbeitszeit, Handlungsspielraum und soziale Beziehungen, insbesondere zu Vorgesetzten, sowie der Gestaltung der Arbeitsumgebungsbedingungen, insb. die Belastung durch Lärm) als auch für relevante verschiedenartige Tätigkeiten inhaltliche und prozedurale Standards zur Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung entwickelt werden. Auch spezifische Branchenregeln der Unfallversicherungsträger sollten entsprechend zur Verfügung gestellt werden. Diese Basis erlaubt es Gefährdungsbeurteilungen fokussiert auf den wesentlichen Faktoren der Tätigkeiten auszurichten.

Dies entspricht auch dem avisierten Ziel der kommenden GDA-Periode, stärker auf die Gefährdungsbeurteilung als Instrument des Arbeitsschutzes zu fokussieren.

Ungeachtet dessen hat das GDA-Arbeitsprogramm „Psyche“ deutlich gezeigt, dass eine Kooperation über den Arbeitsschutz hinaus, bei der auch die Sozialpartner nicht nur beratend mitwirken und auch Krankenkassen involviert sind, Erfolge zeigt. Diese Kooperation mit den Krankenkassen muss weiter intensiviert und ggf. um eine Zusammenarbeit mit der Rentenversicherung erweitert werden. So könnte das Arbeitsprogramm zukünftig anschlussfähiger an die Präventionsstrategie werden und einen Beitrag zur Verminderung der Häufigkeit von Erkrankungen und Frühverrentungen leisten.

7 Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abb. 3.1: Einschätzung der Betriebe zur Gefährdungsbeurteilung	12
Abb. 3.2: Einschätzung der Angemessenheit der Gefährdungsbeurteilung	13
Abb. 4.1: Evaluationsansatz des Arbeitsprogramms Psyche der GDA.....	24
Abb. 8.1: Schritte der Gefährdungsbeurteilung.....	32
Abb. 8.2: Qualifizierung der betrieblichen Akteure.....	35
Abb. 8.3: Berücksichtigung der Hierarchieebenen bei der Gefährdungsbeurteilung	36
Abb. 8.4: Methoden der Erhebung.....	37
Abb. 8.5: Nachvollziehbarkeit der Gefährdungsbeurteilung.....	38
Abb. 8.6: Ableitung von Maßnahmen	38
Abb. 8.7: Konzept zur Wirksamkeitskontrolle	39
Abb. 8.8: Aufsichtshandeln	40
Abb. 8.9: Einführende Beratung zum Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz	51
Abb. 8.10: Einführende Beratung zum methodischen Vorgehen bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung	51
Abb. 8.11: Anfragen zum Thema Psychische Belastung an die Fachexperten der zweiten Beratungsebene	52
Abb. 8.12: Anteil an Fachexperten der zweiten Beratungsebene, die in der Aufsicht tätig sind	53
Abb. 8.13: Anteil an Fachexperten der zweiten Beratungsebene, die Psychologe/in sind	54
Abb. 8.14: Begleitprozesse der UVT von 2014 bis 2018 für das AP Psyche.....	76
Abb. 8.15: Anzahl der Maßnahmen pro Zielgruppe der UVT von 2014 bis 2018	77
Abb. 8.16: Anzahl der durchgeführten Maßnahmen der Länder von 2014 bis 2018.	78
Abb. 8.17: Erreichte Zielgruppen nach Anzahl der Maßnahmen (Länder von 2014 bis 2018)	79
Abb. 8.18: Anzahl der durchgeführten Maßnahmen durch die Sozialpartner (2014 bis 2018)	80
Abb. 8.19: Erreichte Zielgruppen nach Anzahl der Maßnahmen (Sozialpartner 2014 bis 2018).....	81
Abb. 8.20: Prozessmodell des Wirkungsmonitorings.....	87
Tab. 8.1: Ergebnisse der Abfrage im Überblick	61
Tab. 8.2: Praxisbeispiele	68
Tab. 8.3: Interviewpartner/innen	71
Tab. 8.4: Erfahrungsaustausche	73
Tab. 8.5: Evaluation des Arbeitsprogramms Psyche und die Verknüpfung mit der Dachevaluation	88

8 Anlage 1 Ausführlicher Bericht zu Abschnitt 2 bis 4

8.1 zu 3 Ergebnisse

8.1.1 zu 3.1 Kernprozess

8.1.1.1 Pilotphase

Die Pilotphase wurde Anfang Mai 2014 mit drei jeweils eintägigen Schulungsveranstaltungen gestartet. An diesen Veranstaltungen, die in München, Mainz und Hamburg durchgeführt wurden, nahmen insgesamt 55 Personen des Aufsichtspersonals teil, jeweils etwa zur Hälfte Vertreter der Länder und der UVT.

Im Zeitraum von Mai bis November 2014 wurde in der Pilotphase die Handhabbarkeit und Verständlichkeit der entwickelten Erhebungsinstrumente getestet. Weiterhin wurde im Austausch mit dem Aufsichtspersonal geklärt, wo noch Informationsbedarf und Handlungsunsicherheiten bestehen, um den eigentlichen Kernprozess entsprechend vorbereiten und flankieren zu können, bzw. um das Instrumentarium bei Bedarf entsprechend anzupassen.

Verwendet wurden die folgenden Erhebungsinstrumente:

- Basisdatenbogen
- Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf psychische Belastung
- traumatische Ereignisse
- psychisch belastende Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

In die Auswertung der Pilotphase gingen 115 Bögen ein. Insgesamt zeigte die Pilotphase, dass das Aufsichtspersonal sowohl der staatlichen Arbeitsschutzbehörden wie auch der Unfallversicherungsträger die Erhebungsinstrumente und die vorgeschlagenen Vorgehensweisen als angemessen, anwendbar und praktikabel einstufte. Aus der Pilotphase ergaben sich einige Hinweise zur redaktionellen und sprachlichen Anpassung der Erhebungsinstrumente, die auch weitgehend übernommen wurden.

Als Ergebnis der Pilotphase zeigte sich, dass sowohl seitens des Aufsichtspersonals als auch seitens der aufgesuchten Betriebe zu diesem Zeitpunkt (Ende 2014) überwiegend eine große Akzeptanz gegenüber dem Thema „psychische Belastung bei der Arbeit“ bestand, verbunden jedoch mit einer ebenfalls meist großen Handlungsunsicherheit. Dies hatte zur Folge, dass die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit dem Thema hoch ist, aber mit tatsächlichen Schritten zu Erstellung der Gefährdungsbeurteilung bzw. der Ableitung von Maßnahmen in vielen Fällen noch nicht begonnen worden war. Hier bestand die Erwartungshaltung - nicht zuletzt an die GDA-Träger - Handlungshilfen und Beratung bereit zu stellen und angemessene zeitliche Spielräume für die Gestaltung der betrieblichen Prozesse zu gewähren.

Um - neben der Datenauswertung - auch die unmittelbaren Erfahrungen des Aufsichtspersonals bei den Betriebsbesichtigungen der Pilotphase in der weiteren Vorgehensplanung berücksichtigen zu können, wurden zwei Erfahrungsaustauschveranstaltungen durchgeführt, an denen jeweils ca. 20 Personen teilnahmen. Hier wurden die konkreten Vorgehensweisen, Beobachtungen und der Sachstand in den Betrieben besprochen, Tipps für schwierige Situationen ausgetauscht und zusätzliche Hinweise für die weitere Gestaltung des Kernprozesses festgehalten.

8.1.1.2 Erhebungsinstrumente

Es wurde – analog zu den anderen beiden GDA-Arbeitsprogrammen – ein Facherhebungsinstrument erarbeitet. Dieses Instrument sollte vom Aufsichtspersonal zusätzlich zu dem Basisdatenbogen, der für alle Programme als verbindlich vorgegeben war, bearbeitet werden. Es handelt sich um einen Bogen, in dem auf der Basis von Antwortvorgaben der angetroffene Sachstand des Arbeitsschutzes im Betrieb dokumentiert werden sollte. Bei einigen Fragen bestand die Möglichkeit, unter der Antwortalternative ‚sonstiges‘ weitere bzw. spezifischere Informationen festzuhalten.

Bei den Informationsveranstaltungen waren das Aufsichtspersonal darauf hingewiesen worden, dass es sich bei dem Bogen nicht um einen standardisierten Interviewleitfaden handelt, der in vorgegebener Formulierung und Reihenfolge abzuarbeiten war, sondern um eine Dokumentation des Entwicklungsstandes des Betriebes im Hinblick auf den Umgang mit psychischer Belastung bei der Arbeit.

Der zentrale Teil des Erhebungsinstrumentes, in dem auf den Stand der betrieblichen Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung Psyche eingegangen wird, orientiert sich in seinem Aufbau allerdings am Vorgehen, wie es sowohl in den einschlägigen GDA-Leitlinien („Orga“ und „Psyche“), aber auch in den Publikationen des Programms (z.B. in den Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, S. 6) dargestellt wird. Der Erhebungsbogen kann somit zur Gesprächsstrukturierung herangezogen werden.

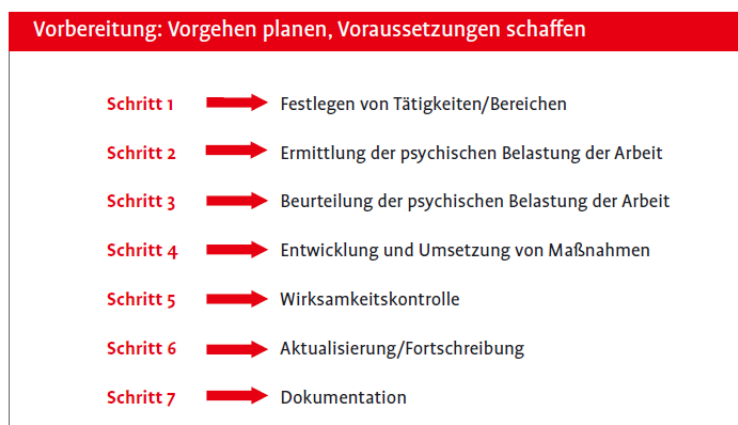


Abb. 8.1 Schritte der Gefährdungsbeurteilung

Weiterhin wurde das Aufsichtspersonal darauf hingewiesen, dass die Bögen eher im Anschluss an die Betriebsbesichtigung ausgefüllt werden sollten, um mögliche konfliktträchtige Diskussionen mit dem Betrieb über die jeweiligen Einstufungen bzw. Bewertungen zu vermeiden. Grundsätzlich aber war sowohl der Erhebungsbogen als auch das gesamte Vorgehen so konzipiert, dass möglichst wenig in den Ermessensspielraum des Aufsichtspersonals eingegriffen wurde.

Basierend auf den Erfahrungen aus der Pilotphase wurden einige Überarbeitungen der Erhebungsinstrumente vorgenommen. Die formale Fertigstellung der Erhebungsinstrumente erfolgte zum Ende der Schulungsphase. Mit Ende des 1. Quartals 2015 lag dann das Erhebungsinstrument vor und wurde auf der Internetseite www.gda-psyche.de im ‚Login-Bereich für das Aufsichtspersonal‘ zur Verfügung gestellt.

Weiterhin wurde der Entwurf eines Anschreibens an die Betriebe bereitgestellt, das vom Aufsichtspersonal herangezogen werden konnte, um über die geplanten Betriebsbesichtigungen im Rahmen des GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“ zu informieren.

8.1.1.3 Erstellung des Handbuches sowie der Erläuterungen zum Erhebungsinstrument

Um - auch über den gesamten Projektverlauf hinweg - einen gemeinsamen Referenzrahmen für das Vorgehen zu haben, wurde aus den Hinweisen, die sich aus der Pilotphase und den ersten Erfahrungsaustauschveranstaltungen ergaben, die offenen Fragen und klärungsbedürftige Aspekte in einer Liste von „FAQs“ zusammengestellt und mit entsprechenden Bearbeitungshinweisen versehen. Diese Hinweise und Bearbeitungsvorgaben wurden in einem Handbuch zusammengefasst, das als Ergänzung zum Erhebungsinstrument bekannt gegeben und ebenfalls auf der Internetseite bereitgestellt wurde.

Parallel dazu wurde in den Informations- / Schulungsveranstaltungen deutlich, dass das Aufsichtspersonal eine tiefergehende inhaltliche Erläuterung der Fragen, einschließlich der Zielrichtung der jeweiligen Frage sowie der Angabe von Kriterien zu Beantwortung / Einstufung der betrieblichen Gegebenheiten für erforderlich hielten. Deswegen wurden zusätzlich relativ umfangreiche und detaillierte Erläuterungen zu den einzelnen Modulen des Erhebungsbogens erarbeitet³, die die Aktualisierung des in den Instrumentenschulungen erworbenen Wissens ermöglichen.

Sowohl das Handbuch als auch die Erläuterungen zum Erhebungsinstrument standen und stehen dem Aufsichtspersonal auf der Internetseite „www.gda-psyche.de“ im Login-Bereich über den gesamten Programmverlauf hin zur Verfügung.

8.1.1.4 Durchführung von Informationsveranstaltungen für das Aufsichtspersonal

Etwa 10 % des Aufsichtspersonals wurde in die GDA-Kernprozesse eingebunden. Um diesen Kreis von Aufsichtsbeamtinnen, Aufsichtsbeamten und Aufsichtspersonen über die Hintergründe, Vorgehensweisen und Instrumente im Kernprozess Psyche zu informieren, wurden eintägige institutionsübergreifende Informationsveranstaltungen geplant und durchgeführt. Diese Veranstaltungen verstanden sich als zusätzliche Qualifizierung, die an eine bereits bestehende Grundqualifikation anknüpfen. Bei der Planung dieser Veranstaltungsreihe wurde eine Zielgröße von 400 teilnehmenden Aufsichtsbeamtinnen, Aufsichtsbeamten und Aufsichtspersonen angestrebt.

Diese eintägigen Schulungen wurden in der Regel von zwei Dozentinnen / Dozenten - je eine Person des staatlichen Arbeitsschutzes und der Unfallversicherungsträger - jeweils nach einem ähnlichen Ablaufschema durchgeführt.

Im ersten Quartal 2015 - der Startphase des Kernprozesses - fanden bundesweit 23 solcher trägerübergreifenden Schulungen statt, an denen insgesamt 512 Personen (217 UVT, 295 staatlicher Arbeitsschutz) teilnahmen.

Hinzu kamen teilweise hausinterne Informationsveranstaltungen der einzelnen Träger, die nicht zentral erfasst werden konnten. Es nahmen etwa 20 % mehr Personen daran teil, als ursprünglich vorgesehen.

³ siehe Anhang

Im zweiten Halbjahr 2015 sowie Anfang 2016 wurden zusätzlich weitere Veranstaltungen angeboten, für Nachzügler bzw. für Träger, die sich entschlossen hatten, erst zu einem späteren Zeitpunkt in den Kernprozess einzusteigen. Ziel dieser Informationsveranstaltungen war es, das Aufsichtspersonal mit dem Konzept des GDA-Arbeitsprogramms Psyche, mit der geplanten Vorgehensweise, mit den thematischen Schwerpunkten und den einzusetzenden Erhebungsbögen vertraut zu machen.

Die Reaktion des Aufsichtspersonals auf die Informationsveranstaltungen war überwiegend positiv; auch aus Sicht der Arbeitsprogrammgruppe sei darauf hingewiesen, dass in der Gelegenheit zum überinstitutionellen Austausch - aus der Perspektive des Aufsichtspersonals – ein deutlicher „Zusatznutzen“ der GDA liegt.

8.1.1.5 Erstellung der Datensatzbeschreibung als Grundlage der Erstellung der Eingabemasken

Nach der Fertigstellung der Erhebungsinstrumente wurde mit der Erarbeitung der einheitlichen, für alle GDA-Träger verbindlichen Datensatzbeschreibung begonnen, auf deren Grundlage die Programmierung der Eingabemasken in den jeweiligen DV-Systemen erfolgte. Nach einigen Klärungs- und Modifikationsprozessen wurde seitens der datenführenden Stelle in Brandenburg die Datensatzbeschreibung zeitnah zur Verfügung gestellt und anschließend in die Eingabesysteme der GDA-Träger integriert. Letzteres erwies sich offenbar vielfach als ressourcen- und zeitaufwändiger als geplant und stellte eine der Hemmnisse für einen reibungslosen Programmablauf dar.

Um zukünftig diese Verzögerungen und Fehlerquellen zu vermeiden, wird es darauf ankommen, die inhaltliche Gestaltung der Erhebungsinstrumente und die DV-technische Umsetzung zu einem früheren Zeitpunkt zu koordinieren. Im GDA-Arbeitsprogramm „Psyche“ erfolgte die Umsetzung der Datensatzbeschreibung - bedingt durch die unterschiedlichen IFAS-Rahmensetzungen in den verschiedenen Ländern - uneinheitlich, beispielsweise durch Zuordnung sogenannter Ampelkriterien die aber auch wieder je nach Land variieren können.

Dank der Kooperationsbereitschaft aller Beteiligten konnten die meisten der sich daraus ergebenden Probleme gelöst bzw. minimiert werden, aber der Aufwand an Personal- und Sachressourcen war teilweise erheblich.

Nicht alle Probleme konnten vollständig beseitigt werden mit der Folge eines Anteils nicht-identifizierbarer Antworten. Die Auswertung der Daten und Bewertung der Ergebnisse war dadurch nicht substantiell beeinträchtigt.

8.1.1.6 Durchgeführte Betriebsbesichtigungen

Bei der Planung wurde als Kennwert ein Personalbedarf von 2,5 Tagen pro Betriebsbesichtigung zugrunde gelegt. Dieser Wert umfasst alle vor- und nachbereitenden Tätigkeiten und entspricht damit in etwa den Planungsgrundlagen der anderen GDA-Arbeitsprogramme.

Die Betriebsbesichtigungen im Rahmen der GDA-Arbeitsprogramme sind – und darauf wurde auch in sämtlichen Schulungs- und Informationsveranstaltungen hingewiesen – „normale“ Besichtigungstätigkeit; d.h. Prioritätensetzung bei der Mängelfeststellung im Unternehmen, Beratungs- und Verwaltungshandeln etc. finden entsprechend der Vorgaben der jeweiligen Träger statt, wie sie auch für andere Betriebsbesichtigungen gelten; angetroffene Sicherheitsmängel oder gravierende Arbeitsschutzdefizite sind also

anzusprechen bzw. sofort abzustellen, auch wenn für den Betriebsbesichtigung ‚eigentlich‘ die Bearbeitung des GDA-Psyche-Bogens vorgesehen war. Es sollte deutlich werden, dass die GDA-veranlassten Betriebsbesichtigungen „normales Aufsichtshandeln“ darstellen und keinen unverbindlichen Charakter haben; sie dienen nicht nur dazu, die Unternehmen zum Thema der psychischen Belastung bei der Arbeit zu informieren.

8.1.1.7 Ergebnisse aus den durchgeführten Betriebsbesichtigungen

Die Erfahrungen des Aufsichtspersonals deuten darauf hin, dass gerade bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung die Phase der Vorbereitung und der innerbetrieblichen Klärung der Verfahren, Instrumente und Vorgehensweisen einer der entscheidenden Erfolgsfaktoren für ein erfolgreiches Durchlaufen des Gesamtprozesses ist. Betrachtet man ausschließlich die Betriebe, in denen eine Personalvertretung existiert, wurde also nur in etwa der Hälfte der Fälle eine Absprache über das Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung getroffen. Angesichts der Tatsache, dass viele Unternehmen sich aufgrund der Komplexität der Belastungssituation mit einer systematischen Durchführung der Gefährdungsbeurteilung schwertun, liegt hier ein Ansatzpunkt für Verbesserungen.

Des Weiteren wurde der Frage nachgegangen, wie die Personen, die mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung beauftragt wurden – also die verschiedenen betrieblichen Akteure qualifiziert wurden. Dabei wurde davon ausgegangen, dass in der Regel in den Betrieben nicht die erforderliche fachliche und methodische Kompetenz vorhanden ist, um psychische Belastungsfaktoren bei der Arbeit sachgerecht zu ermitteln und zu beurteilen. Aus der Beantwortung dieser Frage kann abgeleitet werden, dass die Qualifizierung der betrieblichen Akteure in der nächsten Phase einer besonderen Aufmerksamkeit bedarf, denn ein Rückgriff nur auf Info-Material – wie von den meisten Betrieben angegeben - dürfte in der Mehrzahl der Fälle nicht hinlänglich sein.

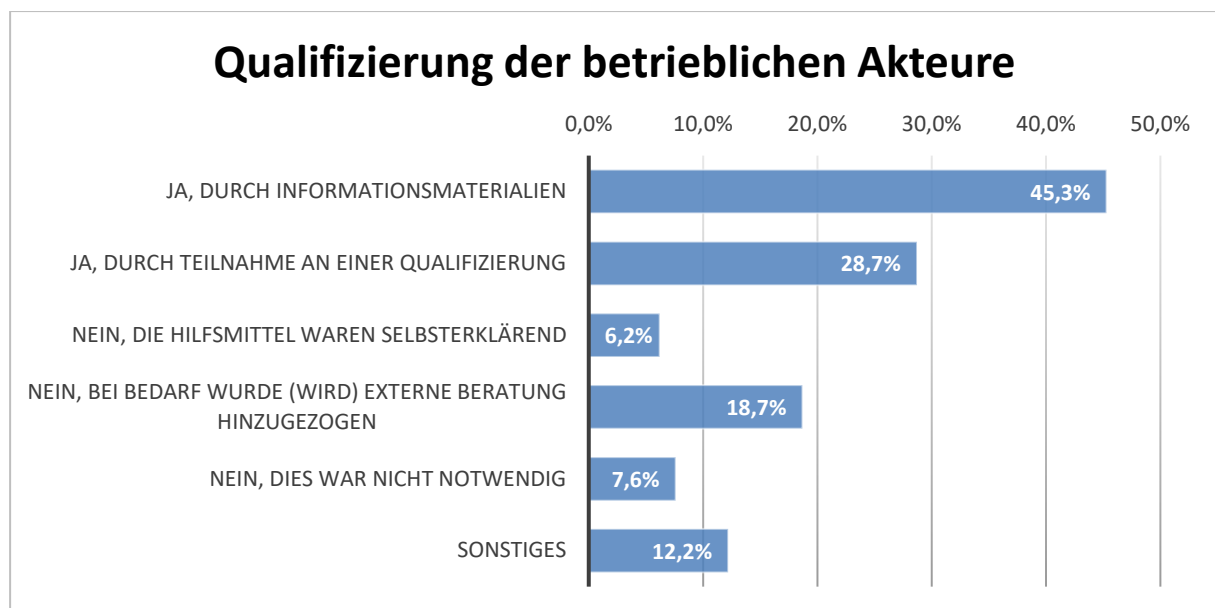


Abb. 8.2 Qualifizierung der betrieblichen Akteure

Anschließend sollte konkretisiert werden, inwieweit die Gefährdungsbeurteilung bereits vollständig im gesamten Betrieb umgesetzt worden ist; es wurden in dieser Frage verschiedene Teilaspekte thematisiert: ⁴

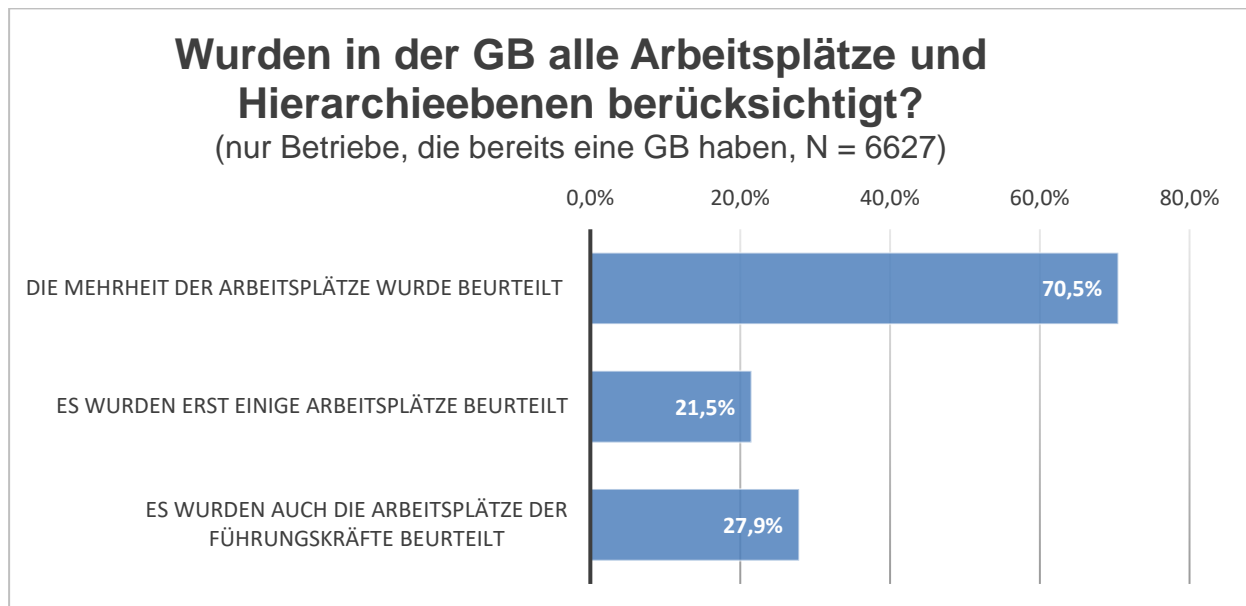


Abb. 8.3 Berücksichtigung der Hierarchieebenen bei der Gefährdungsbeurteilung

Von diesen „guten“ Betrieben haben mehr als zwei Drittel die Mehrheit ihrer Arbeitsplätze beurteilt, in einem Viertel wurden erst „einige“ Arbeitsplätze beurteilt. Relevant ist darüber hinaus die Frage, ob auch die Arbeitsplätze der Führungskräfte betrachtet wurden, denn verschiedene Befragungen und Expertisen weisen darauf hin, dass gerade die Führungskräfte vielfach unter psychisch ungünstig gestalteten Bedingungen arbeiten.

Die Ergebnisse zeigen ebenfalls, dass selbst in denjenigen Betrieben, die die Gefährdungsbeurteilung schon relativ weit umgesetzt haben, die psychische Belastung der Führungskräfte in weniger als 30 % der Fälle thematisiert wird. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass den Führungskräften eine wesentliche Rolle bei der gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeit beigemessen wird, sollte diese Thematik in Zukunft explizit aufgegriffen werden. Denn die Führungskräfte haben nicht nur eine zentrale Funktion für die Lösung der Probleme, sondern sie selbst sind häufig auch stark belastet.

Betrachtet man zu diesem Aspekt die Gesamtstichprobe, d.h. einschließlich derjenigen Betriebe, die erst „erste Schritte“ für eine Gefährdungsbeurteilung unternommen haben, sinkt dieser Wert von 27,9 % auf 16,6 %. Es ist also davon auszugehen, die

⁴ Um bei dieser und einigen der folgenden Fragen zu tragfähigen Aussagen zu kommen und mögliche Erfassungsfehler zu korrigieren, die durch eine abweichende Definition von Pflichtfragen bei einigen Trägern auftreten konnten, wurden hier diejenigen Betriebe gesondert ausgewiesen, die von sich selbst sagen sie haben eine Gefährdungsbeurteilung ganz oder weitgehend umgesetzt, oder die vom Aufsichtspersonal als befriedigend oder besser eingestuft werden. Sie werden in den folgenden Darstellungen als ‚gute‘ Betriebe bezeichnet.

Problematik der psychischen Belastung von Führungskräften faktisch in der betrieblichen Wahrnehmung kaum eine Rolle spielt.

Im Rahmen des GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“ wurde in unterschiedlichen Kontexten darüber diskutiert, welche Instrumente für die Ermittlung und Beurteilung der psychischen Belastung bei der Arbeit geeignet oder empfehlenswert sind. Vor dem Hintergrund dieser letztlich noch nicht abgeschlossenen Meinungsbildungsprozesse, wurde danach gefragt, welche Typen von Instrumenten in den Betrieben derzeit zum Einsatz kommen.

Die Ergebnisse zeigen, dass Beschäftigtenbefragungen – schriftlich oder elektronisch – mit deutlichem Abstand die am häufigsten verwendete Methode zur Erhebung der Belastung sind. Expertengestützte Verfahren wie Beobachtungsinterviews etc. oder beschäftigtenorientierte Verfahren wie Gruppengespräche oder Workshops werden in etwa gleichen Anteilen eingesetzt.

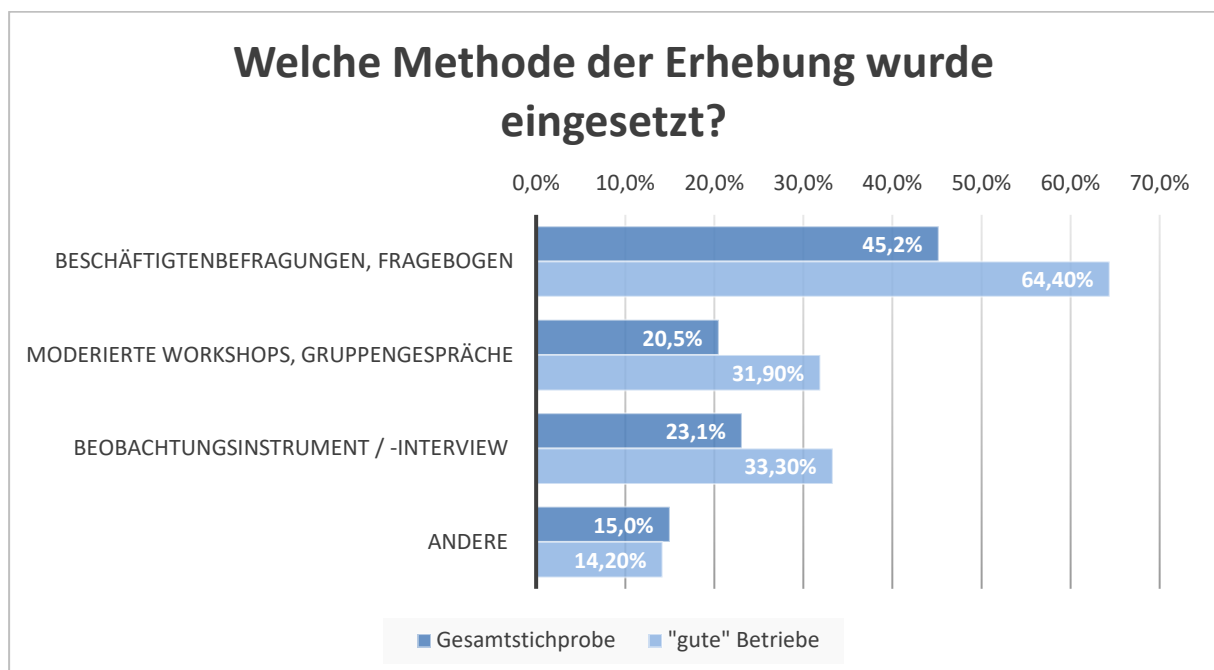


Abb. 8.4 Methoden der Erhebung

Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich. Besonders auffällig ist, dass hier die „guten“ Betriebe im Vergleich mit der Gesamtstichprobe nahezu 50 % mehr Nennungen haben. Daraus kann geschlossen werden, dass die Betriebe, die mit ihrer Gefährdungsbeurteilung bereits weit fortgeschritten sind, in der Regel wohl mehr als eine Erhebungsmethode eingesetzt haben.

Ergänzend wurde die Frage gestellt, ob der Betrieb nachvollziehbar erläutern kann, wie – auf der Basis der Ermittlung der Belastungsfaktoren – deren Bewertung vorgenommen wurde. Es zeigt sich, dass die Betriebe, die die Gefährdungsbeurteilung weitgehend umgesetzt haben, sich auch eher damit auseinandergesetzt haben, wie eine spezifische Bewertung der Gefährdungsfaktoren vorgenommen werden kann und damit eine Grundlage für die Ableitung geeigneter Maßnahmen geschaffen haben.

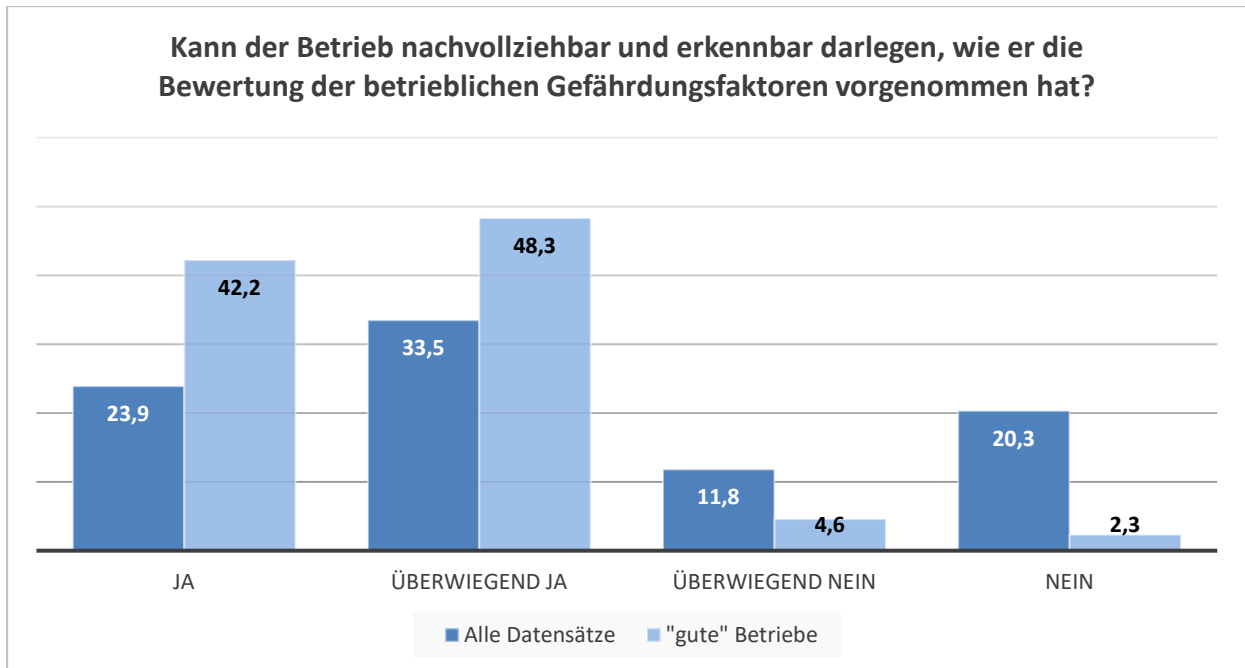


Abb. 8.5 Nachvollziehbarkeit der Gefährdungsbeurteilung

Diejenigen Betriebe, die eine substantielle Gefährdungsbeurteilung erarbeitet haben, waren auch zum weitaus größten Anteil in der Lage, Maßnahmen zur Belastungsoptimierung abzuleiten. Erwartungsgemäß zeigen die Betriebe, die eine vollständige oder zumindest substantielle Gefährdungsbeurteilung vorweisen können, dass sie auch hinsichtlich der Umsetzung erforderlicher Maßnahmen mehr Aktivitäten entfaltet haben.

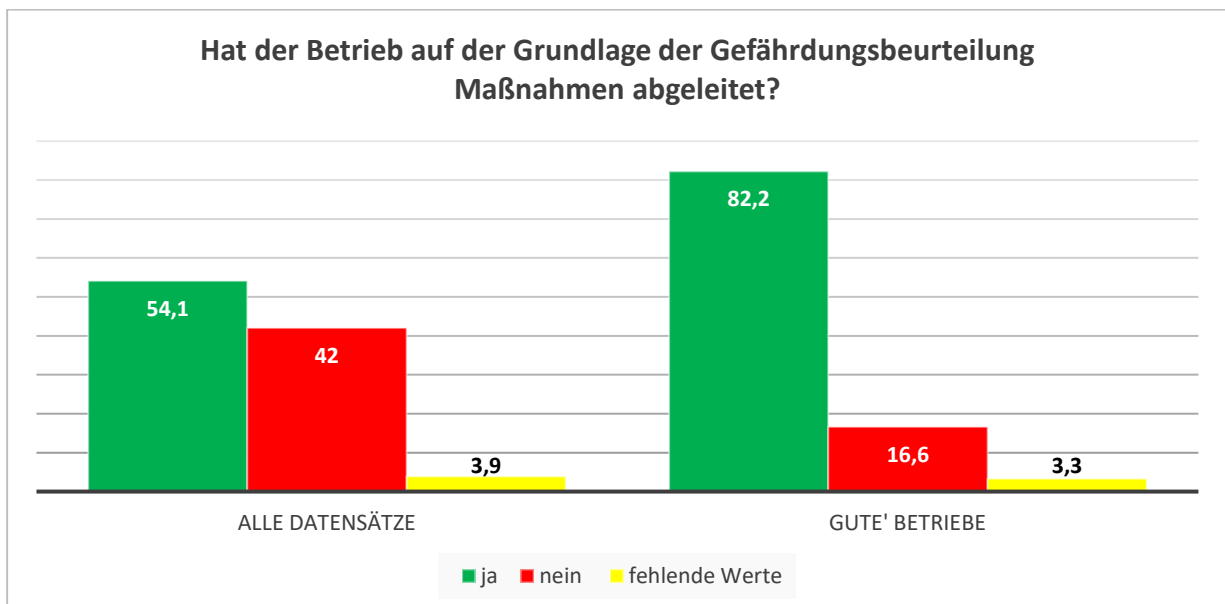


Abb. 8.6 Ableitung von Maßnahmen

Entsprechend der Logik der kontinuierlichen Verbesserungsprozesse, analog derer die Phasen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung aufgebaut sind, ist im nächsten Schritt die Durchführung einer Wirksamkeitskontrolle erforderlich. Damit soll

geklärt werden, ob die ergriffenen Maßnahmen die angestrebte Veränderung / Verbesserung auch tatsächlich erreichen und weiterhin wäre sicherzustellen, dass keine Belastungsverschiebungen stattgefunden haben. Aus den Erfahrungsaustauschen mit dem Aufsichtspersonal, aber auch aus diversen Fachveranstaltungen mit betrieblichen Akteuren ist bekannt, dass das Konzept einer Wirksamkeitskontrolle vielfach noch eine neue Herausforderung darstellt. Eine Auseinandersetzung darüber, wie sie durchzuführen ist und welche Folgen sich ggf. daraus ergeben haben, steht in den meisten Fällen noch aus.

Hier zeigen sich entsprechend auch besonders deutlich die Verbesserungen, die erzielt werden, wenn die Unternehmen von einer Aufsicht besucht werden. Bei einer Zweitrevision – d.h. nach einer vorausgegangenen ersten Beratung – ist der Anteil der Betriebe, die ihre Gefährdungsbeurteilung um eine Wirksamkeitskontrolle ergänzt haben, deutlich gestiegen.

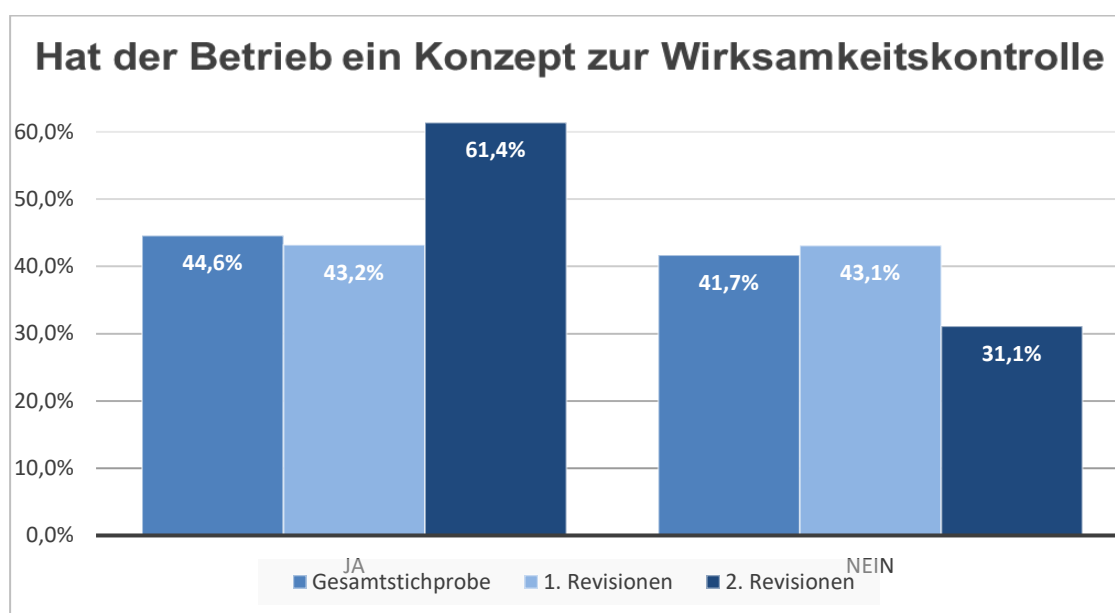


Abb. 8.7 Konzept zur Wirksamkeitskontrolle

Eine Differenzierung zwischen den Ergebnissen der Erst- und Zweitrevisionen zeigt deutlich eine Verbesserung des Status quo durch die Betriebsbesichtigungen des Aufsichtspersonals. Der Anteil der Betriebe mit einer guten und sehr guten Gefährdungsbeurteilung konnte von einem Drittel (32,4 %) auf knapp die Hälfte (46,5 %) gesteigert werden, entsprechend sank der Anteil der Betriebe, die mit mangelhaft oder ungenügend eingestuft wurden, von 37 % auf 18,3 %. Besonders sichtbar sind die Effekte des Aufsichtshandelns bei den besonders kritischen (=ungenügend) Betrieben.

Dieser Erhebungsteil, der darauf abzielte, den betrieblichen Sachstand zur Erarbeitung einer Gefährdungsbeurteilung zu erfassen, schloss mit der Frage nach dem weiteren Aufsichtshandeln ab. Mehrfachnennungen waren möglich. Erwartungsgemäß dominieren zunächst diejenigen Elemente, die der Information der betrieblichen Akteure dienen. Mit steigender „Härte“ der Sanktionen nimmt deren Häufigkeit ab.

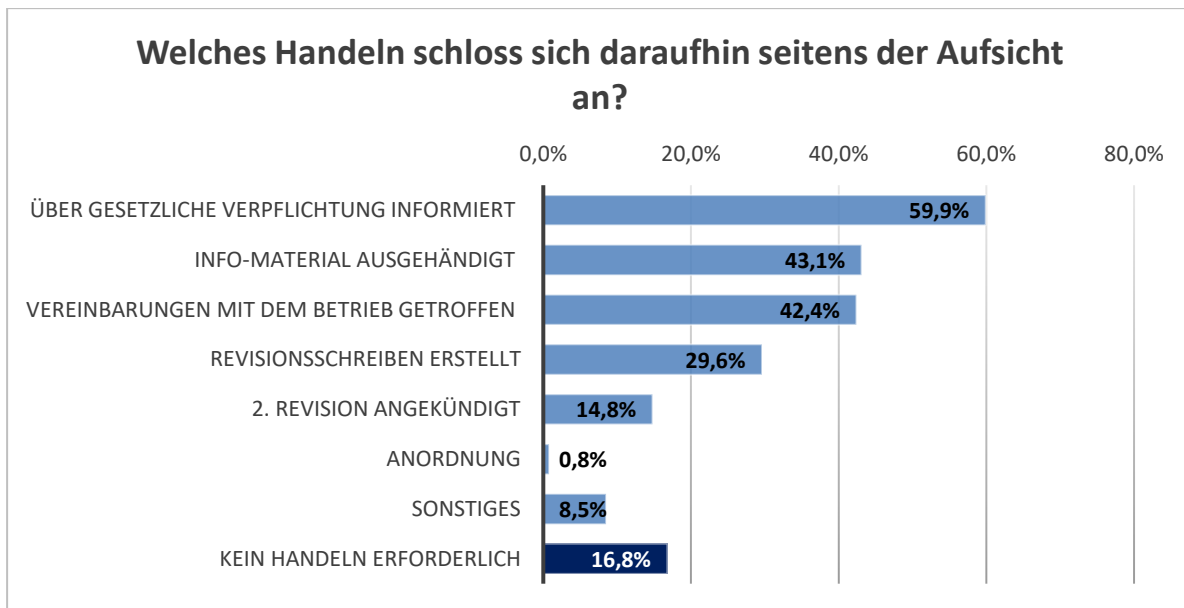


Abb. 8.8 Aufsichtshandeln

Mit dem geringen Anteil von Anordnungen, also förmlichen Sanktionsmaßnahmen war zu rechnen, da das Thema beim Start des GDA-Arbeitsprogramms für alle Beteiligten faktisch relativ neu auf die Agenda kam. Von daher ist es nachvollziehbar, dass in dieser Periode in erster Linie die Sensibilisierung und Information der Akteure im Vordergrund stand. Zudem werden die rechtlichen Rahmenbedingungen für Sanktionen im Bereich psychischer Belastung als (zu) schwach eingestuft, um damit nachhaltig eine Verbesserung der Arbeitssituation zu erreichen.

Von daher dürften die Anordnungen, die erlassen worden sind, sich in erster Linie auf Verstöße nach dem Arbeitszeitgesetz beziehen, bei dem die Rechtslage etablierter ist. (s.u.)

8.1.1.8 Erfahrungsaustausche und Fazit des Aufsichtspersonals

Über die gesamte Laufzeit des Kernprozesses Psyche wurden drei Staffeln von Veranstaltungen für das Aufsichtspersonal durchgeführt. Nach der Informationsphase im Jahr 2015 wurden 2016 sieben übergreifende und einige weitere trägerinterne Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch des Aufsichtspersonals durchgeführt, die jeweils mit etwa 20 Personen gut besucht waren. Eine abschließende Runde von fünf Erfahrungsaustausch-Veranstaltungen wurde im ersten Halbjahr 2018 realisiert.

Damit hatte ein großer Teil des Aufsichtspersonals, die in dem GDA-Programm Psyche aktiv waren, die Gelegenheit, sich im direkten Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen über ihr Vorgehen in den Betrieben, ihre Einschätzung der vorgefundenen Gefährdungsbeurteilungen und ihre Bewertung der betrieblichen Bereitschaft, sich mit dem Thema ‚Psyche‘ zu befassen, auszutauschen. Dabei wurden sehr unterschiedliche Aspekte angesprochen, die sich teilweise auch auf die Arbeitssituation bei den GDA-Trägern bezogen, Hinweise auf die Gestaltung der Vorgehensweise im GDA-Arbeitsprogramm „Psyche“ enthielten, in erster Linie aber auf die betrieblichen Erfahrungen fokussierten.

Das Aufsichtspersonal bestätigt, dass sich die Akzeptanz gegenüber dem Thema deutlich verbessert hat und dass viele Betriebe mit ersten Schritten zur Vorbereitung einer Gefährdungsbeurteilung begonnen haben. Allerdings wird nachdrücklich darauf hingewiesen, dass ein Gelingen dieses Prozesses durchaus komplex ist und es kommt zunehmend vor, dass Betriebe mehrere Anläufe benötigen, bzw. zunächst mit einem Scheitern erster Versuche konfrontiert werden.

Bezüglich der Programmdurchführung wurde insbesondere die DV-Erfassung der Daten sowie die Datenübertragung als aufwändig, komplex und fehleranfällig beschrieben.

Begrüßt – und ausdrücklich für kommende Aktivitäten vorgeschlagen – werden exemplarische Tandemrevisionen, an denen jeweils eine Aufsichtsperson der UVT und der Länder beteiligt ist. Insbesondere bei Betrieben, die noch Schwierigkeiten haben, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, werden einzelne gemeinsame Besichtigungen als zielführend erachtet. In der Anfangsphase eines Programms sollte diese Vorgehensweise häufiger angewendet werden.

Insgesamt stoßen die Erfahrungsaustausche auf sehr positive Resonanz und stellen - jedenfalls für dieses vergleichsweise neue Arbeitsschutzthema - eine gute Möglichkeit dar, ein qualitatives Feedback zum Projektverlauf zu gewinnen.

Inhaltliches Fazit:

Das Thema der psychischen Belastung bei der Arbeit ist aktuell von hoher gesellschaftlicher Relevanz und wird auch von (fast) allen Akteuren – nicht nur den Experten – so wahrgenommen. Von daher scheint die grundsätzliche Bereitschaft, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen eher gegeben, als dies zu Beginn des GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“ im Jahr 2013 der Fall war. Dies vorangestellt lässt sich das folgende Fazit ziehen:

- a) Erst mit dem Jahr 2013 wurde das Thema der psychischen Belastung im Arbeitsschutzgesetz verankert und somit klargestellt, dass psychische Belastung im Kontext des Arbeitsschutzes zu berücksichtigen ist. Dieses grundsätzliche Postulat wurde zu Projektbeginn von der Mehrheit der Arbeitsschutzakteure nicht unbedingt geteilt. Seitdem sind deutliche Fortschritte erzielt worden. Trotzdem muss konstatiert werden, dass auch mittel- und langfristig weitere Aktivitäten erforderlich sind, bis psychische Belastung in gleicher Weise wie auch andere Belastungsformen selbstverständlich bei der Arbeitsgestaltung berücksichtigt werden.
- b) Das Planen, Durchführen und Umsetzens der Prozessschritte für eine Gefährdungsbeurteilung, die auch psychische Belastung umfasst, ist für die Betriebe komplexer und zeitaufwändiger als vermutet.
- c) Die Ergebnisse des Kernprozesses zeigen, dass die (meisten) Betriebe einen Impulsgeber benötigen, nicht nur um den Prozess zu beginnen, sondern auch um ihn erfolgreich zu durchlaufen. Im GDA-Programm hat das Aufsichtspersonal diese Impulse gesetzt und waren dabei erfolgreich, wie die Zweitrevisionen zeigen.
- d) Zukünftig wird es aber darauf ankommen, auch die Handlungssicherheit der Betriebe selbst zu verbessern, indem die betrieblichen und überbetrieblichen Berater entsprechend qualifiziert werden. Weiterhin sollten die GDA-Träger ihre Instrumente und Handlungshilfen so weiterentwickeln, dass sie möglichst

selbsterklärend sind und die Unternehmen befähigen, auch mit eigenen Mitteln eine adäquate Gefährdungsbeurteilung zu erstellen.

- e) Mit dem Aufgreifen psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung werden vielfach in den Betrieben Themen adressiert, die über den ‚reinen‘ Arbeitsschutz hinausgehen. Das umfasst sowohl den gesamten Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung, die auf Aktivitäten der personenbezogenen Prävention abzielt, als auch auf Maßnahmen des Personaleinsatzes, der Personalentwicklung und -qualifizierung, aber auch die betriebliche Kultur insgesamt. Zu all diesen Themen gilt es einerseits eine klare inhaltliche Abgrenzung zu formulieren, gleichzeitig wird es aber darauf ankommen die Schnittstellen so zu gestalten, dass ein zielführender Dialog zwischen diesen ‚Welten‘ möglich wird.
- f) Mit Blick auf die Aufsichtstätigkeit ist festzustellen, dass ein Wissen um die Relevanz der Thematik eigentlich bei allen GDA-Trägern, auch beim Aufsichtspersonal angekommen ist. Souveränität im Umgang mit dem Thema gewinnt das Aufsichtspersonal erst dann, wenn sie eine gewisse Routine erworben haben, mehrere Betriebe aufgesucht und dort Erfahrungen gesammelt haben. Mit den wirtschaftlichen Transformationsprozessen werden sich aber neue Konstellationen psychischer Belastung ergeben. Um diese angemessen im Aufsichtshandeln aufgreifen zu können, sind themenbezogene Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich.
- g) Die Ergebnisse zeigen, dass eine kleine Gruppe von Betrieben auch nach Beratung und Aufforderung, ihren gesetzlichen Verpflichtungen gar nicht nachkommt, eine etwas größere Gruppe vollzieht die Umsetzung erforderlicher Maßnahmen nur zögerlich oder unvollständig. Hier wird es zukünftig darauf ankommen, eine deutlichere Ansprache zu erreichen und das Aufsichtshandeln entsprechend nachdrücklich zu gestalten.
- h) In diesem Zusammenhang wurde vom Aufsichtspersonal das Fehlen einer klaren rechtlichen Grundlage etwa in Form einer Verordnung zur psychischen Belastung bedauert. Nach Ansicht des Aufsichtspersonals fehlt vor allem ein allgemeiner Konsens über die inhaltliche Reichweite dessen, was unter ‚psychischer Belastung‘ zusammengefasst und wo die Grenzen zu ziehen sind. Aber auch Anhaltspunkte für Bewertungskriterien sowie einheitlichere Regelungen zur Sanktionierung von Arbeitsschutzdefiziten wären ihrer Meinung nach wünschenswert.

8.2 zu 3.2 Begleitprozesse

8.2.1 Information von Arbeitgebern und Beschäftigten (AP 3a)

8.2.1.1 Aktivitäten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Im Laufe der Umsetzung des GDA-Arbeitsprogramms zum Ziel „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“ haben sich die Schwerpunkte des Engagements der Arbeitgeberverbände deutlich verschoben. Standen am Anfang Grundmotivationen und Sensibilisierung über Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen im Vordergrund, hat sich nach und nach eine hoch anerkannte Schulungs- und Beratungsinfrastruktur gebildet. So werden zu einer großen Zahl von

Branchen- bzw. regionalen Arbeitgeberverbänden und deren Bildungswerken Schulungen zu diversen Themen im Zusammenhang mit dem Management von psychischer Belastung im Rahmen der Gestaltung der Arbeitsorganisation behandelt. Diese Angebote erstrecken sich von Führungskräftebildungen, Empfehlungen zu Führungsspannen, Unterstützung bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen unter Einbeziehung der tätigkeitsspezifischen psychischen Belastung sowie die direkte Unterstützung zur Beilegung konflikthafter betrieblicher Problemstellungen in diesem Kontext. Die Handlungssicherheit in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung konnte auch unter Verwendung der Hilfsmittel und Instrumente des GDA-Arbeitsprogramms über die Beratungsleistung der Arbeitgeberstrukturen deutlich verbessert werden.

Besonders hervorzuheben ist zusätzlich die Unterstützung des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa), welches ein bewährtes praxistaugliches Erfassungsverfahren an die Leitlinie der GDA angepasst hat und dessen Einsatz durch gezieltes Coaching unterstützt. Leider ist auch zu beobachten, dass ein schwer zu überschauender Beratermarkt für das Themenfeld Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung von psychischer Belastung entstanden ist, mit zum Teil viel zu mächtigen und in die Irre führenden Angeboten. Derartigen Fehlberatungen von Vertretern beider Seiten der Sozialpartner führen oft, neben einer nicht sachgerechten Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, zu übertriebenen Aufwänden, überhöhten Erwartungen hinsichtlich der Maßnahmenumsetzung und häufig zu einer Eskalation von zum Teil herbeigeredeten Konflikten, die praktikable Lösungen behindern und den Betriebsfrieden gefährden. Aktuell ist die Situation hinsichtlich der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung sehr stark von der Branche und den Größen der Unternehmen abhängig. Bei der Auswahl relevanter Arbeitsbedingungsfaktoren (auch hinsichtlich der Wirkung auf die Psyche) sind DGUV-Branchenregeln für die Betriebspraktiker von hoher Bedeutung. Leider erfolgt die Erarbeitung dieser Instrumente nach der GDA-Leitlinie „Vorschriften und Regelwerk“ nur in einem sehr verhaltenen Tempo, so dass hier dringend eine höhere Erstellungsgeschwindigkeit erforderlich ist. Die Arbeitgebervertreter in den Selbstverwaltungen der Unfallversicherungen weisen verstärkt auf diesen Handlungsbedarf hin und Verbesserungen sind bereits erkennbar. In Bezug auf Kleinbetriebe ist eine Verbesserung der Handlungsbereitschaft und Handlungssicherheit hinsichtlich psychischer Belastung durch Betreuungsangebote in Kompetenzzentren schon erkennbar und wird sich verstärkt zeigen. Die Nutzung der Digitalisierung in einzelnen UVTs führt in Kürze zu Angeboten browserbasierter Software zur Gefährdungsbeurteilung, was ebenfalls zu einer schnellen Verbreitung und breiteren Anwendung in den versicherten Betrieben führen wird. Die Arbeitgeberverbände treten für eine weitere Professionalisierung der tätigkeitsspezifischen und bedingungsbezogenen Gefährdungsbeurteilung ein und unterstützen im vollen Umfang die vom Arbeitspaket vorgelegten künftigen Schwerpunkte für die Programmatik der nächsten 3. GDA-Periode.

8.2.1.2 Aktivitäten Gewerkschaften

Psychische Arbeitsbelastungsfaktoren standen in der GDA-Periode 2013 bis 2018 im Zentrum gewerkschaftlicher Initiativen im Bereich Arbeitsgestaltung und Arbeitsschutz. Die Gründe hierfür liegen auf der Hand: Obwohl immer mehr Beschäftigte psychische Belastung als Bedrohung für ihre Gesundheit einschätzen und Handlungsbedarf reklamieren, sind die Umsetzungsdefizite bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nicht geringer geworden, sondern verharren auf sehr hohem Niveau. Vor diesem Hintergrund zielten die Aktivitäten der IG Metall darauf ab,

das Thema auf die Agenda der betrieblichen Interessenvertretungspolitik zu rücken und zugleich die politische Forderung verbindlicher Regeln in Form einer Anti-Stress-Verordnung weiter zu verfolgen. Dies bleibt unentbehrlich, sollen die Handlungs- und Durchsetzungsmöglichkeiten insbesondere für Betriebsräte in diesem Feld verbessert werden. Die IG Metall befürwortet die gemeinsame Fokussierung auf die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in der 3. GDA-Periode.

Zum Thema „Psyche“ fanden mehrere bundesweite Fachtagungen für betriebliche Interessenvertretungen und Arbeitsschutzexperten statt. So etwa:

- „20 Jahre Arbeitsschutzgesetz: Bilanz und Perspektiven“ 2016 in Frankfurt,
- "Gesundheit in der modernen Arbeitswelt. Brennpunkt psychische Belastungen“, gemeinsam mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW 2017 in Berlin,
- "Zeit für neue Zeiten: Mit moderner Arbeitsschutzpolitik zu gesunden Arbeitszeiten" in 2017 in Frankfurt am Main,
- „Neues aus dem Arbeitsstättenrecht“ 2018 in Frankfurt am Main: Unmittelbar nach Veröffentlichung der ASR A3.7 Lärm im Mai 2018 wurde ein Forum geboten, um auf Grundlage dieser Technischen Regel wirksame Maßnahmen gegen extraaurale Lärmwirkungen vorzustellen.

Zahlreiche Veranstaltungen in den Bezirken und Geschäftsstellen der IG Metall sowie in den Betrieben selbst ergänzten das Angebot.

Ein weiterer Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Aktivitäten bezog sich auf das Erstellen von Handlungshilfen und Instrumenten für Betriebsräte zum Thema Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. So etwa:

- „Arbeitszeit-TÜV®“⁵ (Instrument und Handlungshilfe zur Erfassung von Belastung infolge der Arbeitszeitgestaltung), 4. überarbeitete Auflage (2017),
- „StressBarometer“ (Instrument und Handlungshilfe zur Erfassung psychischer Arbeitsbelastung), 3. überarbeitete Auflage (2018).

Ferner wurden fachöffentliche Produkte zur Relevanz einer Anti-Stress-Verordnung sowie zu den Auswirkungen psychischer Belastungsfaktoren auf die Gesundheit veröffentlicht. Exemplarisch hier:

- „Anti-Stress-Verordnung - Zwischenbilanz einer Initiative der IG Metall“ (2014),
- „Zeitbombe Arbeitsstress – Befunde, Strategien, Regelungsbedarf“, Themenausgabe in der Reihe „Jahrbuch Gute Arbeit“ (2017),
- „Gesundheitliche Auswirkungen psychischer Arbeitsbelastungen – Neue Befunde“, 2. überarbeitete Auflage (2018),
- „Psychische Belastungen auf dem Vormarsch - Präventionspolitik im Wartestand“, Fachbeitrag in: Soziale Sicherheit 9/2017.

Im Kontext betrieblicher Debatten zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen spielten die im Berichtszeitraum entwickelten GDA-Empfehlungen eine relevante Rolle: Die Erläuterungen zu den einzelnen Schritten der Gefährdungsbeurteilung, die Hinweise und Anforderungen an Instrumente sowie die

⁵ „TÜV®“ ist eine eingetragene Marke der TÜV®-Unternehmen. Die Benutzung erfolgt mit Genehmigung des TÜV® Markenverbund e.V., Berlin.

Priorisierung bedeutender Belastungsfaktoren als „Schlüsselfaktoren“ wurden von den Betriebsräten als sehr hilfreich eingeschätzt. Positiv bilanziert wurde zudem, dass hiermit erstmals eine gemeinsame, also von wichtigen Arbeitsschutz-Akteuren im Konsens entwickelte Vorgehensweise vorgelegt wurde. Kritische Einwände beziehen sich auf die zu geringe rechtliche Reichweite der GDA-Empfehlungen. Besonders in betrieblichen Konfliktsituationen wird dies zum Problem. Verbindliche Regeln können in den Betrieben eine deutlich höhere Wirkungsmacht entfalten als arbeitswissenschaftliche Gestaltungshinweise mit Empfehlungscharakter. Diese Frage wird weiter zu diskutieren sein, sollen Anzahl und Qualität der Gefährdungsbeurteilungen in Zukunft deutlich anwachsen.

Für das GDA-Arbeitsprogramm „Prävention mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung: Gute Arbeitsgestaltung bei psychischen Belastungen“ ergeben sich aus gewerkschaftlicher Sicht dabei etwa folgende wichtige Anforderungen: Die Liste der psychischen Belastungsfaktoren ist dem Wandel der Arbeit entsprechend zu schärfen ebenso wie die Kriterien, die zur Beurteilung psychischer Belastungsmerkmale heranzuziehen sind. Da es in der 2. GDA Periode nicht hinreichend gelungen ist, die Verfahren und Instrumente der GDA-Träger und Partner an den vereinbarten Qualitätsgrundsätzen auszurichten, und die Unübersichtlichkeit der Instrumente und Handlungshilfen ein ernstzunehmendes Problem für die betrieblichen Anwender darstellt, sollte eine gemeinsame Instrumentenentwicklung mit Nachdruck verfolgt werden. Auf Grundlage des erreichten Fachkonsenses könnten auch (konsentiertere) GDA-Instrumente für die unterschiedlichen Verfahren, also für Analyseworkshops, Beobachtungsinterviews und Mitarbeiterbefragungen entwickelt werden. Dies wäre ein wichtiger Beitrag zur Stärkung der Handlungssicherheit betrieblicher Anwender. Ein weiterer Vorteil läge in dem hiermit verbundenen Ansehens-Gewinn der Arbeitsschutzexperten: Denn ein dauerhaftes Verschieben von schwer zu lösenden Fragen von den Fachgremien auf die Betriebsebene schadet der Reputation des Arbeitsschutzes enorm.

8.2.2 Öffentlichkeitsarbeit (AP 3b)

8.2.2.1 ÖA-Konzept

Das Arbeitspaket erarbeitete bis zum Programmstart die Kommunikationsstrategie für das Arbeitsprogramm Psyche und präziserte diese noch einmal mit dem Start der Kernprozesse 2015.

Kernzielgruppe sind betriebliche Akteure und Aufsichtspersonal. Die Kernbotschaft lautet: „Wir machen das Thema psychische Belastungen bei der Arbeit handelbar!“. Äußerst nützlich für die Kommunikation mit der Kernzielgruppe waren der direkte Kontakt in die Betriebe sowie das weit verzweigte Expertennetzwerk. Zwar wird auch die allgemeine Öffentlichkeit regelmäßig informiert, doch der Fokus liegt auf dem Themenbereich „Handlungshilfen für Betriebe“.

Die Bildsprache des Arbeitsprogramms hat durch die von Birte Cordes eigens angefertigten Illustrationen einen hohen Wiedererkennungswert. Sie sind sowohl für die Verwendung in Fachmedien als auch für die betrieblichen Akteure unter Nennung der Quelle zur Bebilderung von innerbetrieblichen Präsentationen sehr gefragt. Somit tritt das Arbeitsprogramm in den Betrieben und Medien neben den Inhalten auch durch die sympathischen Illustrationen in Erscheinung.

8.2.2.2 Evaluation des Internetportals www.gda-psyche.de

Das Internetportal wurde umfangreich evaluiert:

a) Onlinebefragungen

Ende 2014 fand eine Zielgruppenbefragung des GDA-Portals unter der Federführung von Felix Wolf statt. Die Befragung mittels Online-Fragebogen lief über einen Zeitraum von acht Wochen, vom 2. Dezember 2014 bis 25. Januar 2015. Die Befragung wurde auf dem GDA-Portal sowie auf weiteren Webseiten (zum Beispiel www.arbeitsschutzportal.de) angekündigt und über Newsletter (zum Beispiel GDA, DGUV) beworben. Der Fragebogen wurde von insgesamt 148 Personen ausgefüllt.

b) Meinung des 2nd levels zur Website des GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“

Eine Befragung von 87 Fachexpertinnen und Fachexperten zum Thema psychische Belastung (die sogenannte zweite Beratungsebene) im Jahr 2015 ergab, dass fast alle Antwortenden die Website des GDA-Arbeitsprogramms Psyche kannten, wobei diese im arithmetischen Mittel mehr als zweimal pro Monat genutzt wurde (MW: 2,34; SD: 1,98), vornehmlich zur Gewinnung allgemeiner Informationen. Positiv bewertet wurden die Inhalte, etwa die aktuellen Informationen, die Begriffserklärungen und die Filme sowie die Übersichtlichkeit und die Struktur der Website. Verbesserungsvorschläge bezogen sich vorrangig auf fehlende Inhalte, etwa Beispiele guter Praxis, Beispiele für Gefährdungsbeurteilungen, detaillierte und breitere Hintergrundinformationen rund um das Thema psychische Belastung.

c) Webstatistik

Mithilfe einer Trafficanalyse wurde erfasst, wie viele Menschen durch die GDA-Psyche-Homepage (www.gda-psyche.de) angesprochen wurden. Für die Webstatistik der Homepage wurde die etracker GmbH beauftragt. Dadurch war es stundengenau möglich, Angaben zur Besucherzahl und deren Ansichtsdauer zu generieren.

In den Jahren 2015, 2016 und 2017 wurden circa 190.000 Besucherinnen und Besucher der Website des GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“ gezählt, etwa 160 Besuche pro Tag, wobei sich diese auf die Werkzeuge konzentrierten. Dabei lag die Anzahl der Seitenaufrufe pro Homepage bei über 500.000. Jede Besucherin und jeder Besucher hat sich im Durchschnitt mehr als vier Seiten der Website angesehen (page impression pro Besuch > 4).

Folgende Seiten wurden am häufigsten besucht:

- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen: 16,37 Prozent
- Startseite: 14,60 Prozent
- Erklärfilm zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: 8,13 Prozent
- Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: 3,57 Prozent
- Publikationen: 3,39 Prozent
- Videoclips: 3,26 Prozent
- Weitere: unter 3 Prozent

8.2.2.3 Detaillierte Ergebnisse der Online-Befragung zum GDA-Portal

Einführung

Das GDA-Portal ist das zentrale Informationsmedium der GDA. Die Webseite wird im Monat von ca. 8.000 unterschiedlichen Personen genutzt, Tendenz steigend.

Die Online-Befragung hatte das Ziel, mehr über die Nutzer des Portals, über deren Informationsbedürfnisse und über deren Zufriedenheit mit den Angeboten zu erfahren.

Folgende Aspekte wurden abgefragt:

- Identität der Nutzer (z.B. Mitarbeiter der GDA-Träger-Institutionen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, betriebliche Arbeitsschützer, Beschäftigte, etc.)
- Häufigkeit der Nutzung
- Informationsbedürfnisse der Nutzer
- Zufriedenheit mit dem Portal (in Punkto Übersichtlichkeit, Sprache, Aktualität, etc.)
- Nutzung von Serviceangeboten
- wie man auf das Portal aufmerksam wurde
- Verbesserungsvorschläge

Die Befragung mittels Online-Fragebogen lief über einen Zeitraum von 8 Wochen, vom 2. Dezember 2014 bis 25. Januar 2015. Die Befragung wurde auf dem GDA-Portal sowie auf weiteren Webseiten (z.B. www.arbeitsschutz-portal.de) angekündigt und über Newsletter (z. B. GDA, DGUV) beworben.

Der Fragebogen wurde von insgesamt 148 Personen ausgefüllt.

Ergebnisse

Wer sind die Nutzer des Portals?

An erster Stelle stehen laut Selbstauskunft der Befragten die Experten des betrieblichen Arbeitsschutzes (Sifa, Betriebsärzte) mit einem Anteil von 26 %. Den zweiten Platz mit je ca. 15 % teilen sich Unternehmensvertreter und die Mitarbeiter der Arbeitsschutzverwaltungen der Bundesländer. „Normale“ Beschäftigte sowie die Mitarbeiter der UVT sind mit 10 % gleichrangig auf Platz 3.

Das Bild wird etwas klarer, wenn die Daten zu verschiedenen Zielgruppen zusammenfasst werden: Die mit Abstand größte Gruppe mit einem Anteil von 45 % sind die betrieblichen Arbeitsschutzakteure (also betriebliche Berater/Experten, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Führungskräfte und Personalvertreter). Die zweitgrößte Gruppe sind die Mitarbeiter der drei GDA-Träger mit einem Anteil von insgesamt 30 % (Reihenfolge: Länder, UVT, Bund).

Häufigkeit der Nutzung

Mehr als ein Drittel aller Nutzer besucht die Webseite mehrmals pro Jahr. Ein weiteres Drittel der Nutzer ist mehrmals pro Monat auf der Seite. Knapp 10 % besuchen das Portal sogar ein- oder mehrmals pro Woche. Somit sind also insgesamt ca. 80 % der Befragten zu den regulären Nutzern zu zählen, die immer mal wieder vorbeischauen.

Andererseits sind ca. 18 % am Tag der Befragung zum ersten Mal auf der Seite gewesen.

Wie werden die Nutzer auf das GDA-Portal aufmerksam?

Verlinkungen von anderen Webseiten haben für die Reichweite des Portals hohe Relevanz: Die Antworten zeigen, dass mehr als ein Viertel der Nutzer durch die Verlinkung von anderen Webseiten auf das GDA-Portal gelangt ist. Weitere 25 % machen Empfehlungen, z. B. im Kollegenkreis aus.

Durch Veranstaltungen, auf denen die GDA Thema ist sowie durch eigene gedruckte GDA-Infomaterialien werden 20 % bzw. 18 % der Nutzer auf die Webseite aufmerksam.

Weniger als 10 % der Nutzer hat eine Suchmaschine auf das Portal geführt.

Informationsbedürfnisse der Nutzer

Die Befragten konnten bis zu drei Themen auswählen, zu denen sie auf dem GDA-Portal Informationen suchen. Demnach sind für einen Großteil der Befragten (66 %) Materialien interessant, die konkret für die betriebliche Arbeitsschutzpraxis erstellt wurden; zum Beispiel Handlungshilfen zu Gefährdungsbeurteilung, Arbeitsschutzorganisation oder psychischen Belastungsfaktoren.

An zweiter Stelle der gesuchten Information folgt die GDA selbst; konkret: die Umsetzung der Arbeitsprogramme (38 %), Informationen zu den Zielen und Aufgaben der GDA (34 %) und die GDA-Leitlinien (31 %).

Immerhin 37 % suchen auf dem GDA-Portal Informationen zu Gesetzen, Vorschriften und Regeln im Arbeitsschutz.

8.2.2.4 Durchführung von Veranstaltungen zur Information und Motivation

Weiterhin wurden jährliche Erfahrungsaustausche der GDA-Koordinatoren durchgeführt. In einer Informationsveranstaltung für Führungskräfte der Aufsicht wurden Ende 2017 ca. 100 Verantwortliche aus der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung und den Unfallversicherungsträgern über das Programm informiert und insbesondere zur Erfüllung der Verpflichtungen der Kernprozesse motiviert.

In einer Kooperation mit dem Fachverband „Psychologie der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ (PASIG) gelang es, sich am renommierten Workshop „Psychologie der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ fachlich zu beteiligen. Dadurch wurden 2014, 2016 und 2018 jeweils rund 300 Experten erreicht.

In einer gemeinsamen Veranstaltung mit BDA und DGB im Jahr 2016 wurden das GDA-Arbeitsprogramm „Psyche“ und die Problematik ihrer Prävention in den Betrieben mit Führungskräften und Betriebs- und Personalräten diskutiert.

Das GDA-Arbeitsprogramm Psyche war mit einem Stand beim XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014 in Frankfurt am Main vertreten. Zudem konnte es beim XXI. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2017 in Singapur einem internationalen Publikum präsentiert werden.

8.2.2.5 Werbeartikel

Es wurden zur Verteilung auf Fachveranstaltungen und Arbeitsschutzmessen folgende Werbeartikel produziert und versendet: USB-Sticks, Stofftaschen, Postkarten (3 verschiedene Motive), Haftnotizblöcke, Lesezeichen sowie Kugelschreiber. Insbesondere die USB-Sticks mit den wichtigsten und nutzwertigsten Inhalten des GDA-Psyche-Internetportals www.gda-psyche.de stießen auf großes Interesse – knapp 4.500 Stück wurden bisher bestellt und verteilt.

8.2.3 Qualifizierungsleitfaden für das Aufsichtspersonal der Länder und Unfallversicherungsträger (UVT) und Qualifizierung des Aufsichtspersonals der Länder und UVT (AP 4/5)

8.2.3.1 Festlegung und Beschreibung der erforderlichen Kompetenzen des Aufsichtspersonals

Das erarbeitete Qualifizierungskonzept für das Aufsichtspersonal ist als Rahmenkonzept zu verstehen. In ihm wurden verbindliche Seminarziele in Form von sogenannten „Outcomes“ beschrieben. Diese definieren, über welche Kompetenzen das Aufsichtspersonal nach der Qualifizierung verfügen soll.

Die Outcomes stellen den Kern des vorliegenden Qualifizierungskonzeptes dar und dienen zur Orientierung bei der Umsetzung.

Als verbindliche Aufgabe der obersten Arbeitsschutzbehörden und Präventionsleitungen der Unfallversicherungsträger wurde definiert, dass das Durchführen der Qualifizierungen des gesamten Aufsichtspersonals mit dem Qualifizierungskonzept bis zum Ende der 2. GDA-Periode umgesetzt sein sollte. Die Art und Weise, wie die Outcomes erreicht werden, lag im eigenverantwortlichen Gestaltungsspielraum der jeweiligen GDA-Träger und hing von den jeweiligen Rahmenbedingungen ab.

8.2.3.2 Ausarbeitung eines ausführlichen Seminarkonzeptes in Form eines Leitfadens und Bereitstellung von Materialien zur Durchführung

Über die verbindlichen Outcomes hinaus wurde ein detaillierter Leitfaden für Lernbegleiter erarbeitet sowie Methoden und Materialvorschläge beschrieben und ein Foliensatz zur Präsentation im Seminar bereitgestellt.

Inhaltlich wurden in der Qualifizierung sowohl theoretische Grundlagen vermittelt als auch die Erfahrungen und Bedarfe aus der Arbeit des Aufsichtspersonals zum Thema Psychische Belastung bearbeitet. Methodisch-didaktisch wurden die Inhalte der Qualifizierung durch eine moderne kompetenzorientierte Didaktik (Ermöglichungsdidaktik) aufbereitet.

Für die Gesamtqualifizierung wurden insgesamt 5 Tage vorgesehen. Eine Gliederung des Qualifizierungskonzeptes in ein Grundlagenmodul und ein Aufbaumodul mit einer jeweiligen Dauer von 2,5 Tagen, wurde realisiert. Praxisphasen mit anschließender Reflexion der Erfahrungen wurden dringend empfohlen.

Auf der Homepage des GDA-Arbeitsprogramms Psyche (www.gda-psyche.de) wurden alle Unterlagen zur Qualifizierung in einem passwortgeschützten Bereich hinterlegt und so allen GDA-Trägern verfügbar gemacht.

Das zur Verfügung gestellte Qualifizierungskonzept mit Begleitmaterial (Dozentenleitfaden, Foliensätze, Praxisbeispiele) wurde bei dem in Abschnitt 3.2.3 beschriebenen Erfahrungsaustausch für die Fachexperten der zweiten Beratungsebene ausdrücklich gelobt.

8.2.3.3 Qualifizierung von Dozenten

Die Voraussetzungen für die erfolgreiche Durchführung des Qualifizierungskonzeptes wurden vom Arbeitspaket definiert.

Dozenten, die die Qualifizierung durchgeführt haben, benötigten ein Grundwissen über Konzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie sowie die Fähigkeit, das Thema Psychische Belastung am Arbeitsplatz fachkompetent zu vermitteln. Sie sollten in der Lage sein, zum Beispiel das Belastungs- und Beanspruchungskonzept, Stress sowie die Integration psychischer Belastung in die Gefährdungsbeurteilung sicher und zutreffend vermitteln zu können.

Darüber hinaus wurde eine Qualifizierung der Dozenten in der Umsetzung moderner kompetenzorientierter Ermöglichungsdidaktik realisiert. Hierzu wurden vom Institut Arbeit und Gesundheit (IAG) in den Jahren 2015 bis 2017 „Train-the-Trainer“-Seminare angeboten. Die Kosten für diese Seminare wurden von der GDA getragen.

8.2.3.4 Evaluation der Qualifizierungsmaßnahmen des Aufsichtspersonals

Sowohl der Stand der Umsetzung der Qualifizierung des Aufsichtspersonals als auch die Erreichung der Zielsetzungen des Qualifizierungskonzeptes wurden durch das AP 11 untersucht (vgl. Abschnitt 3.2.3).

Mit der Qualifizierung des Aufsichtspersonals verbunden war das Ziel, dass das Aufsichtspersonal die Unternehmen im Rahmen ihrer Betriebsbetreuung grundlegend zum Thema Psychische Belastung und zur Gefährdungsbeurteilung in diesem Bereich beraten können (insbesondere Erstberatung). Um dieses Ziel zu erreichen, war der Transfer von den (theoretischen) Grundlagen des Themas hin zur Umsetzung und Integration in die Beratungs- und Überwachungstätigkeit des Aufsichtspersonals ein wichtiger Bestandteil der Qualifizierungsmaßnahmen.

Zur Evaluation des Erfolgs der Qualifizierungsmaßnahmen des Aufsichtspersonals wurde vom AP 11 in enger Abstimmung mit dem AP 4/5 ein Fragebogen basierend auf den definierten Outcome-Kriterien entwickelt und den Trägern zur Verfügung gestellt. Dieser Fragebogen wurde allerdings nicht von allen Trägern genutzt, da insbesondere einige Länder bereits unabhängig von der GDA gleichwertige Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt hatten und eine nachträgliche GDA-bezogene Erhebung nicht sinnvoll erschien. Es liegen insgesamt 1.273 an das AP 11 rückgesendete Fragebögen vor, 92 % aus dem Kreis der UVT und 8 % der Bögen aus dem Kreis der Länder.

Aus den Evaluationsergebnissen geht hervor, dass dem Aufsichtspersonal Grundwissen vermittelt wurde (s. Abb. 8.9 und 8.10). Um langfristig die Anwendung in der Praxis zu gewährleisten, sollte die Handlungssicherheit weiter gestärkt werden. Es

ist deshalb wünschenswert, zukünftig Daten zur Qualität der Umsetzung in der Praxis zu sammeln und mögliche Schwierigkeiten in der praktischen Umsetzung zu identifizieren. Dadurch könnten gezielt Angebote zur weiteren Unterstützung, Begleitung oder bei Bedarf für weiterführende Qualifizierungen des Aufsichtspersonals entwickelt werden. Mögliche Ansätze für weitere Unterstützungs- oder Qualifizierungsbedarfe könnten beispielsweise Erfahrungsaustausche des Aufsichtspersonals, praxisnahe Übungen oder kollegiale Beratung durch die Fachexperten der zweiten Beratungsebene sein.

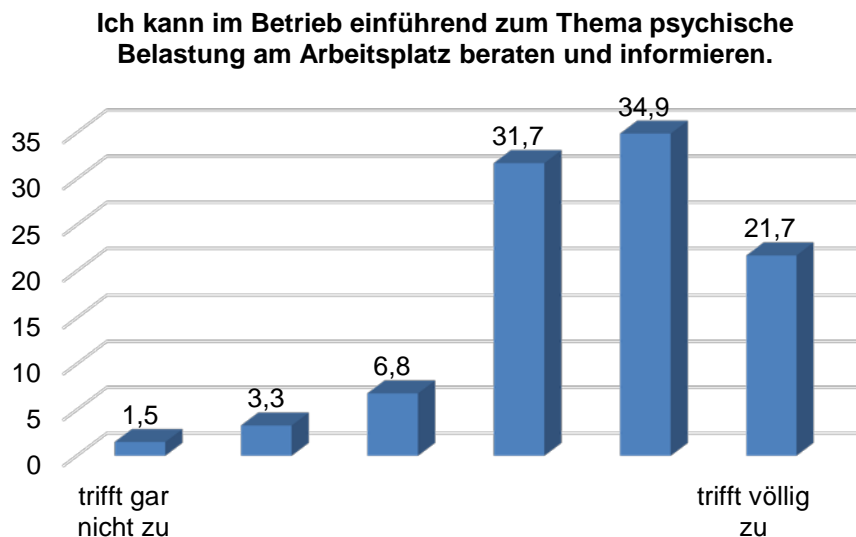


Abb. 8.9 Einführende Beratung zum Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz

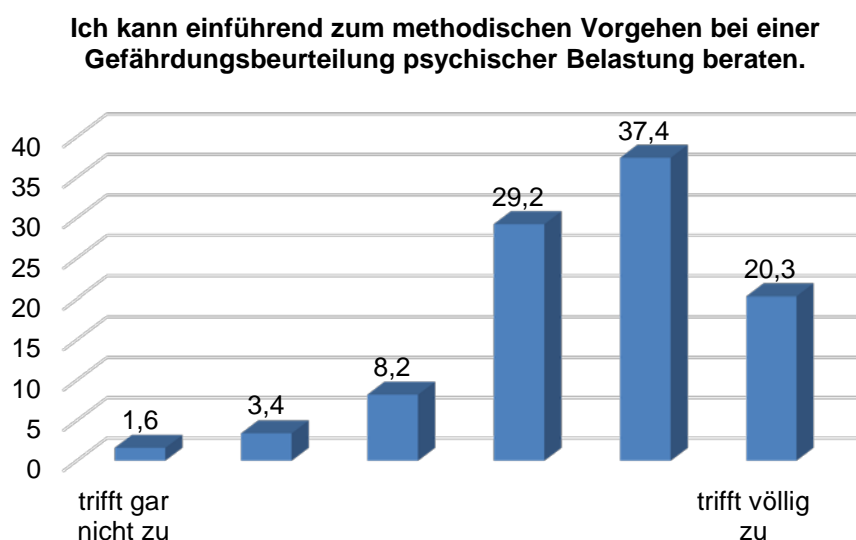


Abb. 8.10 Einführende Beratung zum methodischen Vorgehen bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

8.2.3.5 Einrichtung einer zweiten Beratungsebene mit Fachexperten ("Second Level")

Die Einrichtung der zweiten Beratungsebene mit Fachexperten war sehr förderlich dafür, das Thema Psychische Belastung bei UVT und Ländern voranzutreiben und die Akzeptanz gegenüber dem Thema zu erhöhen. Dies zeigten insbesondere die Diskussionen und Ausarbeitungen auf den Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch der Experten der zweiten Beratungsebene (vgl. Abschnitt 3.2.3).

Die Anfragen und Themen, die die Fachexperten bearbeiten, sind vielfältig (s. Abb. 8.11). Dies geht aus den Ergebnissen von zwei Befragungen hervor, in denen die Fachexperten der zweiten Beratungsebene nach ihren Aufgaben, Erfahrungen und Einschätzungen befragt wurden. Durchgeführt und ausgewertet wurden die Befragungen durch das AP 11. In 2015 haben insgesamt 90 Fachexperten der zweiten Beratungsebene an der Online-Befragung teilgenommen. Die Teilnehmenden waren zu jeweils 50 % von den Ländern und von den UVT. In 2017 haben sich 87 Fachexperten beteiligt, davon 21 % aus den Ländern und 79 % von den UVT.



Abb. 8.11 Anfragen zum Thema Psychische Belastung an die Fachexperten der zweiten Beratungsebene

Die Einrichtung der zweiten Beratungsebene wurde bei den unterschiedlichen GDA-Trägern heterogen umgesetzt.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass Qualifikation und Rolle der Fachexperten der zweiten Beratungsebene trügerspezifisch teils recht unterschiedlich sind (s. Abb. 15 und 16). Vor dem Ziel, als Fachexperte der zweiten Beratungsebene tiefgehende Kenntnisse und Erfahrungen zum Thema Psychische Belastung zu haben, ist insbesondere der Anteil an Psychologen bei den Ländern vergleichsweise gering ausgeprägt. Während bei den UVT ein Großteil der Fachexperten Psychologen sind, sind die Fachexperten bei den Ländern mehrheitlich Aufsichtsbeamte. Häufig wird die Aufgabe des Fachexperten der zweiten Beratungsebene dort also vom Aufsichtspersonal übernommen, die einen technischen Hintergrund und vergleichsweise wenig Kenntnisse und Erfahrungen im psychologischen Bereich haben.

Ein Vergleich der Ergebnisse aus 2015 und 2017 zeigt, dass der Anteil an Psychologen in 2017 bei den Ländern mehr als doppelt so hoch ist wie in 2015, was ein Anzeichen dafür sein könnte, dass der Anteil an psychologischen Fachexperten gestiegen ist. Der leichte Anstieg an Aufsichtspersonen bei den UVT – bei gleichbleibendem Anteil an Psychologen – könnte wiederum darauf hinweisen, dass Psychologen zunehmend auch als Aufsichtspersonen ausgebildet werden.

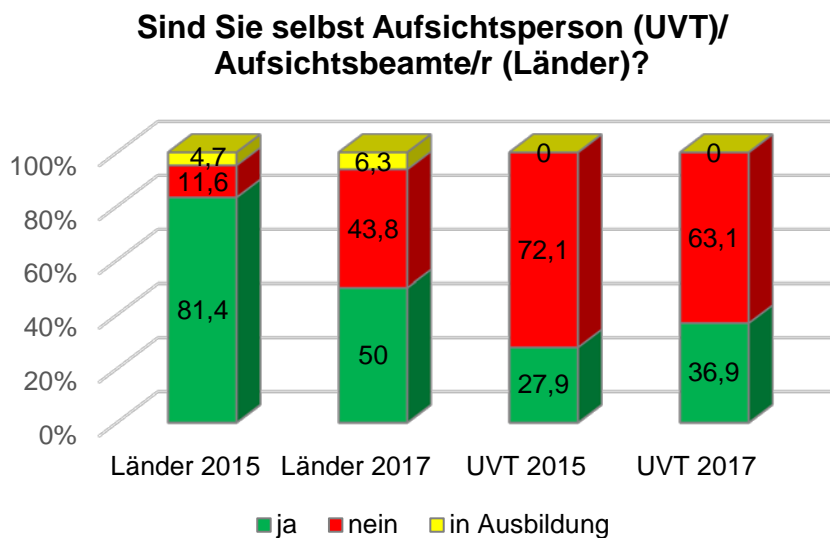


Abb. 8.12 Anteil an Fachexperten der zweiten Beratungsebene, die in der Aufsicht tätig sind

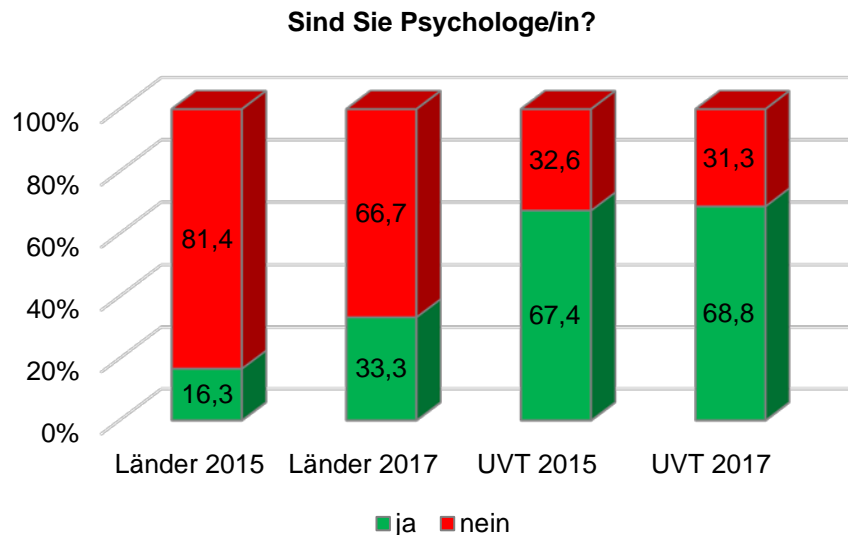


Abb. 8.13 Anteil an Fachexperten der zweiten Beratungsebene, die Psychologe/in sind

Um eine einheitliche Qualität der Fachexperten der zweiten Beratungsebene bei allen GDA-Trägern sicherzustellen, sollten die "Basisaufgaben" der Tätigkeit beschrieben und veröffentlicht werden. Für deren Erarbeitung können in der Praxis "gelebte Modelle" der Fachexperten der zweiten Ebene sowie deren Rolle und Zusammenarbeit mit dem Aufsichtspersonal erfasst und daraufhin ausgewertet werden, welches Rollenverständnis und welche Aufgaben hilfreich und zielführend sind und welche dies nicht sind.

Auf Grundlage der zu formulierenden "Basisaufgaben" ist zu empfehlen, dass Mindestanforderungen an die Qualifikation der Fachexperten der zweiten Beratungsebene formuliert werden. Um solche Mindestanforderungen bei den GDA-Trägern flächendeckend zu realisieren, sollten möglicherweise auch dem Anforderungsprofil entsprechende Qualifizierungsangebote entwickelt und angeboten werden.

Um die Verbindlichkeit der Einrichtung der zweiten Beratungsebene sowie deren "Basisaufgaben" und Qualifikation bei den GDA-Trägern zu stärken, wäre die Spezifizierung bzw. Ausdifferenzierung dieser Fachexperten der zweiten Beratungsebene in der GDA-Leitlinie "Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz" angezeigt.

8.2.3.6 Organisation eines regelmäßigen Erfahrungsaustauschs für die Fachexperten der zweiten Beratungsebene

Die mit den Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch verbundenen Ziele lagen zum einen in der Information der Fachexperten über das GDA-Arbeitsprogramm „Psyche“ sowie die Arbeit in den Arbeitspaketen. Zum anderen sollten die Experten der zweiten Beratungsebene zu psychologischen Fachthemen weiterqualifiziert werden. Ein weiteres wesentliches Ziel des Erfahrungsaustausches lag darin, dass die Fachexperten von Ländern und UVT Gelegenheit dazu erhalten sollten, sich trägerübergreifend kennenzulernen, sich auszutauschen, gegenseitig voneinander zu lernen und sich untereinander zu vernetzen.

Zur Erreichung der verschiedenen Ziele hielten die drei Veranstaltungen eine Fülle an inhaltlichen und methodischen Programmpunkten bereit. In Vorträgen wurde über das GDA-Arbeitsprogramm „Psyche“ und die Arbeit in den Arbeitspaketen informiert sowie für die Teilnehmenden relevante Fachthemen präsentiert. In sogenannten "Treffpunkten" wurden diese Vortragsinhalte in Kleingruppen reflektiert und diskutiert, was gleichzeitig das gegenseitige Kennenlernen und den trägerübergreifenden Austausch zwischen den Experten gefördert hat. Ähnlich war es mit den Workshops, in denen parallel verschiedene Themen rund um Wissenschaft und praktische Umsetzung des Themas Psychische Belastung bei den Ländern, den UVT und in den Betrieben vorgestellt und diskutiert wurden.

Die drei Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch wurden vom AP 11 evaluiert. Zudem wurden die Fachexperten der zweiten Beratungsebene in den Jahren 2015 und 2017 im Vorfeld der Veranstaltungen in einer Online-Befragung zu ihren Erfahrungen befragt, und die Befragungsergebnisse wurden jeweils auf dem nachfolgenden Erfahrungsaustausch vorgestellt (vgl. Abschnitt "Einrichtung einer zweiten Beratungsebene mit Fachexperten ("Second Level")").

Im Rahmen der drei Veranstaltungen selbst wurden die Teilnehmenden in TED-Befragungen nach ihrer Meinung gefragt.

Die einzelnen Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch der Fachexperten der zweiten Beratungsebene hatten unterschiedliche Schwerpunkte, die auch den jeweiligen Stand und den Verlauf der Einrichtung der zweiten Beratungsebene mit Fachexperten darstellen.

Der erste Erfahrungsaustausch für die Fachexperten der zweiten Beratungsebene fand am 24./25. September 2013 in Dresden statt. Neben der Vorstellung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche und fachthematischer Vorträge wurden dort Qualifizierungsbedarfe, Grenzen und Möglichkeiten der Fachexperten, interne und externe Schnittstellen sowie häufige Beratungsanlässe diskutiert.

Für die Teilnehmenden dieses ersten Erfahrungsaustausches waren die Klärung der eigenen Rolle als Fachexperte der zweiten Beratungsebene und die Vernetzung mit Kolleginnen und Kollegen von anderen GDA-Trägern von großer Relevanz.

Am 24./25. November 2015 fand in Dresden der zweite Erfahrungsaustausch für die Fachexperten der zweiten Beratungsebene von Ländern und UVT statt. Neben Austausch und Vernetzung lag ein Fokus der Veranstaltung auf der fachlichen Qualifizierung zu den Schwerpunktthemen des GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“. Dazu gab es Vorträge von Experten zum Thema Gefährdungsbeurteilung und zu den Themen der GDA-Kernprozesse „Trauma“ und „Arbeitszeit“. Am relevantesten wurde (in der TED-Befragung) ein weiterer Vortrag zu den Wirkzusammenhängen zwischen Arbeitsbedingungen und Erkrankungen von den Teilnehmenden beurteilt. Eine wichtige Erkenntnis dieses Erfahrungsaustausches war, dass die eigene Rolle und das Aufgabenspektrum der Fachexperten der zweiten Beratungsebene seitdem ersten Erfahrungsaustausch 2013 deutlich klarer geworden sind.

Im 20./21. November 2017 fand schließlich der 3. Erfahrungsaustausch der Fachexperten der zweiten Beratungsebene in Fulda statt. Auf dem Erfahrungsaustausch wurden unter anderem Ergebnisse aus zwei Forschungsprojekten der BAuA "Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung" sowie "Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der betrieblichen Praxis" vorgestellt und diskutiert sowie ein Ausblick auf die Veränderungen in der Arbeitswelt (Arbeiten 4.0) gegeben und die damit verbundenen Herausforderungen und Ansätze für die

Prävention thematisiert. Bei diesem letzten Erfahrungsaustausch im Rahmen des aktuellen GDA-Arbeitsprogramms Psyche wurde sowohl ein Blick zurück auf die Entwicklungen der letzten Jahre als auch ein Blick in die Zukunft geworfen ("Wie geht es mit GDA Psyche weiter?"). Dabei zeigte sich, dass die Fachexperten der zweiten Beratungsebene für den Verlauf der GDA-Periode insbesondere positiv hervorgehoben haben, dass sich der Bekanntheitsgrad und das Fachwissen zum Thema Psychische Belastung erhöht haben und die Aufgeschlossenheit und Akzeptanz dem Thema gegenüber gestiegen sind (vgl. Abschnitt "Förderung der Akzeptanz gegenüber dem Thema Psychische Belastung"). Auch eine Verbesserung der Kommunikation und Kooperation mit Kollegen und Betrieben sowie der Integration des Themas in den Arbeitsschutz wurden von den Teilnehmenden in den letzten Jahren beobachtet.

Das Veranstaltungsformat des Erfahrungsaustausches wurde sehr gut angenommen, und die Teilnehmenden der drei Veranstaltungen haben die Möglichkeiten zum Austausch, zur Diskussion und zur Netzwerkbildung sehr positiv bewertet. Dies zeigen die Ergebnisse der TED-Befragungen, die im Rahmen der Veranstaltungen durchgeführt wurden. Die Ergebnisse der TED-Befragung beim Erfahrungsaustausch 2017 zeigen außerdem, dass sich die Fachexperten die Fortführung dieser Veranstaltung über die 2. GDA-Periode hinaus wünschen.

8.2.3.7 Förderung der Akzeptanz gegenüber dem Thema Psychische Belastung

Neben dem grundlegenden Ziel des AP 4/5, das Aufsichtspersonal zum Thema Psychische Belastung zu qualifizieren, hat sich gezeigt, dass sich im Laufe der GDA-Periode auch die Akzeptanz des Aufsichtspersonals gegenüber dem Thema verbessert hat. Die gestiegene Akzeptanz beim Aufsichtspersonal sowie die Einrichtung einer zweiten Beratungsebene mit Fachexperten, die ebenfalls in der Beratung von Betrieben tätig sind, haben außerdem die Akzeptanz der Betriebe gegenüber dem Thema Psychische Belastung erhöht. Dies zeigen unter anderem die Erkenntnisse, die im Rahmen des Erfahrungsaustauschs der Fachexperten der zweiten Beratungsebene in 2017 gesammelt wurden. Die Teilnehmenden berichteten dort davon, dass sich im Verlauf der GDA-Periode nicht nur der Bekanntheitsgrad des Themas Psychische Belastung, sondern auch die Aufgeschlossenheit und die Akzeptanz gegenüber dem Thema merklich gesteigert haben.

Um die Akzeptanz bei den Führungskräften der GDA-Träger zu fördern, wurde eine Veranstaltung mit dem Titel „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Ein Auftrag für die Arbeitsschutzaufsicht“ durchgeführt. Im Vorfeld dieser Veranstaltung wurde im Juli 2017 eine Online-Befragung durchgeführt, an der sich 44 Führungskräfte und Multiplikatoren beteiligt haben. 61 % der Befragten gehören einer staatlichen Arbeitsschutzverwaltung an und 35 % sind den UV-Trägern zuzuordnen. Die Befragungsergebnisse gehen in die gleiche Richtung, wie sie auf dem Erfahrungsaustausch der Fachexperten der zweiten Beratungsebene berichtet wurden. Die Ergebnisse zeigen, dass 77 % der Befragten der Aussage zustimmten oder eher zustimmten, ein großes Interesse am Thema psychische Belastung zu haben. Bei der Aussage, dass dieses Thema ihnen in ihrer Rolle als Führungskraft wichtig sei, gaben 81 % der Befragten an, dass sie dem zustimmen oder eher zustimmen.

Ebenfalls 81 % stimmten der Aussage (eher) zu, fest entschlossen zu sein, das Thema der psychischen Belastung in ihrer Aufsichtstätigkeit voran zu bringen. Hingegen wurde der Stellenwert der psychischen Belastung in der gegenwärtigen Aufsichtstätig-

keit ihrer Organisation lediglich von 42 % der Befragten als sehr oder eher hoch eingeschätzt, und 49 % gaben an, dass ihre Organisation auf die Beratung zu psychischen Belastungsfaktoren sehr oder eher gut vorbereitet sei.

8.2.4 Qualifizierung betrieblicher Akteure (AP 6)

8.2.4.1 Kooperationspartner

Im Verlauf der GDA Psyche-Periode wurden verschiedene Kooperationspartner und Interessenvertreter in die Ausarbeitung der Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen. Hierbei handelt es sich um folgende Gruppen:

- Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN)
- Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW)
- Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM)
- Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI)
- BKK Dachverband e. V.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
- Bundesärztekammer
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
- IG Metall
- Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)
- Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (ifaa)
- Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)
- Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw)
- Südwestmetall
- TÜV Akademie GmbH/Unternehmensgruppe TÜV Thüringen
- Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB)
- Universitätsklinikum Carl Gustav Carus an der TU Dresden
- Universitätsklinikum Leipzig
- Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW)
- Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e.V. (VDSI)
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)/Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

8.2.4.2 Entwicklung und Erprobung einer Qualifizierung für Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Eine abschließende Strategie, wie das entwickelte Qualifizierungskonzept vermarktet werden soll, steht derzeit noch aus. Erste Vorschläge dazu wurden durch die Firma Systemkonzept erarbeitet. Zudem sollte zukünftig noch geprüft werden, inwieweit das für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit entwickelte Qualifizierungskonzept auch auf die übrigen oben genannten betrieblichen Akteursgruppen übertragbar ist.

8.2.4.3 Weitere Schritte zur Umsetzung von Qualifizierungskonzepten für betriebliche Akteure

Über das Qualifizierungskonzept für Fachkräfte für Arbeitssicherheit hinaus war es im AP 6 ein generelles Ziel, die Umsetzung der Qualifizierung aller oben genannten betrieblichen Akteure zu fördern. Neben dem noch ausstehenden Vermarktungskonzept sowie der Prüfung auf die Übertragbarkeit des Qualifizierungskonzepts auf die anderen betrieblichen Akteursgruppen, wurden zur Erreichung dieses Ziels zwei Workshops mit Verbandsvertretern der betrieblichen Akteursgruppen durchgeführt.

Im ersten Workshop wurde gemeinsam mit diesen Vertretern erarbeitet, welche Kompetenzen der betrieblichen Akteure im Themenbereich Psychische Belastung erforderlich sind (vgl. Abschnitt 3.2.4). Durch den gemeinsam ausgearbeiteten Konsens ist von einer breiten Akzeptanz des Ergebnisses auszugehen, was wiederum der Umsetzung der Qualifizierung der betrieblichen Akteure zu Gute kommen dürfte.

Im zweiten Workshop mit Kooperationspartnern und Interessensvertretern in 2017 wurden gezielt Ansätze und Aktivitäten zur Förderung der Qualifizierung der betrieblichen Akteure entwickelt. Im Fokus des Workshops stand die Frage "Wie erreichen wir es, dass die Qualifizierung der betrieblichen Akteure zum Thema Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung weiter vorankommt?" Auf Grundlage der in der Broschüre "Empfehlungen zur Qualifizierung betrieblicher Akteure für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung" veröffentlichten Outcomes wurden Ideen erarbeitet, durch welche Maßnahmen und durch wen (Promotoren, Institutionen etc.) die Qualifizierung der unterschiedlichen betrieblichen Akteure (Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Betriebliche Interessenvertretung, Führungskräfte) (weiter) vorangebracht werden kann. Die erarbeiteten Ideen wurden durch diverse Maßnahmenvorschläge konkretisiert und konkrete nächste Schritte zu deren Umsetzung festgelegt (z. B. Veröffentlichungen zu Themen des GDA-Arbeitsprogrammes „Psyche“ in Zeitschriften (insbesondere für Betriebsärzte und Sifas) oder die Information der GDA-Koordinatoren bezüglich der Realisierung der Outcomes in den Qualifizierungsangeboten der UV-Träger für die betrieblichen Akteure im Arbeitsschutz).

Die ersten im Workshop erarbeitete Aktivitäten, wie die Information der GDA-Koordinatoren bezüglich der Realisierung der Outcomes in den Qualifizierungsangeboten, wurden bereits initiiert bzw. umgesetzt. Für die Umsetzung anderer Ansätze und Aktivitäten bedarf es weiterer zeitlicher Ressourcen, die bis zum Ende der 2. GDA-Periode nicht mehr verfügbar waren. So beispielsweise die Abstimmung mit überbetrieblichen Diensten in Hinblick auf ihre Qualifikationsanforderungen. Eine Weiterführung der im Workshop erarbeiteten Aktivitäten sowie gegebenenfalls die Entwicklung und Umsetzung weiterer Maßnahmen ist angezeigt, um die Qualifizierung der betrieblichen Akteure weiter voranzutreiben.

Um eine gute Unterstützung von Unternehmen durch ihre betrieblichen Berater im Arbeitsschutz zu gewährleisten, ist es wünschenswert, dass Qualifizierungsmaßnahmen für die betrieblichen Akteure qualitativ hochwertig und inhaltlich sowie didaktisch im Sinne der GDA durchgeführt werden. Die Entwicklung und Einführung von Maßnahmen zur Qualitätssicherung wäre aus Sicht der Erfahrungen des AP 6 angezeigt.

Da mit dem Thema Psychische Belastung sowie mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in den Unternehmen häufig über die per Gesetz vorgesehenen betrieblichen Akteure hinaus weitere Zielgruppen/Akteursgruppen befasst sind (z. B.

weitere Betriebsberater wie Gesundheitsmanager oder Personaler sowie Krankenkassen), sollte geprüft werden, inwieweit auch solche Akteure qualifiziert werden sollten. Dies wäre auch im Sinne des Präventionsgesetzes.

8.2.4.4 Entwicklung und Verbreitung von Handlungshilfen und weiteren Unterstützungsangeboten für Betriebe und Beschäftigte (AP 7)

Aufgabe des AP 7 war es, Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zu konkretisieren und abzustimmen sowie Handlungshilfen und Unterstützungsangebote der GDA-Träger und ihrer Partner darzustellen. Ziel ist es, damit zur Erhöhung der Handlungssicherheit der Betriebe bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung beizutragen.

Für das AP 7 wurde ein Arbeitskreis eingesetzt, bestehend aus Vertretern von Ländern, Unfallversicherungsträgern, Sozialpartnern und BAuA.

Im Arbeitspaket sind nachstehende Ergebnisse erzielt worden.

1. Abstimmung und Bekanntmachung von Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Im Sommer 2014 wurden die im Arbeitsprogramm abgestimmten Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung veröffentlicht. Die Empfehlungen beschreiben einen Korridor, innerhalb dessen sich die Umsetzung Belastung bewegen sollte. Zu jedem Schritt des Gefährdungsbeurteilungsprozesses werden Aufgaben und empfehlenswerte Vorgehensweisen beschrieben. Die Besonderheit dieser Empfehlungen besteht darin, dass sie sich auf einen vergleichsweise breiten Konsens von Vertretern von Bund, Ländern, Unfallversicherungsträgern, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden stützen können. Sie repräsentieren damit gegenwärtig den „gemeinsamen Nenner“ wichtiger arbeitsschutzpolitischer Akteure.

Es wurden vielfältige Aktivitäten unternommen, um diese Empfehlungen den Adressaten (u. a. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Beschäftigtenvertretung, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte, Aufsichtspersonal und Berater im Themenfeld) bekannt zu machen und nahe zu bringen:

- Bekanntmachung und Verteilung der Broschüren mit den „Empfehlungen...“ über die UVT, Länder, Bund/BAuA und Sozialpartnerverbände auf Fachtagungen und bei Qualifizierungsmaßnahmen. Insgesamt wurden mehr als 100.000 Broschüren mit den Empfehlungen gedruckt und über die einzelnen GDA-Träger verteilt.
- Entwicklung und Veröffentlichung eines Erklärfilms, in dem die Empfehlungen in Wort und Bild vermittelt werden. Der Film ist allein auf dem Webportal „gda-psyche.de“ zwischen April 2016 und Juli 2017 mehr als 25.000 mal angeschaut und von der großen Mehrheit der Rezipienten (betriebliche Arbeitsschutzexperten, Betriebsräte, Berater und Aufsichtspersonal, Führungskräfte und Geschäftsführer) positiv bewertet worden.
- Vorstellung der Empfehlungen im Rahmen von zahlreichen Vorträgen auf Fachtagungen und Kongressen. Dabei wurden alle adressierten Zielgruppen angesprochen. Beispielhaft ausgewählte Fachvorträge zu den „Empfehlungen zur Umsetzung...“ waren:

- Fachvortrag bei der Betriebsrätetagung der IG Metall Baden-Württemberg (Zielgruppe Betriebsräte)
- Fachvortrag beim GDA-2nd-Level-Erfahrungsaustausch zu GDA Psyche (Zielgruppe Aufsicht, 2nd-Level)
- Fachvortrag auf dem Kongress zur A+A (alle Arbeitsschutzakteure)
- Fachvortrag beim BDA-Arbeitskreis „Arbeitsgestaltung und Forschung“ (Zielgruppe Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber)
- Fachvortrag bei Tagungen des Fachverbands PASIG (Zielgruppe Arbeitswissenschaft, Arbeitspsychologie)

2. Konkretisierung von Qualitätsgrundsätzen für Instrumente/Verfahren und von Schlüsselfaktoren psychischer Belastung

Eine laufende Aufgabe des Arbeitspakets 7 war es, diese „Empfehlungen...“ weitergehend zu konkretisieren und anzureichern mit dem Ziel, zu einer Erhöhung der Handlungssicherheit der Betriebe in diesem Themenfeld beizutragen. Unter dieser Zielsetzung konkretisiert wurden:

- 1) Empfehlungen und Prüffragen zur Auswahl von Instrumenten/Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, die in einer zweiten, aktualisierten Auflage (erschienen im Januar 2016) der „Empfehlungen...“ veröffentlicht wurden. Adressiert an die GDA-Träger und ihre Partner, wurden zum anderen übergreifende Qualitätsgrundsätze abgestimmt, die der Erstellung von Instrumenten/Verfahren zugrunde gelegt werden sollen. Diese Qualitätsgrundsätze wurden mit NAK-Beschluss vom 19.11.2015 als Anlage der GDA-Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ hinzugefügt.
- 2) Empfehlungen von Schlüsselfaktoren, die branchen- und tätigkeitsübergreifend relevant und daher grundsätzlich bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind. Im Einzelnen sind dies: Arbeitsintensität, Arbeitszeit, soziale Beziehungen, insbes. zu Vorgesetzten, Umgebungsbedingungen, insbes. Lärm. Diese Konkretisierungen der erforderlichen Inhalte der Gefährdungsbeurteilung bei psychischer Belastung sind in der dritten Auflage (erschienen im Dezember 2017) veröffentlicht worden.

3. Abfrage der von den GDA-Trägern und Sozialpartnern offerierten Instrumente/Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Viele GDA-Träger haben Instrumente und Verfahren erstellt, die sie ihren Mitgliedsbetrieben für die Zwecke der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung anbieten. Für Betriebe ist dieses Angebot eine wichtige Hilfestellung. Um eine Übersicht über das Angebot zu gewinnen, wurde durch das AP7 im Januar 2016 eine Online-Befragung organisiert, die am 31. März 2016 endete. In die Befragung einbezogen wurden alle GDA-Träger sowie die im GDA-Arbeitsprogramm „Psyche“ beteiligten Sozialpartner. Letztere wurden gebeten, nur einzelne, exemplarisch ausgewählte Instrumente zu melden. Für jedes genannte Instrument/Verfahren wurde erfragt, für welche Branchen und Betriebsgrößenklassen es geeignet ist und nach welcher Vorgehensweise/Methode die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung umgesetzt wird. Erfragt wurde auch, ob das Instrument praktisch erprobt und die methodische Qualität

geprüft wurde. Zudem wurde jeweils um eine Selbsteinschätzung gebeten, ob das angebotene Instrument/Verfahren den Qualitätsgrundsätzen genügt, auf die sich die GDA-Träger verständigt haben (siehe Kasten). Die Teilnahme an der Befragung erfolgte freiwillig und unter der Zusicherung, dass Angaben einzelner GDA-Träger nicht ohne deren explizite Einwilligung veröffentlicht werden.

An der Befragung haben sich insgesamt 18 verschiedene Träger – mehrheitlich UVT – beteiligt. Die Träger haben dabei insgesamt 28 unterschiedliche Instrumente/Verfahren gemeldet. Die durch die Träger genannten Instrumente und Verfahren sind in der Fachzeitschrift „sicher ist sicher“, Ausgabe 4/2017, dargestellt worden. Einen Überblick über die Abfrageergebnisse gibt die nachstehende Tabelle.

Tab. 8.1 Ergebnisse der Abfrage im Überblick

Gemeldete Instrumente/Verfahren	Anzahl
Angebot eines UVT	22
Angebot von Sozialpartnern	6
branchenübergreifend geeignet	12
für bestimmte Branchen entwickelt	16
geeignet für alle Betriebsgrößenklassen	12
geeignet für Kleinbetriebe (< 50 MA)	10
geeignet für größere Betriebe (> 49 MA)	6
Workshop	6
Mitarbeiterbefragung	6
Beobachtungsinterview	4
Kombination verschiedener Methoden	12
praxiserprobt, betriebl. Referenzen vorhanden	27
wissenschaftliche Gütebeurteilung vorhanden	10
alle Qualitätsgrundsätze erfüllt	23
Gesamtzahl gemeldeter Instrumente	28

Der nähere Blick auf die angebotenen Instrumente und Verfahren zeigte allerdings, dass das Ziel einer konvergenten Ausrichtung der Instrumente/Verfahren entlang der vereinbarten Qualitätsgrundsätze noch nicht zufriedenstellend erreicht ist. Das gilt beispielsweise für die Frage der methodischen Qualität und Nachvollziehbarkeit der Gefährdungsbeurteilung, aber auch für die Frage, welche tätigkeitsübergreifend relevanten Belastungsfaktoren grundsätzlich in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt sein sollten. Seitens der GDA-Träger sind daher weitergehende Konkretisierungen der Qualitätsgrundsätze sowie entsprechende Weiterentwicklungen der Instrumente/Verfahren erforderlich.

8.2.4.5 Einschätzung des im AP 7 erreichten Sachstands und Herausforderungen für die Zukunft

Es ist gelungen, gemeinsame „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ abzustimmen und einer breiten Fachöffentlichkeit bekannt zu machen. Die Empfehlungen stoßen auf positive Resonanz und erfreuen sich einer breiten Rezeption und Nachfrage. Die Empfehlungen beschreiben einen Korridor, innerhalb dessen sich die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bewegen sollte und schaffen so Orientierung und einen verlässlichen Handlungsrahmen für die betriebliche Praxis. Sie sind nicht nur eine wichtige Grundlage der Beratung und Überwachung durch die GDA-Träger, sondern werden bspw. auch zur Schlichtung bei Einigungsstellenverfahren herangezogen.

Festzuhalten bleibt allerdings auch, dass das gegenwärtige Angebot an Instrumenten/Verfahren nach wie vor sehr heterogen ist. Angesichts dessen ist es bislang auch nicht gelungen, innerhalb des GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“ eine konsensuale Auswahl von Instrumenten/Verfahren zu treffen, die in den „Empfehlungen...“ exemplarisch genannt werden können. Mit Blick auf das Ziel, den Betrieben seitens der GDA-Träger und Sozialpartner konvergente, an einheitlichen Qualitätsgrundsätzen ausgerichtete Instrumente/Verfahren anbieten zu können, erscheinen daher sowohl weitergehende Konkretisierungen der Qualitätsgrundsätze als auch entsprechende Weiterentwicklungen der Instrumente/Verfahren der GDA-Träger erforderlich.

Mit Blick auf das Ziel, die Handlungssicherheit auf Seiten der Betriebe, Berater und Aufsicht bei der Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung weiter zu erhöhen, sind allerdings weitergehende Aktivitäten erforderlich. Wichtige Aufgaben für die Zukunft sind u. a.:

- 1) Die Empfehlungen bieten bislang zu wenig Orientierung in Bezug auf die *Gestaltung* psychischer Belastung. Erforderlich ist daher die (Weiter-)Entwicklung und Konkretisierung von Gestaltungsempfehlungen, die fachlich fundiert, praktisch bewährt, adressatenspezifisch aufbereitet (insbesondere auch für Kleinbetriebe) und tätigkeitsspezifisch ausgerichtet sind, unter Berücksichtigung von Branchenregeln. Unabdingbar ist in diesem Zusammenhang auch die Entwicklung von Anforderungen an einen guten Gestaltungsprozess.
- 2) Es gilt, die Instrumentenvielfalt beizubehalten, um den verschiedenen betrieblichen Gegebenheiten Rechnung zu tragen. Der nähere Blick auf die von den GDA-Trägern angebotenen Instrumente und Verfahren zeigt aber, dass das Ziel einer konvergenten Ausrichtung der Instrumente/Verfahren entlang der vereinbarten Qualitätsgrundsätze noch nicht zufriedenstellend erreicht ist. Daher erscheinen entsprechende Weiterentwicklungen der Instrumente/Verfahren der GDA-Träger erforderlich. Zudem gilt es, Verfahrensbeschreibungen (Mitarbeiterbefragung, Beobachtungsinterviews, Workshop) auszubauen um beispielhafte Prozessbeschreibungen (Vorgehen, Akteure und deren Kompetenzen/Rollen).
- 3) Aktivitäten zum Erkennen und Vermeiden von Gefährdungen durch psychische Belastung werden in den Betrieben durch verschiedene Akteure in verschiedenen Kontexten realisiert, auch jenseits der Strukturen und Prozesse des betrieblichen Arbeitsschutzes. Es gilt, diese vielgestaltige Praxis der Gefährdungsvermeidung in ein Verhältnis zu den formalen Anforderungen des Arbeitsschutzes bzw. an die Gefährdungsbeurteilung zu bringen.

- 4) Es gilt, die Beratung von KKV und KMU auszubauen und adressatengerechter zu gestalten. Strategien kleinbetriebsgerechter Ansprache müssen dazu weiterentwickelt werden. Angesichts der großen Zahl kleiner Betriebe könnten ggf. auch zusätzliche qualifizierte Akteure als Berater eingebunden werden, weil die bei der Aufsicht vorhandenen personellen Ressourcen für eine flächendeckende Beratung kleiner Betriebe nicht ausreichen.
- 5) Die Aufgabe der Beurteilung und Gestaltung „psychischer Belastung“ wird in den Betrieben häufig externalisiert, d.h. an externe Dienstleister ausgelagert. Das Thema psychische Belastung bleibt damit im betrieblichen Handeln häufig „außen vor“. Es gilt, eine stärkere Integration in die betrieblichen Strukturen und Prozesse zu befördern.
- 6) Es gilt, die Schnittstellen von BGM und Arbeitsschutz produktiv zu gestalten und dafür Sorge zu tragen, dass Aktivitäten nicht entkoppelt/parallel laufen. So sollte bspw. die Gefährdungsbeurteilung ein Ausgangs- und Bezugspunkt für Aktivitäten betrieblicher Gesundheitsförderung sein. GleichermäÙen empfehlenswert wäre, Prozesse der Gefährdungsbeurteilung nicht nur zur Identifikation und Reduzierung von Gesundheitsgefährdungen zu nutzen, sondern auch zum Ausbau gesundheitsförderlicher Ressourcen der Arbeit.
- 7) Es gilt dem Missverständnis vorzubeugen, dass es eine eigenständige Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung gäbe. Zu betonen ist, dass psychische Belastung neben anderen Gefährdungsfaktoren in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen ist. Unbenommen bleibt, dass zur Ermittlung, Beurteilung und Gestaltung „psychischer Belastung“ gegenstandsangemessene spezifische Vorgehensweisen, Methoden, Kenntnisse etc. nötig sind.
- 8) Eine Aufgabe für die Zukunft bleibt die Qualifizierung und Stärkung der Akteure im Hinblick auf die Planung und Organisation des Gesamtprozesses der Gefährdungsbeurteilung. Es gilt, eine systematische Prozessgestaltung zu befördern, da diese für eine erfolgreiche Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung grundlegend und unabdingbar ist.
- 9) Es gilt, die Aufgaben der Gefährdungsbeurteilung bei psychischer Belastung (inhaltlich) zu begrenzen und nicht ausufern zu lassen. Empfehlenswert erscheint in diesem Zusammenhang eine inhaltliche Fokussierung auf Schlüsselfaktoren psychischer Belastung (Arbeitsintensität, Arbeitszeit etc.) und die Weiterentwicklung von Empfehlungen, Beratungsangeboten, Handlungshilfen, Instrumenten etc. zu deren Beurteilung und Gestaltung.
- 10) Eine wichtige Herausforderung für die Zukunft ist eine wirksame Koordination des Vorschriften- und Regelwerks in Bezug auf psychische Belastung. Es gilt, Widerspruchsfreiheit zwischen GDA-Empfehlungen und anderen Arbeitsschutzvorschriften und -regeln wie bspw. zur Betriebssicherheit (TRBS) sicherzustellen.

8.2.5 Identifizierung von Risikobereichen psychischer Belastungen (AP 8)

8.2.5.1 Umsetzung des Arbeitspaketes

Grundlage für die Auswahl von Suchkriterien für die Arbeitsbelastungen und Erkrankungen bildeten spezifische Theorien, Modelle und Gesetze (Arbeitszeitgesetz). Insgesamt wurden 52 Übersichtsarbeiten in die Auswertung einbezogen, darunter 26 Metaanalysen.

Bei der Bewertung der Ergebnisse wurden diejenigen psychischen Arbeitsbelastungen als potenziell gesundheitsgefährdend eingestuft, bei denen mindestens eine Metaanalyse Zusammenhänge zu mindestens einer Erkrankung nachweisen konnte.

Die Expertise wurde Anfang 2015 zur Veröffentlichung in der Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie angenommen (Rau, R. & Henkel, B. (2015). Der aktuelle Kenntnisstand über Erkrankungsrisiken durch psychische Arbeitsbelastungen. Ein systematisches Review über Metaanalysen und Reviews. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 59(3), 1-17.). Parallel und ergänzend zu dieser Veröffentlichung erschien die Expertise in einer leicht adaptierten Form als iga-Report (iga-Report 31).

Da zeitlich parallel zu den Arbeiten an der Expertise das Forschungsprojekt der BAuA durchgeführt wurde, entschloss sich die Arbeitsprogrammgruppe, eine systematische Kommunikation der Expertisenergebnisse zurückzustellen.

Gleichwohl wurde die iga-Veröffentlichung in den entsprechenden Fachkreisen sehr positiv und mit hoher Aufmerksamkeit aufgenommen.

Auch vor diesem Hintergrund und aufgrund der Tatsache, dass in mehreren Rückmeldungen bzgl. der Rezeption der Expertisenergebnisse aus Praktikerkreisen der Wunsch nach einer verständlicheren Kurzfassung und Erklärung der Ergebnisse rückgemeldet wurde, verständigte sich die Arbeitsprogrammgruppe auf Erstellung einer gesonderten Informationsbroschüre, in die auch die Ergebnisse des Forschungsprojektes der BAuA sowie ein im Auftrag des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen erstelltes Gutachten berücksichtigt wurden.

Die Informationsbroschüre fasst in verständlicher Weise Erläuterungen zu den wichtigsten Begrifflichkeiten zusammen und erklärt anhand von konkreten Beispielen die Bedeutung von insgesamt sechs Belastungsfaktoren (zu wenig Handlungsspielraum, zu hohe Arbeitsintensität, fehlende oder geringe soziale Unterstützung und Mobbing/Bullying, lange Arbeitszeiten, viele Überstunden, ungünstig gestaltete Schichtarbeit, hohe Arbeitsplatzunsicherheit sowie destruktiver Führungsstil).

Die Informationsbroschüre wurde als GDA-Broschüre in der Reihe ‚Arbeitsschutz in der Praxis‘ unter dem Titel ‚Psychische Arbeitsbelastung und Gesundheit‘ Ende 2017 veröffentlicht.

8.2.5.2 Bewertung der Ergebnisse und Ausblick auf zukünftige Follow-up-Maßnahmen

Die überall erforderliche Überzeugungsarbeit und Kommunikation gegenüber betrieblichen Entscheidern und Multiplikatoren – aber auch gegenüber den Beschäftigten –, wird durch diese Erkenntnisse unterstützt. Sie alleine schaffen noch keine Handlungssicherheit – vor allem aufgrund des noch begrenzten Gestaltungswissens, sie helfen aber dabei, die notwendige Bereitschaft zur Berücksichtigung dieser Faktoren zu schaffen.

Diese Ergebnisse – wie auch die Ergebnisse der anderen beiden o. g. Forschungsarbeiten – lassen sich grundsätzlich für Aufklärungs- und Kommunikationsaktivitäten nutzen, die schließlich auch in einem breiteren Kontext der De-Tabuisierung und De-Stigmatisierung psychischer Erkrankungen zu sehen und bewerten sind. Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit im Arbeitsweltkontext sind zwar mittlerweile auch in der öffentlichen Wahrnehmung und Rezeption akzeptiert, werden jedoch überwiegend als individuelles Problem in der Bewältigung hoher Arbeitsanforderungen auf der

Grundlage persönlichkeitspezifischer Haltungen und Verarbeitungsmuster verstanden. Die Zusammenhänge zu Arbeitsbedingungen werden dabei sehr oft nicht berücksichtigt und vielfach nicht verstanden.

Die jetzt wissenschaftlich gesicherten Erkenntnisse schließen diese Lücke und begründen den Mehrwert und Nutzen entsprechender Gestaltungsmaßnahmen.

Darüber hinaus machen die Ergebnisse der Expertise deutlich, dass psychische Arbeitsbelastungen nicht nur mit psychischen, sondern auch mit körperlichen Gesundheitsbeeinträchtigungen verbunden sind. Die Bedeutung der psychischen Belastungsfaktoren der Arbeit wird durch diese Ergebnisse noch weiter verstärkt.

Aus der Perspektive des Arbeitsschutzes und der GDA bleibt zu diskutieren und zu klären, welche Konsequenzen sich aus dieser Expertise – wie aber auch aus den anderen beiden Forschungsarbeiten – für das Handeln der Arbeitsschutzakteure inner- und außerbetrieblich ergeben und ableiten lassen. In der Diskussion innerhalb der Arbeitsprogrammgruppe wurde deutlich, dass die Schlussfolgerungen spezifisch für jeden einzelnen ermittelten Risikofaktor geprüft werden müssen. Manche Faktoren entziehen sich der direkten Gestaltung allein durch Arbeitsschutzmaßnahmen und sind von anderen Politikbereichen abhängig. Die Diskussionen hierzu sind nicht abgeschlossen und sollten aus Sicht der Arbeitsprogrammgruppe in der nächsten Periode der GDA weitergeführt werden.

Aus der Perspektive der Gesundheitsversorgung (der Kuration und der Prävention) vermitteln die Ergebnisse der Expertise einen Überblick über wichtige Gesundheitsrisiken, die ohne ein systematisch organisiertes Risikomanagement die Krankheitslast in der Bevölkerung insgesamt vermehren können, verbunden mit den zusätzlichen direkten und indirekten Krankheitskosten.

Daraus kann zunächst einmal eine Bestätigung der betrieblichen Gesundheitsförderung im Sinne der Anforderungen des SGB V abgeleitet werden. Die hier gesetzlich geforderte gesundheitliche Bedarfsanalyse berücksichtigt wichtige psychische Belastungsfaktoren, auch wenn dies in der Praxis der betrieblichen Gesundheitsförderung nicht in jedem Fall umgesetzt wird und sehr häufig nur eine begrenzte Gruppe von Faktoren berücksichtigt wird.

Die Ergebnisse der Expertise können nunmehr auch herangezogen werden, um die durch das Präventionsgesetz neu integrierte Anforderung der Ausrichtung auf spezifische arbeitsbedingte Risiken handhabbar zu machen.

Schließlich sollten die Ergebnisse der Expertise, wie auch der anderen beiden Forschungsarbeiten, nicht nur im Kontext der GDA-Weiterentwicklung bewertet werden, sondern auch in die zukünftigen Eckpunkte der nationalen Präventionsstrategie eingeordnet werden.

Grundsätzlich stimmen die Arbeits- und Sozialpolitik und die Gesundheitspolitik darüber überein, dass weitere Anreize und neue Kooperationsstrukturen erforderlich sind, um die Zahl aktiver Betriebe im Sinne eigenverantwortlicher Vorgehensweisen sowohl im Arbeitsschutz als auch in der betrieblichen Gesundheitsförderung deutlich zu steigern.

Die nun vorliegenden Erkenntnisse zu den gesundheitlichen Konsequenzen psychischer Belastungen in der Arbeit sind dabei ein wichtiger Baustein in der Organisation und im Transfer notwendiger Kommunikationsaktivitäten auf einer breiten Basis.

Dafür sind zwei Vorgaben in besonderer Weise bedeutsam, die sich aus dem Präventionsgesetz ergeben. Zum einen handelt es sich dabei um die sogenannten regionalen

Koordinierungsstellen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, die die Krankenkassen auf regionaler und kommunaler Ebene eingerichtet haben. Auch wenn die aktuelle Inanspruchnahme durch Unternehmen sehr begrenzt ist, ist das zukünftige Potenzial dieser neuen Kooperationsstruktur sehr groß, weil hier ein verpflichtender Rahmen zur Zusammenarbeit mit wichtigen Multiplikatoren, den Unternehmensorganisationen auf allen Ebenen angelegt wurde. In allen Bundesländern sind die zuständigen Institutionen des Arbeitsschutzes, die jeweilige Landesregierung und die Unfallversicherungsträger einzubinden. Damit wird auch strukturell eine stärkere Kooperation der GDA-Akteure und der anderen Akteure der nationalen Präventionsstrategie möglich.

Der zweite, wichtige Anknüpfungspunkt leitet sich nun aus den in Kürze zu konsentierenden Zielen und Schwerpunktsetzungen der nationalen Präventionsstrategie im Bereich der Arbeitswelt ab. Hier wird ein neues Prozessziel eingeführt, das den Fokus auf die akteursübergreifende Zusammenarbeit auf kommunaler und regionaler Ebene lenken wird. In Verbindung mit den regionalen Koordinierungsstellen ergibt sich dadurch ein Rahmen für die eigenverantwortliche Gestaltung der überbetrieblichen Akteure in beiden Politikressorts.

Wenn es gelänge, die Vorbehalte gegenüber den neuen Kooperationsformen abzubauen und damit Bündelungen auch von Ressourcen möglich wären, könnten erhebliche Netzwerkpotenziale erschlossen und genutzt werden.

Reduziert man die Komplexität der nun vorliegenden Forschungsergebnisse zu psychischer Belastung in der Arbeit auf die Schlüsselfaktoren, zeigt sich die hohe Bedeutung einer mitarbeiterorientierten Führungs- und Unternehmenskultur. Die Ausprägung vieler einzelner psychischer Belastungsfaktoren ist sowohl auf der strukturellen Ebene (Geschäftsmodell und Wertebasierung) als auch auf der Mikroebene der Führungskraft-Mitarbeiter-Beziehung von der jeweiligen Ausprägung der Führungs- und Unternehmenskultur abhängig. Für einen akteursübergreifenden Transfer auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene ergeben sich daher neue Chancen, sowohl für den Arbeitsschutz als auch für die betriebliche Gesundheitsförderung.

8.2.6 Identifizierung und Verbreitung von guten Praxisbeispielen/ Handlungsansätzen und modellhafte Erprobung betrieblicher Interventionen (AP 9)

8.2.6.1 Erläuterungen zur Umsetzung

Teilarbeitspaket I wurde im Programmzeitraum vollständig bearbeitet und umgesetzt.

Teilarbeitspaket II konnte im Arbeitsprogrammzeitraum nur bedingt bzw. nur in veränderter Form bearbeitet werden. Zu einer modellhaften Erprobung betrieblicher Interventionen kam es nicht. Stattdessen wurden betriebliche Erfahrungsaustausche und eine Interviewserie initiiert. Die folgenden Beobachtungen erklären diese Veränderung:

- Wie bei Teilarbeitspaket I war auch im Rahmen der Arbeiten zu Teilarbeitspaket II in der Anfangszeit des Arbeitsprogramms eine deutliche Zurückhaltung bzw. Skepsis und eine geringe Resonanz bei der Akquisition bzw. Recherche betrieblicher Interventionen – auf allen Ebenen (Aufsicht, Unternehmen, betriebliche Arbeitsschutzakteure u.a.) – festzustellen. Viele Unternehmen waren nicht bereit, mit ihren Aktivitäten und Ansätzen zum Umgang mit arbeitsbedingter psychischer Belastung

an die Öffentlichkeit zu gehen, z. B. weil sie nicht den Eindruck erwecken wollten, dass es Probleme im Unternehmen gäbe.

- Die Überlegung, die im Arbeitsplan für Teilarbeitspaket II vorgesehenen Aufgaben im Rahmen eines Ideenwettbewerbs zur Umsetzung betrieblicher Maßnahmen zu bearbeiten, war letztlich wenig erfolgreich. Im Ausschreibungszeitraum Juli bis September 2015 gingen lediglich 12 Ideen ein, wobei ein Großteil als nicht förderungswürdig eingeschätzt werden musste.

In einer später initiierten Interviewreihe wurden darüber hinaus die folgenden Argumente für die Zurückhaltung der Unternehmen und die nur langsam steigende Anzahl vorzufindender Gefährdungsbeurteilungen mit Berücksichtigung psychischer Belastungen genannt:

- 1) Der Prozess braucht Zeit – von einer ersten Beschäftigung mit dem Thema „arbeitsbedingte psychische Belastungen“ bis zu einer Bestandsaufnahme (Analyse) dauert es teilweise bis zu 1,5 Jahre.
- 2) Unsicherheit bei Durchführung/Wahl der Instrumente bzw. in der praktischen Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- 3) Unsicherheit und Ängste in Bezug auf das Thema „psychische Belastungen“

Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Zeitpunkt für ein solches Teilarbeitspaket zu früh war. Im Zuge der Fortschritte in der Bearbeitung des Themas Umgang mit arbeitsbedingter, psychischer Belastung, welche – so ist anzunehmen – zu einem substantziellen Teil auch auf das GDA-Arbeitsprogramm „Psyche“ zurückzuführen sind, kann gegenwärtig eine bessere Ausgangsbasis erwartet werden (informierte Unternehmen, qualifiziertes Aufsichtspersonal, qualifizierte betriebliche Akteure etc.), d. h. in vielen Fällen wurde durch das Programm der Prozess überhaupt erst angestoßen, sodass mit aussagekräftigen Ergebnissen und weiteren guten Praxisbeispielen erst in der kommenden GDA-Periode zu rechnen ist.

8.2.6.2 Welche Aktivitäten gab es?

Akquisition und Aufbereitung von 15 Praxisbeispielen

Jedem Praxisbeispiel ging ein Gespräch direkt vor Ort, d. h. im Unternehmen voraus. Während des Gesprächs wurde ein Praxisdokumentationsbogen ausgefüllt, welcher als Grundlage für den folgenden Textentwurf entsprechend der Gliederung der INQA-Beispiele diente. Nach Abstimmung dieses Textentwurfes sorgte die INQA-Geschäftsstelle für die Einstellung des Beispiels in der INQA-Datenbank. Dieser Arbeitsschritt wird Ende 2018 abgeschlossen sein. Begleitend zur Texterarbeitung wurden i. d. R. Fotografien beauftragt, um das Beispiel angemessen bebildern zu können. Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht zu den im Rahmen von AP 9 erarbeiteten Praxisbeispielen.

Tab. 8.2 Praxisbeispiele

	Unternehmen	Ansprechpartnerin, Ansprechpartner	vermittelt durch	Titel des Praxisbeispiels in den INQA Top 100
1	BGV Hamburg	Kristin Braatz	Michael Gümbel (Beratungsstelle Arbeit und Gesundheit Hamburg)	<i>Vorreiter nicht nur für Hamburg: Die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz</i>
2	Kurt A. Behrmann Wäschereimaschinen und Reinigungsanlagen GmbH	Sven Kröger	Peter Mäß (BGHM)	<i>Herausforderung Kundendienst: die Unternehmenskultur der Kurt A. Behrmann GmbH</i>
3	Berliner Stadtreinigungsbetriebe	Christoph Benning	Birgit Ganz (Lagetsi Berlin)	<i>Von den Straßen Berlins in den „Boxenstopp“ der Berliner Stadtreinigung – Eine Weiterbildung für erfahrene Müllwerker</i>
4	BG Klinikum Bergmannstrost Halle gGmbH	Felix Bürger	Cordula Lindner (LAV Sachsen)	<i>in Abstimmung</i>
5	Bräunlin + Kolb Architekten Ingenieure GbR	Isabelle Faust	Dr. Katja Schuller (BAuA)	Offene Türen für gesunde Arbeitsplätze: Das Architekturbüro Bräunlin + Kolb setzt auf eine gute und offene Bürokultur.
6	Facharztambulanz Hamburg	Christian Ernst	Sabine Ernst (DGUV)	Die Facharztambulanz bietet dem Fachkräftemangel die Stirn.
7	GFT-Fritze	Rainer Fritze	Karsten Scharwies (Gewerbeaufsichtsamt Hannover)	Psychische Belastungen im Kleinunternehmen: Chefsache bei GFT Fritze.
8	Grünhagen GmbH	Matthias Schulze	Oliver Lauenstein	<i>in Abstimmung</i>
9	HS Merseburg	Jürgen Spenner	Cordula Lindner (LAV Sachsen)	<i>in Abstimmung</i>
10	Hofmann Personalservice GmbH	Ute Günther	Birgit Ganz (Lagetsi)	Gut vorbereitete, passgenaue Einsätze sind die beste Schutzmaßnahme: der Personaldienstleister I. K. Hofmann GmbH

11	IT Niedersächsische Landesverwaltung	Astrid Kriegeskorte	Bruno Reddehase (Gewerbeaufsichtsamt Hannover)	Mach es einfach, aber mach's einfach: Umgang mit psychischen Belastungen in 6 Schritten bei der IT.Niedersachsen.
12	Gebr. Jancke GmbH	Rainer Vent	Sabine Ernst (DGUV)	Süßigkeiten allein machen nicht glücklich – So ging die Gebr. Jancke GmbH psychischen Belastungen auf den Grund (Arbeitstitel)
13	Nitzbon AG	Petra Nitzbon-Grimberg	Michael Gümbel (Beratungsstelle Arbeit und Gesundheit Hamburg)	<i>Mit System zum Erfolg: Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen bei der Nitzbon AG</i>
14	SGB Schutz & Sicherheit GmbH	Katharina Wiercinski	Birgit Ganz (Lagetsi)	Schwierige Situationen besser beherrschen: das interkulturelle Kompetenztraining der SGB Schutz und Sicherheit GmbH vermeidet psychische Belastungen (Arbeitstitel)
15	Wittekindshof – Diakonische Stiftung für Menschen mit Behinderungen	Dr. Lieseltraud Lange-Riechmann	Dr. Habermann-Horstmeier	Dezentral und differenziert: Der Wittekindshof verbessert die Arbeitssituation durch systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Konzeption und Durchführung Ideenwerkstatt

Vor dem Hintergrund der geschilderten Schwierigkeiten in Teilarbeitspaket II lud die Arbeitsgruppe für den 3. März 2016 zu einer „Ideenwerkstatt“ ein. Gemeinsam mit 17 Expertinnen und Experten wurde an der Frage gearbeitet, wie es im weiteren Verlauf des Arbeitsprogramms gelingen könne, Betriebe stärker zu motivieren, sich den psychischen Belastungsfaktoren in der Arbeitswelt anzunehmen und gute Praxisbeispiele zu finden. Im Ergebnis der Ideenwerkstatt wurde festgehalten (Auszüge):

- Es ist noch immer eine gewisse Angst vor dem Thema zu beobachten – durch Unwissenheit, fehlende Handlungssicherheit, Angst vor Veränderungen (z. B. Störung im Betriebsablauf, Ressourcenverlust).
- Den Fachkräften für Arbeitssicherheit kommt im betrieblichen Setting eine Schlüsselposition bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zu.
- Die Messbarkeit des Erfolges entsprechender Bemühungen ist noch schwer (was habe ich als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber davon?).
- Es sollte nicht von „best practice“ die Rede sein, „gute Praxisbeispiele“ ist eine geeignetere und realistischere Bezeichnung. Diese sollten branchenspezifisch ausgerichtet und konkret aufbereitet sein.
- Die Arbeitsgruppe sollte zielgruppenorientierte, d. h. betriebliche Erfahrungsaustausche initiieren. Dies erscheint als ein fruchtbarer Ansatz als der Ideenwettbewerb. Letzterer sollte nicht neu aufgelegt werden.
- Empfohlen werden Interviews mit Protagonistinnen und Protagonisten in Bezug auf das Thema „arbeitsbedingte psychische Belastungen“

Konzeption und Beauftragung einer Interviewreihe

Jedes Interview wurde vor Ort, d. h. bei der jeweiligen Interviewpartnerin bzw. beim jeweiligen Interviewpartner nach einem einheitlichen Leitfaden geführt. Begleitend zur sich anschließenden Texterarbeitung wurden Fotografien beauftragt.

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht zu den im Rahmen von AP 9 erarbeiteten Interviews.

Tab. 8.3 Interviewpartner/innen

Interviewpartnerin bzw. Interviewpartner und Verantwortungsbereich	Interviewtitel	KW 2017
Prof. Dr. Antje Ducki <i>Beuth Hochschule für Technik (Fachbereich Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften, Arbeits- und Organisationspsychologie, Personalmanagement)</i>	Es geht immer um das Thema Zeit.	12
Christoph Benning <i>Lfd. Sicherheitsingenieur Berliner Stadtreinigung</i>	Es dürfen keine Vorführeffekte entstehen.	13
Gordon Bonnet <i>Geschäftsführer der Industrie- und Handelskammer Wiesbaden</i>	Oft sind die kleinen Dinge der Schlüssel.	14
Dr. Manuela Hütten <i>Leitende Betriebsärztin der Berliner Verkehrsbetriebe</i>	Gefährdungsbeurteilung ist ein Erkenntnisgewinn.	15
Dr. Hans Jürgen Urban <i>Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall in Frankfurt</i>	Bei psychischen Belastungen gibt es eine Schutzlücke.	16
Bruno Reddehase <i>Aufsichtsbeamter am Staatlichen Gewerbeaufsichtsamt Hannover, Behörde für betrieblichen Arbeits-, Umwelt- und technischen Verbraucherschutz in Hannover</i>	Es braucht Entschlossenheit, Führung und einen langen Atem.	17
Ingrid Hofmann <i>Geschäftsführende Gesellschafterin I.K. Hofmann GmbH/Hofmann Personal</i>	Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen	19
Norbert Breutmann <i>Leiter der Stabsstelle Arbeitswissenschaft in der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände</i>	Ich sehe eine sehr große Handlungsunsicherheit.	20
Andreas Bosse <i>Geschäftsführer der Stendaler Landbäckerei GmbH</i>	Das hat uns Vertrauen eingebracht.	21

Dr. Ralf Schweer <i>Geschäftsführer und Gesellschafter Institut für Karriere und Gesundheit</i>	Es darf kein „Wünsch-dir-was“ daraus werden Interview mit	23
Prof. Dipl.-Ing. Frank Werner <i>Stellvertretender Leiter Prävention der BG BAU</i>	Der Mensch steht im Mittelpunkt.	24
Susann Czekay-Stohldreier <i>Leitung Personalentwicklung/Betriebliches Gesundheitsmanagement im BG Klinikum Hamburg</i>	Die Gefährdungsbeurteilung Psyche ist ein Prozess.	25
Prof. Dr Sabine Rehmer <i>Geschäftsführerin IGO – Institut für Gesundheit in Organisationen</i>	Entscheidend ist das Tun	26
Manfred Kynast <i>Technischer Berater an der Handwerkskammer des Saarlandes</i>	Es muss etwas Greifbares herauskommen.	28
Dr. Katja Schuller <i>Wiss. Mitarbeiterin im Forschungsprojekt „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der betrieblichen Praxis“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)</i>	Den Prozess als Ganzes denken.	31
Roland Portune <i>Leiter Sachgebiet „Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt“ der DGUV (Sankt Augustin)Leiter Referat Arbeitspsychologie der BG RCI (Heidelberg)</i>	Beteiligung ist der Erfolgsfaktor schlechthin.	34
Michael Presser <i>Vorsitzender des Ausschusses Gesundheit und Umwelt des Betriebsrates Motoren- und Turbinen-Union Friedrichshafen</i>	Führungskräfte erkennen die Chancen	38
Michael Gümbel <i>Leitung der Beratungsstelle „Perspektive Arbeit und Gesundheit“ (PAG)</i>	Es gibt keinen anderen Weg, als mit den Menschen zu reden	39
Andreas Horst <i>Leiter des Referats IIIb 2 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in Berlin</i>	Diesen Prozess führen wir weiter.	42

Konzeption und Durchführung betrieblicher Erfahrungsaustausche

Die betrieblichen Erfahrungsaustausche verfolgten die Ziele:

- mit betrieblichen Akteuren in einen konstruktiven Dialog zum Thema „psychische Belastungen“ zu kommen (Ausgangssituation in den Unternehmen, Lösungsansätze, Unterstützungsbedarf),
- über Angebote der jeweils relevanten Unfallversicherungsträger zu informieren, Teilnehmende zu vernetzen,
- Erfahrungen und Bedarfslagen hinsichtlich der Maßnahmenumsetzung an die Arbeitsprogrammgruppe Psyche zurück zu spiegeln.

Zu den Zielgruppen gehörten Geschäftsleitungen, Führungskräfte, Mitarbeitervertretungen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsärztinnen und Betriebsärzte, Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen.

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht zu den durchgeführten, halbtägigen betrieblichen Erfahrungsaustauschen.

Tab. 8.1 Erfahrungsaustausche

Titel	Ort	Datum	Kooperationspartner
Fokus Mensch – Erfahrungsaustausch zum Umgang mit psychischen Belastungen im Betrieb	Erfurt	30.03.2017	Institut der Wirtschaft Thüringens; Landesamt für Arbeits- und Verbraucherschutz Thüringen
Fokus Mensch – Erfahrungsaustausch zum Umgang mit psychischen Belastungen im Betrieb (Pflegebranche)	Plauen	01.11.2017	Regionale Servicestelle Betriebliche Gesundheit
Fokus Mensch – Erfahrungsaustausch zum Umgang mit	Plauen	02.11.2017	Regionale Servicestelle Betriebliche Gesundheit

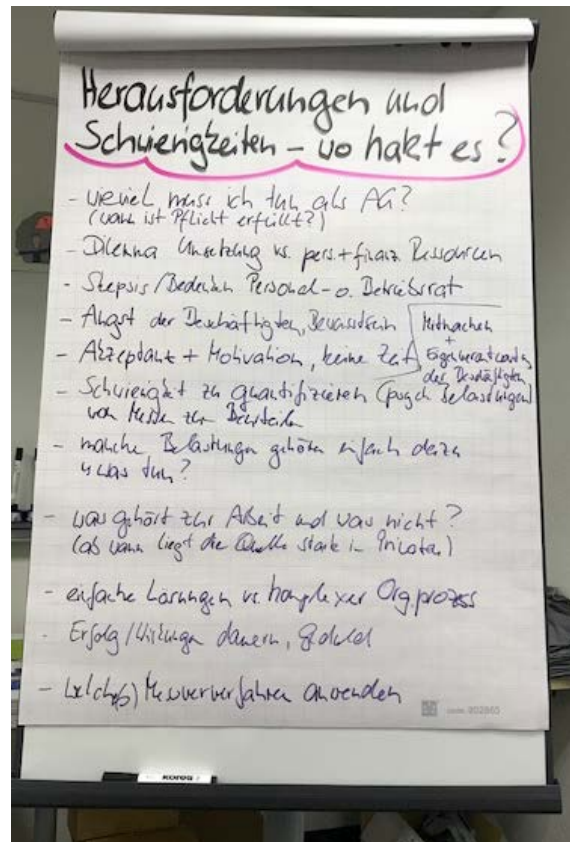


Foto: Flipchart aus dem branchenoffen Erfahrungsaustausch in Plauen)

psychischen Belastungen im Betrieb (Branchenoffen)			
Emotionale Herausforderungen durch die Arbeit mit Hasskommentaren und Gewaltdarstellungen	Berlin	06.11.2017	LaGetSi Berlin
Fokus Mensch – Erfahrungsaustausch zum Umgang mit psychischen Belastungen im Betrieb	Dresden	07.02.2018	BAuA

8.2.6.3 Was muss zukünftig getan werden?

Die folgenden Ansatzpunkte sind aus Sicht von AP 9 und mit Blick auf die Ausgestaltung des künftigen Arbeitsprogramms in Erwägung zu ziehen:

- 1) IST-Analyse zum Stand betrieblicher Interventionen im Themenfeld psychische Belastungen (ggf. in ausgewählten Branchen), d.h. Beschreibung der Ausgangssituation (repräsentative Befragung zu bisher umgesetzten Maßnahmen) bzw. Analyse des Handlungsbedarfes und Festlegung von Anforderungen an die modellhafte Erprobung betrieblicher Interventionen (vgl. Teilarbeitspaket I); hier sind Synergien mit Aktivitäten und Akteuren im Rahmen der Umsetzung des Präventionsgesetzes denkbar,
- 2) eine enge fachliche Begleitung ausgewählter Maßnahmen zur Verminderung arbeitsbedingter psychischer Gefährdungen – unter besonderer Beachtung der Rolle von GDA-Akteuren,
- 3) vertiefte Betrachtung zur Abbildung der Wirksamkeit betrieblicher Maßnahmen und Aktivitäten,
- 4) Ableitung von Empfehlungen oder Standards guter Praxis bei der Ableitung, Umsetzung und Evaluation betrieblicher Maßnahmen

Von Belastungsfaktoren ausgehend sollen beispielhaft **Fallgeschichten / Fallvignetten** entwickelt werden, um zu zeigen, wie der Prozess der Gefährdungsbeurteilung im optimalen Fall abgebildet werden kann. Der Schwerpunkt muss hierbei auf der Maßnahmenentwicklung und -umsetzung liegen (z. B.: Ausgangsproblem ist hohe Arbeitsdichte in der Altenpflege, Einrichtung xy hat das mit abc-Verfahren herausgefunden, anhand von xy-Kriterien Handlungsbedarf festgestellt und folgende Maßnahmen abgeleitet...). Auf diese Weise werden Beispiele für konkrete betriebliche Maßnahmen gesammelt und zur Verfügung gestellt (modernes Onlineangebot, Orientierung an Entscheidungsbaumstruktur; exemplarisch Schlaglichter je Branche werfen).

Eine weitere Sammlung und **Aufbereitung von Praxisbeispielen** ist zu empfehlen. Ein Ziel sollte sein, die Vielfalt der Beispiele zu erhöhen (Branchen, Unternehmensgröße, Belastungsfaktoren etc.).

Funktionierende Modelle und Kooperationen zum Umgang mit arbeitsbedingten psychischen Belastungen sollten in weitere Regionen und Branchen transferiert werden (z.B. Unternehmensnetzwerke, die gemeinsam an der Fragestellung Umgang mit psychischer Belastung arbeiten und im Rahmen einer kollegialen Beratung Hilfe zur Selbsthilfe leisten; aber auch überregionale Beratungsstellen wie in Hamburg). In diesem Zuge sollten die betrieblichen Erfahrungsaustausche in einer konzertierten Aktion der GDA-Träger, d.h. in erweiterter Form und Systematik umgesetzt werden.

Vor dem Hintergrund der derzeit vielfach diskutierten Entwicklungen im Bereich **Digitalisierung** muss reflektiert werden, welche Konsequenzen die absehbaren Veränderungen für das Thema arbeitsbedingte psychische Belastungen haben und welche Informationen oder Hilfestellungen den Unternehmen bereits während des kommenden Programmzeitraums an die Hand gegeben werden können.

8.2.7 Evaluation (AP 11)

8.2.7.1 Dokumentation der Begleitprozesse

Die Begleitprozesse – also die gesamten arbeitsprogramm-relevanten Aktivitäten aller Beteiligten außerhalb des Kernprozesses – werden seit Ende 2013 kontinuierlich erfasst. Eine vom IAG für die Dachkampagnen der DGUV entwickelte Dokumentations-tabelle wurde dazu auf die spezifischen Zielsetzungen des Arbeitsprogramms Psyche abgestimmt. Alle Unfallversicherungsträger, die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie einzelne Ländervertretungen haben sich an der Dokumentation beteiligt. Von Seiten der Sozialpartner, also der Krankenkassen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, liegen jedoch aufgrund von organisatorischen Komplikationen kaum Meldungen über durchgeführte Begleitprozesse vor. Es ist davon auszugehen, dass die tatsächliche Anzahl höher ist.

Dokumentation der Begleitprozesse durch die Unfallversicherungsträger

Nachfolgend wird die GDA-Präsenz wiedergegeben, indem die Ergebnisse der Dokumentation vorgestellt werden.

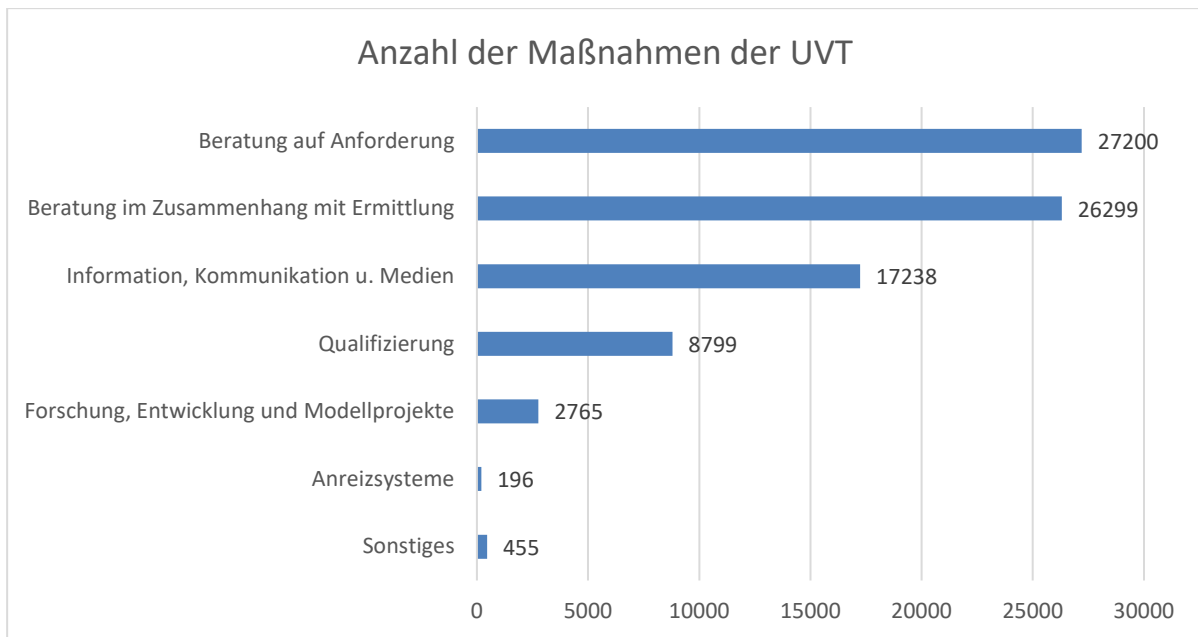


Abb. 8.14 Begleitprozesse der UVT von 2014 bis 2018 für das AP Psyche

Die Abbildungen zeigen, wie viele verschiedene arbeitsprogrammspezifische Aktivitäten und Maßnahmen von 2014 bis 2018 stattgefunden haben (siehe Abbildung 8.14) und welche Zielgruppen erreicht wurden (siehe Abbildung 8.15). In den vier Jahren wurden von den Unfallversicherungsträgern 82.952 arbeitsprogrammspezifische Maßnahmen durchgeführt, wovon 27.200 auf betriebliche Beratungen auf Anforderung und weitere 26.299 auf betriebliche Beratungen im Zusammenhang mit Ermittlungen entfielen. Zudem fanden 2.765 Maßnahmen der Kategorie „Forschung, Entwicklung und Modellprojekte“ statt, wobei ein Großteil die Erarbeitung von Handlungshilfen respektive Checklisten darstellte und ein Drittel etwa auf die Identifizierung von Risikobereichen entfiel. Weiterhin gab es annähernd 8.799 Qualifizierungsmaßnahmen. Anreizsysteme mit GDA-Bezug, worunter Gütesiegel, Wettbewerbe und Quizze zu verstehen sind, kamen bisher 196mal zum Einsatz. Zudem gab es 455 sonstige Maßnahmen. 17.238 Maßnahmen entfielen auf die Kategorie „Information, Kommunikation und Medien“. Hierunter fallen Broschüren, Flyer, Mailingaktionen, Pressemitteilungen, Filme, Gesundheits- und Aktionstage bzw. betriebliche und öffentliche Events sowie Messebeteiligungen bei denen das GDA-Arbeitsprogramm „Psyche“ vorgestellt wurde.

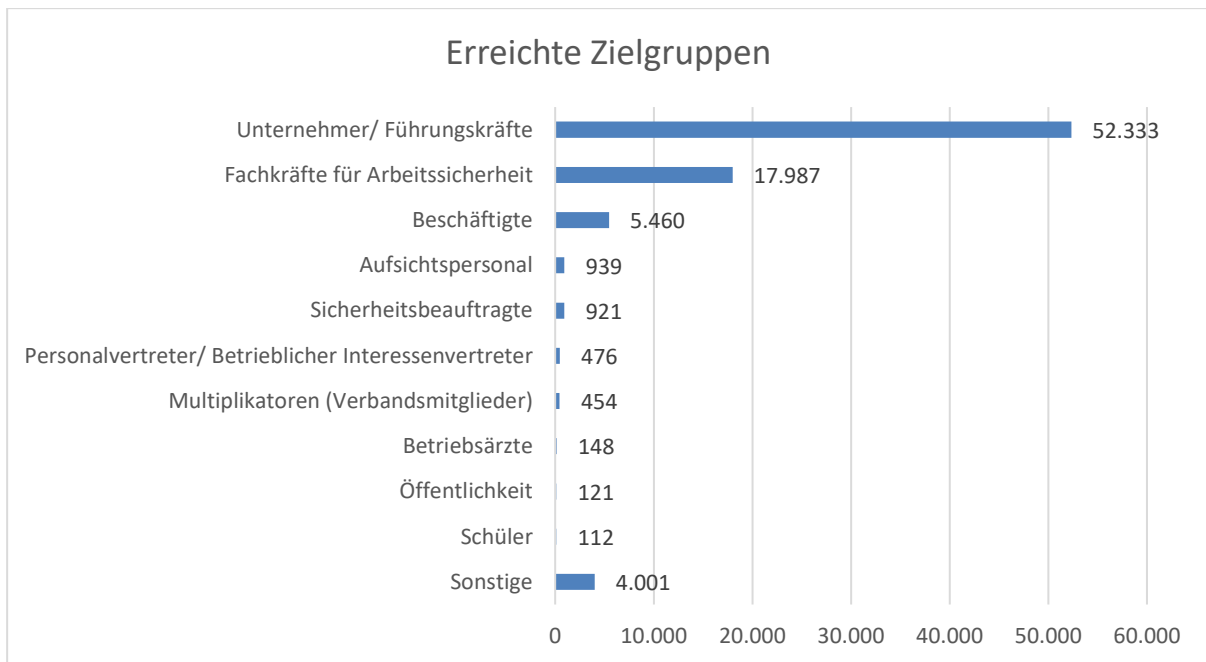


Abb. 8.15 Anzahl der Maßnahmen pro Zielgruppe der UVT von 2014 bis 2018

Die Hauptzielgruppe der Unfallversicherungsträger waren die Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und Führungskräfte. Über die Hälfte aller Maßnahmen entfallen auf diese Zielgruppe. Circa 18.000 Maßnahmen kamen den Fachkräften für Arbeitssicherheit zu Gute und die drittstärkste Gruppe waren die Beschäftigten direkt mit 5.460 Maßnahmen.

Dokumentation der Begleitprozesse durch die Länder

An der Dokumentation der Aktivitäten beteiligten sich auch die Länder. Die Dokumentationsergebnisse der Länder sind aufgrund des abweichenden gesetzlichen Auftrags nur eingeschränkt interpretierbar bzw. vergleichbar. Abbildung 8.16 gibt einen Überblick über die dokumentierten arbeitsprogrammbezogenen Maßnahmen von Seiten der Länder.

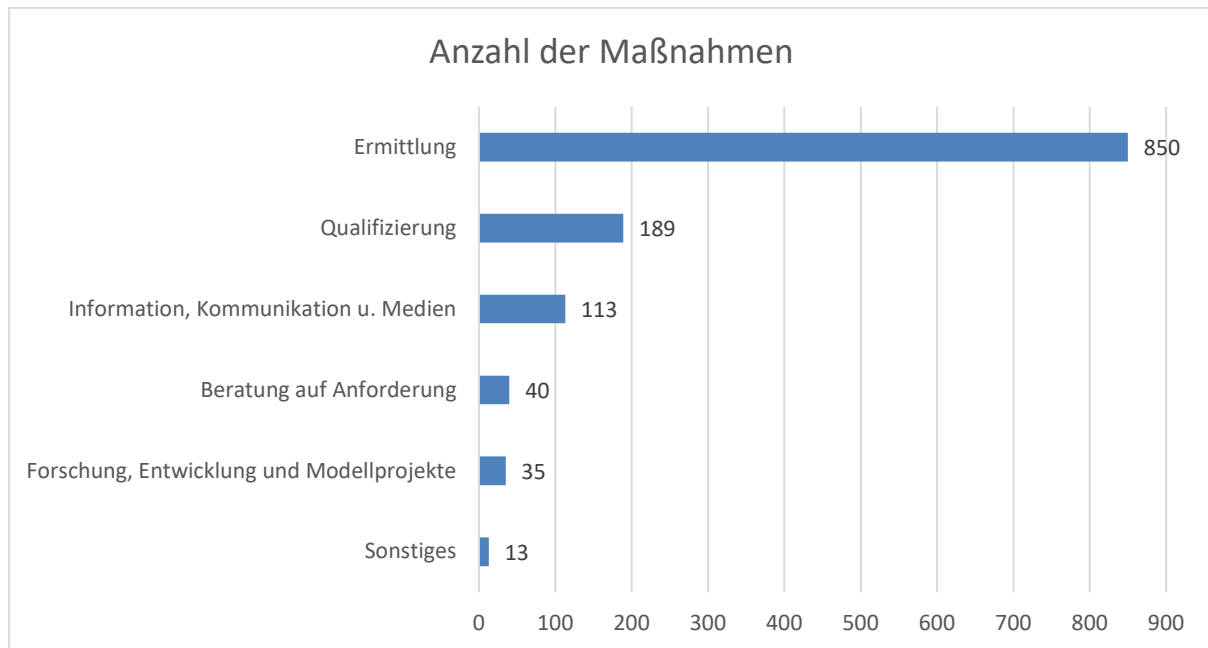


Abb. 8.16 Anzahl der durchgeführten Maßnahmen der Länder von 2014 bis 2018

Insgesamt wurden 1.240 Maßnahmen mit GDA-Bezug dokumentiert, wovon 69 Prozent auf die Ermittlung entfielen. Zudem wurden 40 Beratungen auf Anforderungen der Betriebe dokumentiert. Die Kategorie Forschung, Entwicklung und Modellprojekte setzt sich aus der Erarbeitung von Handlungshilfen, Checklisten und Erfassungsinstrumenten sowie der Erarbeitung von Best-Practice-Beispielen und Modellprojekten zusammen. Hinsichtlich der Medien wurden beispielsweise verschiedene Flyer und Broschüren dokumentiert. Da die häufigste Maßnahme die Ermittlung bei den Ländern darstellte, ist die Hauptzielgruppe die der Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und Führungskräfte (siehe Abbildung 8.16 und 8.17).

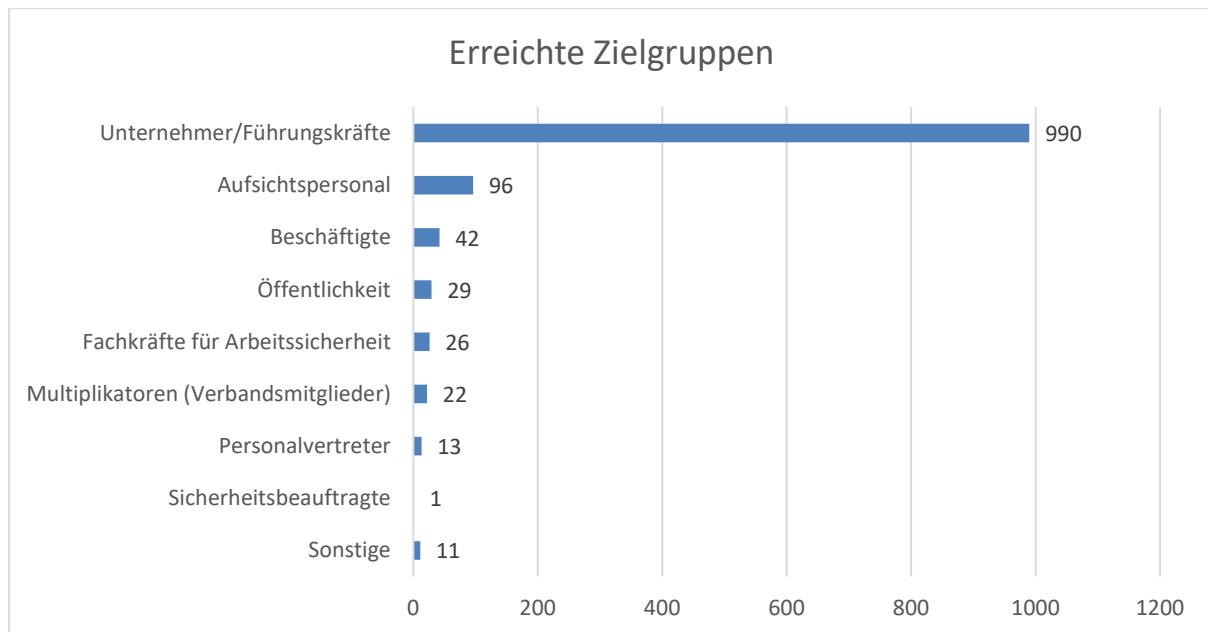


Abb. 8.17 Erreichte Zielgruppen nach Anzahl der Maßnahmen (Länder von 2014 bis 2018)

Dokumentation der Begleitprozesse durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und die Sozialpartner

Auch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat die arbeitsprogrammbezogenen Maßnahmen kontinuierlich dokumentiert. Hinsichtlich der übrigen Sozialpartner haben sich die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, die IG Metall, die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, der Deutsche Gewerkschaftsbund sowie der Verband der Angestellten-Krankenkassen an der Dokumentation beteiligt. Abbildung 8.18 zeigt die Anzahl der durchgeführten Maßnahmen der Sozialpartner.

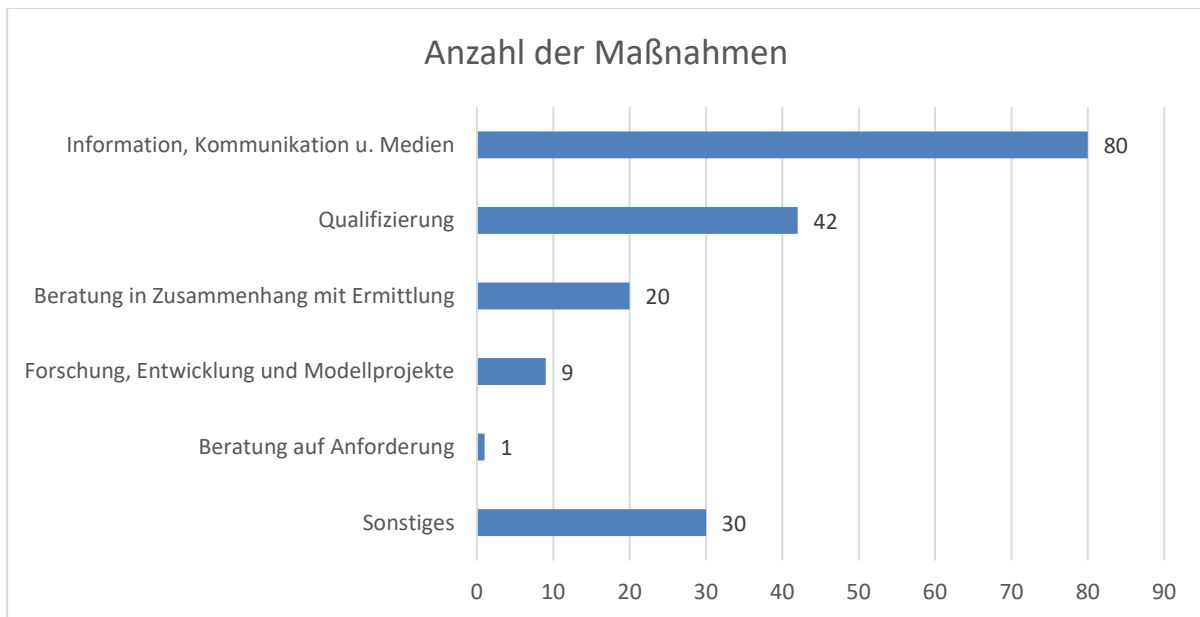


Abb. 8.18 Anzahl der durchgeführten Maßnahmen durch die Sozialpartner (2014 bis 2018)

Die genannten Sozialpartner dokumentierten 182 arbeitsprogrammspezifische Maßnahmen, wovon 80 auf die Kategorie Information, Kommunikation und Medien entfällt. Außerdem fanden 42 Qualifizierungsmaßnahmen statt (Seminare und Seminarmodule sowie Vorträge resp. Tagungs- oder Kongressbeiträge). Bei der Kategorie Sonstiges handelt es sich überwiegend um die Beteiligung der Sozialpartner an den verschiedenen Gremien des GDA-Arbeitsprogramms Psyche, etwa der Arbeitsprogrammgruppe. Da die Rückmeldungen der Sozialpartner nur rudimentär eingingen, muss davon ausgegangen werden, dass hier viel mehr Maßnahmen stattfanden, als die Zahlen widerspiegeln. Abbildung 8.19 zeigt die erreichten Zielgruppen nach Anzahl der Maßnahmen. Die stärkste Gruppe ist die der Personal- bzw. der betrieblichen Interessenvertretung.

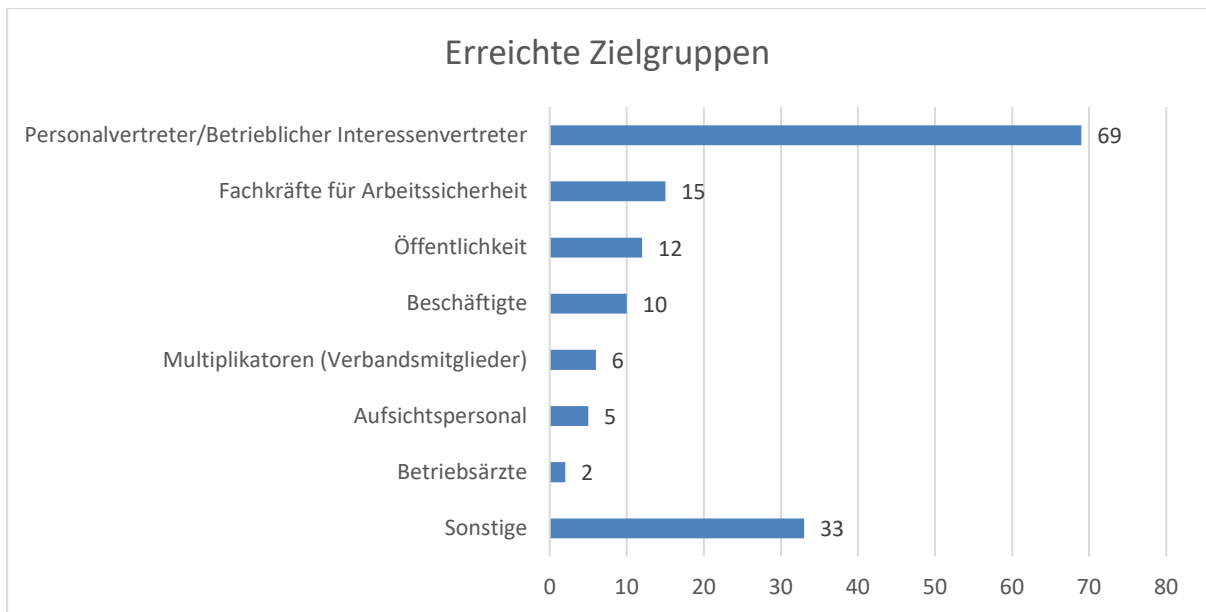


Abb. 8.19 Erreichte Zielgruppen nach Anzahl der Maßnahmen (Sozialpartner 2014 bis 2018)

8.2.7.2 Medienevaluation

Im GDA-Arbeitsprogramm „Psyche“ wurden viele verschiedene Medien erstellt. Einige davon wurden evaluiert, um herauszufinden, wie gut sie gestaltet sind, wie sie genutzt werden und wo Verbesserungspotential besteht. Die Homepage des GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“ (www.gda-psyche.de) wurde ebenfalls evaluiert. Dazu wurden subjektive und objektive Daten genutzt. Zum einen wurden verschiedene Zielgruppen befragt, zum anderen wurde die Webstatistik analysiert. Die Ergebnisse zu diesen Untersuchungen befinden sich im Kapitel zur Öffentlichkeitsarbeit (Arbeitspaket 3). Weiterhin wurde der Erklärfilm zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung evaluiert, auch hier befinden sich die Ergebnisse bei der Beschreibung der Leistungserstellung im Kapitel zur Entwicklung und Darstellung von Handlungshilfen (Arbeitspaket 7). Es gibt aber auch Medien, bei denen im Vorfeld ihrer Erstellung eine Bedarfsanalyse gemacht wurde, wie z. B. bei den Praxisbeispielen von Arbeitspaket 9.

8.2.7.3 Qualifizierung des Aufsichtspersonals (erste Beratungsebene) und Rolle des Second Levels (zweite Beratungsebene)

Ein Kernziel des Arbeitsprogramms Psyche ist es, flächendeckend Maßnahmen zur Vermeidung von Gesundheitsrisiken durch psychische Belastung umzusetzen. Deshalb besteht, gemäß der GDA-Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz (2015, S.6), für die Unfallversicherungsträger und die Länder die Verpflichtung, ihr Aufsichtspersonal auch im Bereich psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zu qualifizieren. Auf der Basis eines GDA-Qualifizierungskonzepts von Arbeitspaket 5, welches ein mehrtägiges Basis- und Aufbaumodul umfasst, soll den etwa 6.000 Aufsichtsbeamtinnen, Aufsichtsbeamten und Aufsichtspersonen Grundwissen und die nötige Handlungskompetenz bei der Beratung und Überwachung zu psychischer Belastung am Arbeitsplatz vermittelt werden. Bei der Evaluation wurde

zum einen ermittelt, wie viele Schulungen stattgefunden haben und welcher Prozentsatz des Aufsichtspersonals nun geschult ist, und zum anderen wurde versucht, das Kompetenzniveau des geschulten Aufsichtspersonals zu ermitteln. Die Ergebnisse sind im Kapitel des Arbeitspaketes 6 nachzulesen. Für das Aufsichtspersonal gab es mehrere Erfahrungsaustausche organisiert vom Arbeitspaket 10. Auch die Führungskräfte der Aufsicht hatten in 2017 einen Erfahrungsaustausch und wurden sowohl im Vorfeld als auch im Nachgang der Veranstaltung zu ihren Erfahrungen mit den Leitlinien, den Qualifizierungen und den Besichtigungen befragt. Die Ergebnisse all dieser Untersuchungen sind im Kapitel des Arbeitspaketes 6 nachzulesen.

Die GDA-Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz (2015, S.7) besagt außerdem, dass eine zweite Beratungsebene einzurichten ist. Zunächst ist das Aufsichtspersonal im Sinne seiner Generalisten-Kompetenz auf einer ersten Ebene der direkte Ansprechpartner für die Unternehmen. Spezifisches Fachwissen sollte auf einer zweiten Ebene durch entsprechend qualifiziertes Aufsichtspersonal oder durch Fachexperten bereitgestellt werden. Diese können bei Bedarf vom Aufsichtspersonal hinzugezogen werden. Dazu können vorhandene Ressourcen vernetzt und übergreifend eingesetzt werden. Da bei der umfangreichen Thematisierung der psychischen Belastung in Betrieben mit einem erhöhten Beratungsbedarf gerechnet werden muss, sollten die Entscheidungsträger dafür Sorge tragen, dass personelle Ressourcen für die zweite Beratungsebene bereitgestellt werden. Für die zweite Beratungsebene gab es drei Erfahrungsaustausche, alle Veranstaltungen wurden im Nachgang evaluiert. Im Vorfeld der letzten beiden Veranstaltungen 2015 und 2017 wurden die Fachexperten der zweiten Beratungsebene zu ihrer Rolle und ihrer Einbindung befragt. Weiterhin war von Interesse, zu welchen Themen sie schon angefragt wurden und wo sie weiterhin Unterstützung bei ihrer Arbeit benötigen. Auch diese Ergebnisse sind im Kapitel des Arbeitsprogramms 6 zu finden.

8.2.7.4 Qualität von Strukturen und Prozessen

Auf der Ebene der Qualität von Struktur und Prozessen wurden die Struktur des Programms (Arbeitsprogrammgruppe und der Arbeitspakete), die internen Prozesse, die Projektarbeit und der Optimierungsbedarf für das aktuelle und das nachfolgende Programm ermittelt. Diese wurden durch die Akteure (Arbeitsprogrammgruppe und die Mitglieder der Arbeitspakete) selbst bewertet und diskutiert. Es fand eine sogenannte Prozessevaluation zu zwei verschiedenen Zeitpunkten (2015 und 2017) statt. Diese Untersuchungen werden nun genauer beschrieben.

Im Rahmen der ersten Prozessevaluation wurden zwischen Anfang Mai und Mitte Juni 2015 22 telefonische Interviews mit der Leitung und einem Mitglied eines jeden Arbeitspakets sowie mit der Arbeitsprogrammgruppenleitung durchgeführt. Dabei ging es vorrangig um die Zusammenarbeit und Kommunikation in der Arbeitsprogrammgruppe sowie in den einzelnen Arbeitspaketen. Die 30-minütigen Interviews wurden von dem externen Dienstleister übernommen, wobei der zugehörige standardisierte Leitfaden vom AP Evaluation erarbeitet wurde.

Die Organisationsstruktur der Arbeitsprogrammgruppe und der Arbeitspakete wurden insgesamt positiv bewertet. So sind die Träger des Arbeitsprogramms Psyche – also UVT, Länder, Sozialpartner – angemessen in der Arbeitsprogrammgruppe und den Arbeitspaketen repräsentiert. Auch die Gruppengröße, die Häufigkeit und Länge der Arbeitstreffen, die Expertise und Aktivität der Mitglieder, die inhaltlichen Abstimmungsprozesse sowie die Berücksichtigung der eigenen Sichtweise wurden positiv beurteilt.

Dies trifft auch auf den offenen Umgang mit unterschiedlichen Interessen, die vertrauensvolle Zusammenarbeit und das gemeinsame Interesse an der Sache zu. Aufwand und Ertrag der Arbeit sind ausgewogen, sowohl für die einzelnen Mitglieder als auch für den Verband bzw. die Organisation, die sie vertreten. Verbesserungsvorschläge betrafen die Vor- und Nachbereitung der Sitzungen sowie die allgemeine Zusammenarbeit.

Für die nächste GDA-Periode wünschten sich die Befragten v.a. strukturelle bzw. inhaltliche Verbesserungen, insbesondere eine Abflachung der Hierarchien, eine flexiblere Mittelverwendung und Zielsetzung sowie eine angemessene Berücksichtigung betrieblicher Belange. Zudem wurde der Wunsch nach mehr zeitlichen resp. finanziellen Ressourcen geäußert, etwa eine eigene Stelle für das Projektmanagement, eine Honorierung der Mitarbeit und eine klarere Festlegung der Ressourcen für einzelne Arbeitsgruppenmitglieder. Auch eine stärkere Vernetzung mit den Sozialpartnern und weiteren Multiplikatoren sowie eine bessere Einbindung der Aufsicht in die Arbeitspakete wurden angemahnt. Insgesamt sollte die Bedeutsamkeit des Themas psychische Belastung bei der Arbeit, insbesondere dessen gesellschaftliche Relevanz besser herausgearbeitet werden. Auch eine höhere Transparenz innerhalb der Struktur der GDA ist anzustreben. So war etlichen Befragten nicht klar, wer in der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK), im Lenkungskreis und Arbeitsprogrammgruppe sowie in den einzelnen Arbeitspaketen beteiligt ist; dies betrifft auch die gemeinsamen landesbezogenen Stellen (GLS) und die Dachevaluation, wobei bei letztgenannten sogar Unklarheit herrscht, was deren Aufgaben und Zielsetzung anbelangt. Auch eine bessere Zusammenarbeit der drei GDA-Arbeitsprogramme wurde sich gewünscht und eine längere Vorbereitungszeit gefordert, um den Zeit- und Ergebnisdruck zu Beginn der GDA-Periode zu minimieren.

Nach Ende der Auswertung im August 2015 wurden die Ergebnisse in einem Workshop Anfang Oktober in der Arbeitsprogrammgruppe diskutiert. Hieraus ergaben sich zahlreiche Anregungen für die laufende, aber insbesondere für die kommende GDA-Periode. Diese wurden Anfang 2016 an die NAK weitergeleitet.

Gegen Ende des Jahres 2017 wurden die Arbeitspaketleiter und die Arbeitsprogrammgruppenleitung erneut befragt. So fanden im November und Dezember 18 Telefoninterviews statt, welche wieder anhand eines standardisierten Leitfadens von extern geführt wurden. Ziel der zweiten Prozessevaluation war eine Reflexion des Arbeitsprogramms und Empfehlungen für dessen Fortführung abzuleiten. Es folgen nun die Schlussfolgerungen der Prozessevaluation von 2015 und 2017 des Arbeitsprogramms Psyche:

1) Zeitliche, finanzielle und personelle Ressourcen des Programms

„Stolpersteine“:

- Hohe Belastung der einzelnen Mitglieder der Arbeitsprogrammgruppe, da deren dortige Aufgaben „on top“ erledigt werden müssen.
- Leitung eines Arbeitspakets im normalen Alltagsgeschäft ist schwierig und organisatorisch sehr aufwändig.
- Beauftragungen externer Dienstleister sind sehr bürokratisch geregelt und damit umständlich.

- Starre Mittelvergabe (Jahresbudget, nicht übertragbar) macht Probleme, da im ersten Jahr erst Strukturen geschaffen werden müssen. Daher werden in dieser Abstimmungsphase mehr personelle als finanzielle Mittel benötigt (diese verfallen dann). Dafür fallen in den letzten Jahren des Programms höhere finanzielle Kosten an.

Lösungsvorschläge:

- Trägern auferlegen, für die Mitglieder von Arbeitsprogrammgruppe und Arbeitspaketen realistische zeitliche Ressourcen zur Verfügung zu stellen und ihnen eine Teilnahme über die volle Laufzeit des Arbeitsprogramms zu ermöglichen.
- Für die Arbeitsprogrammgruppe und die zentralen Arbeitspakete (Öffentlichkeitsarbeit, Evaluation) jeden Programms sollten feste Geschäftsstellen eingerichtet werden.
- Gesamtbudget: Die freie Verteilung der Mittel über die gesamte Periode sollte möglich sein.
- Idee: Gründung einer GDA e.V, in die alle Träger einzahlen und im Vorstand mitwirken. Dadurch wäre das Übertragen von Mitteln ins Folgejahr und die Beauftragungen einfacher möglich.

2) Koordination und Kommunikation der Träger

„Stolpersteine“:

- Der Stellenwert der GDA ist bei den einzelnen Trägern zum Teil gering; auch die interne Wertschätzung fehlt zum Teil.
- GDA braucht aktive und überzeugte Unterstützer - die ist nicht bei allen Leitungen von der Aufsicht gegeben und erschwert die Umsetzung der Themen in den Betrieben.
- Die Koordinatoren nehmen ihre Aufgabe unterschiedlich wahr, dabei sind sie eine zentrale Schnittstelle für die Umsetzung eines Arbeitsprogramms; z. B. wissen APen und zweite Beratungsebene teilweise nicht, wer die Koordinatoren sind, Informationen werden nicht weitergegeben etc.

Lösungsvorschläge:

- Deutliches Bekenntnis der Träger zur GDA bis in die Umsetzungsebene.
- Definition der Aufgaben und des Rollenverständnisses der Koordinatoren muss erfolgen, z. B. im Arbeitsschutzforum; diesem voraus gehen sollte eine Befragung der Koordinatoren GDA Psyche mittels Erfahrungsaustausch.

3) Mandatierung der Personen in der Arbeitsprogrammgruppe

„Stolpersteine“:

- Es ist bei einigen Mitgliedern der Arbeitsprogrammgruppe fraglich, ob diese für ihre gesamte Bank sprechen.

Lösungsvorschläge:

- Stärkung des Mandats durch Festlegung von Rahmenbedingungen durch die NAK in der nächsten GDA-Periode.

4) Mehr Transparenz im Arbeitsprogramm

„Stolpersteine“:

- Informationsdefizite über die Vorhaben der anderen Arbeitsprogramme und Arbeitspakete, mit denen Schnittmengen bestehen.
- Auseinandersetzung mit Fachthemen kommt teilweise zu kurz.

Lösungsvorschläge:

- Fachthemen auf zweitägigen Veranstaltungen der Arbeitsprogrammgruppe durch externe Referenten.
- Bericht der von der Arbeitsprogrammgruppe an die Arbeitspakete z.B. in Form des Protokolls.
- Zusammenarbeit mit den anderen Arbeitsprogrammen verbessern / Einladung eines Vertreters der anderen GDA-Arbeitsprogramme zur Arbeitsprogrammgruppensitzung.

5) Schnittstelle zur NAK

„Stolpersteine“:

- Vorgaben an die Programme erschweren Prozesse, lernorientierte Programme brauchen mehr Freiraum.
- Die Kommunikation mit der NAK ist verbesserungsfähig: Es gibt keinen fachlichen Austausch und kaum Feedback auf Anregungen (das AP erhielt beispielsweise keine Rückmeldung zu den übersandten Ergebnissen und Anregungen der ersten Prozessevaluation).
- Langwierige Entscheidungswege in der NAK

Lösungsvorschläge:

- Prozesse für die nächste GDA-Periode durch NAK optimieren, z.B. Teilnahme von NAK-Vertretern an ausgewählten Sitzungen der Arbeitsprogrammgruppe,

bessere Zusammenarbeit der Programme untereinander, gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit, Evaluation oder Bildung einer Zentraleinheit, Unterstützung der Programme festlegen, Mandatierung/Ressourcen sicherstellen, Vorgaben an die Programme variabler gestalten und an die Spezifika der Programme anpassen evtl. Häufigere Sitzungen der NAK (= schnellere Entscheidungen)

6) Allgemeines für die nächste GDA-Periode

- Die organisatorischen Strukturen des Programms haben sich bewährt. Sie sollten daher nicht verändert werden.
- Neben Gefährdungsbeurteilung (neue) Themen berücksichtigen, etwa flexibles Arbeiten/Arbeiten 4.0/Entgrenzung, Arbeitszeit oder Trauma.
- Hauptamtliche Kräfte zur Unterstützung der Arbeitsprogrammgruppe (insbesondere in Öffentlichkeitsarbeit, Evaluation und Leitung).
- Informationen für APen und Betriebe müssen im Netz einfacher gefunden werden (sucht man nach „Psyche“, „psychische Belastung“ oder „Arbeitsplatzgestaltung“, kommt man nicht auf die GDA-Psyche-Seite)
- Bessere (engere) Abstimmung der Dachevaluation mit der begleitenden Programmevaluation.
- Mehr Kooperation mit Krankenversicherung, Rentenversicherung, Wissenschaft, Experten für fachlichen Austausch, der Öffentlichkeitsarbeit der anderen Programme.
- intensivere Öffentlichkeitsarbeit; hierfür wäre es hilfreich, die Position der NAK in dieser Sache zu kennen („Markenentwicklung“ GDA oder nicht?)

7) Betriebliche Umsetzung weiter fördern

- Alle Träger der GDA sollten selbst eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, um glaubwürdig zu sein und um auch die Erfahrung für die Beratung zu nutzen.
- Kontakt zur operativen Ebene (AP) stärken
- Kleinstbetriebe verstärkt unterstützen, aber nicht nur auf KMU schauen
- Direkte Ansprache der betrieblichen Akteure
- Handlungshilfen geben, zum Beispiel über Branchenregeln
- Einfachere Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungsfaktoren in den Betrieben entwickeln und verbreiten
- Erfassungsbogen und die zugehörige Eingabemöglichkeit nutzerfreundlicher gestalten
- Informationsfindung erleichtern (z.B. im Internet)
- Professionalisierung der betrieblichen Akteure, mehr Aufsichtspersonal
- Branchenbezogene Lösungen anbieten

8.2.7.5 Rückmeldung der Ergebnisse und die Verknüpfung mit der Dachevaluation
In der folgenden Tabelle sind noch einmal alle Erhebungen, welche im Rahmen der Evaluation des Arbeitsprogramms Psyche stattfanden dargestellt und anhand des Prozessorientierten Wirkungsmonitorings (PWM; Hummelbrunner, 2011) einsortiert.

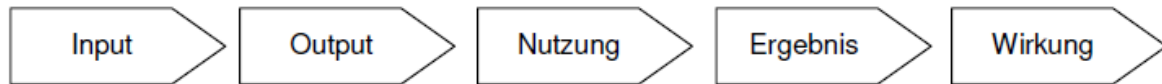


Abb. 8.20 Prozessmodell des Wirkungsmonitorings

Tab. 8.2 Evaluation des Arbeitsprogramms Psyche und die Verknüpfung mit der Dachevaluation

	Input:					Output:	Nutzung:			Ergebnis:			Wirkung:
Maßnahme:	Installation der Arbeitsprogrammgruppe und der Arbeitspakete	Etablierung von Strukturen: Fachexperten der 2. Ebene	Erfahrungsaustausch des 2nd Levels	Erfahrungsaustausch der Führungskräfte der Aufsicht	Praxisbeispiele (AP 9)	Begleitprozesse der UVT, Länder und Sozialpartner	Qualifizierungen der APen (AP 6)	Website	Erklärfilm (AP 7)	Betriebsbesichtigungen (AP 10)			
Zeitpunkt:	2012	2013	Sep. 2013; Nov. 2015; Okt. 2017	17.06.2017	Seit 2014	2014-2018	seit 2013	Seit 2013	März 2016	Seit 2015			
Evaluation:	Zusammenarbeit und Kooperation in den Gruppen	Rolle, Einbindung, Anfragen zu welchen Themen, notwendige Unterstützung	Veranstaltungsevaluation	Erfahrungen mit der Leitlinie, Qualifizierungen und Besichtigungen; Veranstaltungsevaluation	Bedarfserhebung	Abfrage der erbrachten Leistungen	Kompetenzeinschätzung (Outcomekriterien); Abfrage über Anzahl stattgefundener Qualifizierungen		Verständnis für GfB, psychische Belastung,	Stand der Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung; traumatische Ereignisse, Arbeitszeit			
Methode:	Ca. 22 Interviews und Workshop mit Ergebnisdiskussion und Maßnahmenableitung	Onlinebefragung vor den beiden letzten Erfahrungsaustauschen, Präsentation der Ergebnisse zur Veranstaltung	Tedabfrage in der Veranstaltung, Onlinebefragung	Onlinebefragung	Onlinefragebogen (N=122) und 12 vertiefende Interviews	Dokumentation der Aktivitäten	Papierfragebogen; Mailabfrage über die Koordinatoren Ergebnis: Ca. 5300 Schulungen von 43 Trägern; 83% aller APen sind geschult	Webstatistik; Onlinebefragung (N=148)	Onlinebefragung auf Website (N=191)	Kopf- und Fachdatenbogen	Online-FB ca. 1460 APen; 45 Interviews mit Stakeholdern (Dachevaluation Hr. Hägele)	GDA-Erhebungen: 6500 Interviews (Betriebe & Beschäftigte); Interviews mit Kooperationspartnern; statistische Daten	Sonderprojekt GDA-Wirkungsnachweis (Elke et. al. 2015)
Zeitpunkt:	2015 und 2017	Jeweils vor den beiden letzten Erfahrungsaustauschen	Nach jedem der drei Erfahrungsaustausche	Vor und nach der Veranstaltung	Anfang 2015	Anfangs jedes Quartal, dann jährlich	Seit 2013	Seit 2013; Befragung: 2015	Aug. 2016-2017	Seit 2015			

Anlage 2 Mitgliederlisten

Mitglieder der Arbeitsprogrammgruppe

Titel	Vorname	Name	Institution
	Norbert	Breutmann	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Dr.	Stefan	Sandrock	Institut für angewandte Arbeitswissenschaft
	Andrea	Fergen	IG-Metall-Vorstand
	Frauke	Gützkow	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
	Hans-Jürgen	Marker	Gewerkschaft der Polizei (GdP)
	Andreas	Horst	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Dr.	Oliver	Lauenstein	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Dr.	Martina	Morschhäuser	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Dr.	David	Beck	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Dr.	Ulrike	Rösler	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
	Bruno	Reddehase	Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hannover
	Bettina	Splittgerber	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Dr.	Jana	May-Schmidt	NAK-Geschäftsstelle
	Isabel	Dienstbühl	BG Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN)
	Maria	Klotz	Institut für Arbeit und Gesundheit
Dr.	Torsten	Kunz	Unfallkasse Hessen
Dr.	Susanne	Roscher	Verwaltungs-BG (VBG)
Dr.	Gregor	Breucker	BKK Dachverband e. V.
	Jutta	Conrad	KKH
	Julia	Steurer	Sozialministerium
	Susanne	Friederichs	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz Amt für Arbeitsschutz - V3-AS22

Anlage 3 Instrument Gefährdungsbeurteilung Psyche

1) Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung allgemein

1. Einleitung

Mit welchen Themen im Zusammenhang mit psychischen Faktoren hat sich der Betrieb bereits befasst? Wurden bereits Maßnahmen ergriffen? Welches waren die Gründe für das Aufgreifen der Thematik?

2. Stand der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“

a) Wie weit ist der Betrieb nach seiner eigenen Einschätzung mit der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“?

- nicht umgesetzt
- in Planung befindlich, erste Schritte
- weitgehend umgesetzt
- vollständig umgesetzt

3. Akteure, Beteiligte

a) Gibt es eine Vereinbarung/ Verständigung zu den Zielen, Methoden und Maßnahmen der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ zwischen der Unternehmensleitung und der Beschäftigtenvertretung (Personal- bzw. Betriebsrat)?

- ja
- nein
- keine Beschäftigtenvertretung vorhanden

b) Wer ist im Unternehmen Ansprechpartner für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ (Mehrfachnennungen möglich)?

- Führungskraft
- Betriebsarzt
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Beschäftigtenvertretung (Personal- bzw. Betriebsrat)
- eigener Steuerkreis oder Gesundheitszirkel
- externe Experten
- andere: _____

c) Wer wurde bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ beteiligt (Mehrfachnennungen möglich)?

- untere / mittlere Führungsebene
- Beschäftigtenvertretung (Personal- bzw. Betriebsrat)
- Beschäftigte
- Betriebsarzt
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Arbeitsschutzausschuss
- andere _____

d) Wurden die Personen, die mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ beauftragt waren, qualifiziert (Mehrfachnennungen möglich)?

- Ja, durch Informationsmaterialien
- Ja, durch Teilnahme an einer Qualifizierung

- Nein, die Hilfsmittel waren selbsterklärend
- Nein, bei Bedarf wurde (wird) externe Beratung hinzugezogen
- Nein, dies war nicht notwendig
- Sonstiges: _____

4. Untersuchungseinheiten, Zielgruppe

- a) Welche der folgenden Merkmalsbereiche wurden im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ erfasst (Mehrfachnennungen möglich)?
- Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe
 - Arbeitsorganisation / Arbeitszeit
 - soziale Beziehungen
 - Arbeitsumgebung
 - Neue Arbeitsformen
 - Umgang mit kritischen / traumatischen Ereignissen
 - andere _____
- b) Wurden als Ergänzung auch Informationen zu Beanspruchungsfolgen erhoben, beispielsweise Stresserleben, körperliche Beeinträchtigung, Fehlzeiten, Motivation?
- ja
 - nein
- c) Wurden in der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ alle Arbeitsplätze und Hierarchieebenen berücksichtigt (Mehrfachnennungen möglich)?
- die Mehrheit der Arbeitsplätze wurde beurteilt
 - es wurden erst einige Arbeitsplätze beurteilt
 - es wurden auch die Arbeitsplätze der Führungskräfte beurteilt
- d) Werden die Arbeitsplätze von Leiharbeiter/innen in der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ berücksichtigt?
- ja
 - nein
 - trifft nicht zu

5. Methode, Vorgehen bei der Erfassung

- a) Welche Methode der Erhebung wurde eingesetzt (Mehrfachnennungen möglich)?
- Beschäftigtenbefragungen, Fragebogen
 - moderierte Workshops, Gruppengespräche
 - Beobachtungsinstrument / -interview
 - andere _____
- b) Kann der Betrieb nachvollziehbar und erkennbar darlegen, wie er die Bewertung der betrieblichen Gefährdungsfaktoren vorgenommen hat?
- ja
 - überwiegend ja
 - überwiegend nein
 - nein

6. Maßnahmenableitung und Maßnahmenumsetzung

- a) Hat der Betrieb auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen abgeleitet?
- nein, wenn nein: warum nicht? _____
 - ja, und zwar Maßnahmen **der Verhältnisprävention**
 - zur Gestaltung der Arbeitsaufgabe
 - zur Gestaltung der Arbeitsorganisation und Arbeitszeit
 - zur Gestaltung der Arbeitsumgebung
 - zur Gestaltung der sozialen Beziehungen
 - andere: _____
 - ja, und zwar Maßnahmen **der Verhaltensprävention**
 - Führungskräfte Schulungen

- Mitarbeiterschulungen
 - andere: _____
- b) Wurden die Maßnahmen umgesetzt?
- nicht umgesetzt
 - in Planung befindlich, erste Schritte
 - weitgehend umgesetzt
 - vollständig umgesetzt
- c) Hat der Betrieb ein Konzept zur Wirksamkeitskontrolle?
- ja
 - nein

7. Dokumentation und Fortführung

- a) Wurde eine angemessene Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung erstellt?
- ja
 - überwiegend ja
 - überwiegend nein
 - nein
- b) Was wurde dokumentiert?
- die Beurteilung der Gefährdungen
 - die Festlegung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen
 - die Festlegung von Terminen und Verantwortlichen
 - die Durchführung / der Bearbeitungsstand der Maßnahmen
 - die Überprüfung der Wirksamkeit
 - das Datum der Erstellung
 - die vorgesehene Aktualisierung
- c) Wurde festgelegt, wie die Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ fortgeschrieben wird?
- ja
 - nein

8. Abschlussbewertung

- a) Ist die Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ – d. h. die Ermittlung, Bewertung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen – im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten bei arbeitsbedingter psychischer Belastung angemessen?

- sehr gut,
- gut
- befriedigend
- ausreichend
- mangelhaft
- ungenügend

- b) Welches Handeln schloss sich daraufhin Ihrerseits / behördlicherseits an (Mehrfachnennungen möglich)?
- Gesprächspartner über die gesetzliche Verpflichtung informiert
 - Faltblatt / Informationsmaterial ausgehändigt
 - Vereinbarungen mit dem Betrieb getroffen (mündlich / schriftlich)
 - Revisionschreiben erstellt
 - 2. Revision angekündigt
 - Anordnung
 - Sonstiges _____
 - kein Handeln erforderlich

2) Traumatische Ereignisse im Betrieb

1. Gibt es im Unternehmen Arbeitsplätze oder Tätigkeiten, bei denen kritische / traumatische Ereignisse eintreten können?
 ja
 nein
2. Werden in der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ auch Gefährdungen durch kritische / traumatische Ereignisse berücksichtigt?
 ja
 nein
3. Werden im betrieblichen Notfallplan oder im betrieblichen Betreuungskonzept Maßnahmen festgelegt, die bei kritischen / traumatischen Ereignissen zu ergreifen sind?
 - a) zur Prävention kritischer / traumatischer Ereignisse
 ja
 nein
 - b) zur Betreuung der Beschäftigten nach kritischen / traumatischen Ereignissen
 ja
 nein
 - c) zur Wiedereingliederung nach Erkrankung im Zusammenhang mit kritischen / traumatischen Ereignissen
 ja
 nein
4. Gibt es Regelungen und Anweisungen zum Umgang mit kritischen / traumatischen Ereignissen in der täglichen Praxis?
 ja
 nein
5. Veranlasst das Unternehmen, dass Beschäftigte bei kritischen / traumatischen Ereignissen Unterstützung erhalten?
 ja
 nein
6. Werden die Führungskräfte und die Beschäftigten an den betroffenen Arbeitsplätzen zum Verhalten bei kritischen / traumatischen Ereignissen und zu den betrieblichen Maßnahmen regelmäßig unterwiesen?
 ja
 nein
7. Abschlussbewertung
 - a) Ist die Gefährdungsbeurteilung (bzw. das betriebliche Konzept) in Bezug auf die möglichen Gefährdungen durch kritische / traumatische Ereignisse angemessen?
 ja
 teilweise
 nein
 - b) Welches Handeln schloss sich daraufhin Ihrerseits / behördlicherseits an (Mehrfachnennungen möglich)?
 Gesprächspartner über die gesetzliche Verpflichtung informiert
 Faltblatt / Informationsmaterial ausgehändigt
 Vereinbarungen mit dem Betrieb getroffen (mündlich / schriftlich)
 Revisionschreiben erstellt

- 2. Revision angekündigt
- Anordnung
- Sonstiges _____
- kein Handeln erforderlich

3.)Arbeitszeit

Mit diesem Instrument sollen die wesentlichen Faktoren der Gestaltung der Arbeitszeit erhoben werden, die aus Sicht der Arbeitspsychologie kritische Ausprägungen annehmen können.

1. Sachstandsbeschreibung

- a) Wird in der Gefährdungsbeurteilung die Gestaltung der Arbeitszeit als ein Faktor für psychische Belastung berücksichtigt?
 - ja
 - nein
- b) Welche Arbeitszeitformen gibt es im Betrieb? (Mehrfachnennungen möglich)
 - feste Arbeitszeiten
 - Gleitzeit
 - Vertrauensarbeitszeit
 - Arbeit auf Abruf
 - Sonstiges: _____
- c) Liegen verbindliche Bereitschaftszeiten (Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft) vor?
 - ja
 - nein
- d) Wird eine verbindliche Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit (per E-Mail, per Telefon) erwartet?
 - ja
 - nein

Wenn ja: Gilt diese für

 - alle Beschäftigten
 - bestimmte Beschäftigtengruppen
 - Führungskräfte
- e) Ist nachvollziehbar, wie der Arbeitgeber seiner Kontrollpflicht im Bereich Arbeitszeit nachkommt?
 - ja
 - nein

2. Arbeitszeit-relevante Aspekte der Arbeitsgestaltung

- a) Kommt es vor, dass Überstunden geleistet werden müssen?
 - ja, häufig (mehrmals pro Woche)
 - ja, gelegentlich (einmal pro Woche)
 - ja, selten (weniger als einmal pro Woche)
 - nein, oder sehr selten (weniger als einmal pro Monat)
- b) Können die Pausen den Planungen entsprechend genommen werden?
 - ja
 - überwiegend ja
 - überwiegend nein
 - nein
- c) Wie häufig gibt es Phasen mit sehr hoher Arbeitsdichte?
 - immer
 - häufig

- gelegentlich
- nie

Wenn Phasen hoher Arbeitsdichte auftreten, betreffen diese zumeist?

- alle Beschäftigten
- bestimmte Beschäftigtengruppen
- Führungskräfte

d) Wie häufig kommt es zu Störungen / Unterbrechungen im Arbeitsablauf?

- immer
- häufig
- gelegentlich
- nie

Wenn Störungen / Unterbrechungen im Arbeitsablauf auftreten, betreffen diese zumeist?

- alle Beschäftigten
- bestimmte Beschäftigtengruppen
- Führungskräfte

e) Gibt es Hinweise auf typische Folgen ungünstig ausgeprägter Aspekte der Arbeitsgestaltung (z. B. (Beinahe-)Unfälle, Fehlzeiten, Beschwerden, Qualitätsverluste, etc.)?

- ja
- nein

3. Planbarkeit und Partizipation

a) Werden die Beschäftigten oder der Personal- / Betriebsrat bei der Gestaltung der Arbeitszeit beteiligt?

- ja, die Beschäftigten direkt
- ja, über die Beschäftigtenvertretung (Personal- / Betriebsrat)
- nein

b) Wann werden die Beschäftigten über ihre Arbeitszeiten / Schichtpläne / Arbeitseinsätze informiert?

- spontan (auf Abruf, bzw. mit ca. einem Tag Vorlauf)
- kurzfristig (Vorlauf von wenigen Tagen bis zu zwei Wochen)
- längerfristig (Vorlauf von zwei Wochen und mehr)
- Beschäftigte planen ihre Arbeitszeiten weitgehend selbst

c) Werden bei der Planung der Wochenenddienste und / oder Urlaubszeiten die Freizeit-Wünsche der Beschäftigten berücksichtigt?

- ja
- überwiegend ja
- überwiegend nein
- nein

4. Maßnahmen des Arbeitgebers

a) Hat der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen ergriffen, um ungünstige Gestaltungsmerkmale der betrieblichen Arbeitszeit möglichst zu reduzieren?

- ja,
- nein
- nicht erforderlich

b) Wenn im Betrieb in Schichtarbeit gearbeitet wird: Werden gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse bei der Gestaltung der Schichtarbeit berücksichtigt?

- ja
- nein
- trifft nicht zu

c) Hat der Arbeitgeber Maßnahmen ergriffen, um Störungen / Unterbrechungen der Arbeitsabläufe, die zu hohen Belastungen und Mehrarbeit führen, zu vermeiden oder zu reduzieren?

- ja
- nein
- nicht erforderlich

d) Hat der Arbeitgeber Maßnahmen ergriffen, um Phasen hoher Arbeitsdichte zu verringern / zu vermeiden?

- ja
- nein
- nicht erforderlich

e) Bei Betrieben mit Nachtarbeit: Hat der Arbeitgeber sichergestellt, dass allen Beschäftigten mit Nachtarbeit die entsprechende arbeitsmedizinische Vorsorge angeboten wird?

- ja
- nein
- nicht erforderlich

5. Maßnahmen der Aufsicht

a) Ist die Gefährdungsbeurteilung – d. h. die Ermittlung, Bewertung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen – im Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung angemessen?

- sehr gut
- gut
- befriedigend
- ausreichend
- mangelhaft
- ungenügend

b) Seitens der Aufsicht wurden folgende Maßnahmen ergriffen: (Mehrfachnennungen möglich)

- Gesprächspartner über die gesetzliche Verpflichtung informiert
- Faltblatt / Informationsmaterial ausgehändigt
- Vereinbarungen mit dem Betrieb getroffen (mündlich / schriftlich)
- Revisionschreiben erstellt
- 2. Revision angekündigt
- Anordnung
- Sonstiges _____
- kein Handeln erforderlich

Anlage 4 Handlungsanleitung zum Einsatz des Erhebungsinstrumentes

Handlungsanleitung zum Einsatz des Erhebungsinstrumentes im GDA-Programm Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen

Ziel des Arbeitsprogrammes ist die flächendeckende Umsetzung von Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit und die Vermeidung von Gesundheitsrisiken durch psychische Belastungen

Querschnittsthema:

Einbeziehung der psychischen Belastungen in die betriebliche Gefährdungsbeurteilung

• Schwerpunktthema 1:

Gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitszeit, (d. h. Lage und Dauer von Arbeitszeit, betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit, Flexibilisierung von Arbeitszeit etc.)

• Schwerpunktthema 2:

Prävention an Arbeitsplätzen mit dem Risiko traumatischer Ereignisse und Gewalt am Arbeitsplatz sowie schwieriges Klientel.

• Auswahl von Betrieben

Prinzipiell kann jeder Betrieb im Rahmen dieses GDA-Programms aufgesucht werden, es empfiehlt sich jedoch, einige Kriterien zu berücksichtigen, um zu einer sachgerechten Betriebsauswahl zu kommen:

- **Betriebsgröße:** es sollten vorrangig Betriebe in einer Größenordnung von 20 bis 500 Beschäftigten aufgesucht werden. Hintergrund dieser Überlegung ist, dass insbesondere die sehr kleinen Betriebe hinsichtlich psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ebenso vielfältig und unterschiedlich sind, wie größere Betriebe. Die Aufsichtspersonen sollten von daher den eigenen Ressourceneinsatz so planen, dass eine ausreichende Breitenwirkung erreicht wird. Es können aber auch Betriebe mit weniger als 20 oder mehr als 500 Mitarbeitern im Rahmen des GDA-Programms aufgesucht werden.
- **Gefährdungsprofil:** Es ist das Anliegen des GDA-Programms, die Zahl der Betriebe mit einer angemessenen Gefährdungsbeurteilung im Themenfeld der psychischen Belastungen zu steigern. Es ist keine Beschränkung auf bestimmte Branchen oder Tätigkeiten vorgesehen, denn psychische Belastungen können an allen Arbeitsplätzen auftreten. Die thematischen Schwerpunkte ‚Gestaltung der Arbeitszeit‘ und ‚traumatische Ereignisse‘ wurden ausgewählt, weil diese Themen
 - viele Arbeitsplätze betreffen,
 - vergleichsweise einfach zu erkennen und anzusprechen sind,
 - mit abgestimmten Maßnahmen und Empfehlungen angegangen werden können,
 - eine hohe Bedeutung haben.Es sollten vorrangig Betriebe aufgesucht werden, bei denen zumindest eines dieser Themenfelder relevant ist.
- Für die Phase des Kernprozesses liegt grundsätzlich die Auswahl der Betriebe im Ermessen der Aufsichtsperson. Dabei sollte aber berücksichtigt werden, dass die Betriebsbesuche im Rahmen dieses Programms möglichst einen Querschnitt über alle Betriebsformen und -typen darstellen sollten. Eine Auswahl von Betrieben, die sich bekanntermaßen schon mit dem Thema beschäftigt haben, würde nur eine geringe Wirksamkeit der Aufsichtstätigkeit erbringen und damit die Effizienz der Aufsichtsdienste beeinträchtigen. Ziel des Arbeitsprogramms ist es, gerade in den Betrieben, die noch wenig zu dem Thema vorzuweisen haben, durch Sensibilisierung, Information, Beratung und ggf. weitergehendes Aufsichtshandeln die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zu

fördern.

- Im Regelfall erfolgen die Revisionen angekündigt auf der Basis eines Anschreibens (hierzu findet sich in den Projektunterlagen ein Musteranschreiben). Mit der Ankündigung wird dem Unternehmen auch der Bogen zur Ermittlung arbeitszeitrelevanter Betriebsdaten versandt. Dem Unternehmer wird mitgeteilt, welche Ansprechpartner bei der Revision anwesend sein sollten. Das Thema kann aber auch ‚spontan‘ und damit unangekündigt im Betrieb aufgegriffen werden.
- Um Doppelbesichtigungen zu vermeiden, erkundigt sich die Aufsichtsperson bei der Erst-Kontaktaufnahme, ob im Rahmen dieses GDA-Arbeitsprogramms bereits an den Betrieb herangetreten worden ist.

Vorgehensweise im Betrieb

- Einsatz der Instrumente
 - Vom GDA-Basisdatenbogen sind in jedem Fall die Stammdaten (A1 bis A7) zu erfassen.
Wenn möglich, sollte der Basisdatenbogen vollständig erhoben werden. Die Bearbeitung des Fachdatenbogens hat aber Priorität.
 - Der Erhebungsbogen zur Gefährdungsbeurteilung ist in jedem Betrieb einzusetzen.
 - Mindestens eines der Module ‚Traumatische Ereignisse im Betrieb‘ und ‚Arbeitszeitgestaltung‘ sollte in jedem aufgesuchten Betrieb zur Anwendung kommen.
- In Betrieben, in denen noch keine Aktivitäten zum Thema ‚psychische Belastungen‘ ergriffen wurden, sollte der Basisdatenbogen vollständig erhoben werden. Es erfolgt eine Anschubberatung und die nächsten Schritte werden mit dem Betrieb verbindlich vereinbart.
- Wenn nach eigener Einschätzung der betrieblichen Akteure noch keine Gefährdungsbeurteilung ‚Psyche‘ durchgeführt wurde, sollte durch konkrete Nachfragen ermittelt werden, ob und ggf. welche psychischen Belastungsfaktoren unabhängig hiervon bereits beurteilt wurden. Unter Umständen kann die Aufsichtsperson dieses als Teil oder erste Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung akzeptieren. Unter Berücksichtigung der GDA-Leitlinien ‚Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation‘ und ‚Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz‘ liegt es im Ermessen der Aufsichtspersonen, welche weiteren Schritte eingefordert werden.
- Bei Betrieben, die dem Thema der arbeitsbedingten psychischen Belastungen grundsätzlich skeptisch gegenüber stehen, sind zwei verschiedene Konstellationen denkbar:
 - a) der Betrieb macht deutlich, dass es sich um einen kritischen Zeitpunkt handelt (Reorganisation, wirtschaftliche Rahmenbedingungen, zentraler Personalwechsel etc.) Gerade in Phasen gravierender Änderungen der betrieblichen Gegebenheiten, können die weiteren Schritte zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung ‚Psyche‘ zeitlich verschoben werden. Umstrukturierungen können aber auch ein guter Ausgangspunkt sein, sich von Anfang an (präventiv) auch mit der Frage psychischer Belastungen bei der Arbeit auseinander zu setzen und Arbeitsabläufe, -tätigkeiten und das Umfeld so optimal wie möglich zu gestalten. Aber hier sollte – soweit möglich – den Bedürfnissen der Unternehmen Rechnung getragen werden.
 - b) Der Betrieb lehnt eine Befassung mit dem Thema Psyche grundsätzlich ab. In diesen Fällen ist der Basisdatenbogen dann vollständig zu bearbeiten und die Gefährdungsbeurteilung zu anderen Arbeitsschutzthemen zu prüfen. Es erfolgt eine Anschubberatung und eine Ankündigung, dass seitens des Betriebes weitere Schritte zur Vervollständigung der Gefährdungsbeurteilung sowie eventuell notwendiger Maßnahmen erwartet werden. Zeitaufwändige und symbolische Auseinandersetzungen sollten möglichst vermieden werden!
- Vereinbarungen oder Auflagen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sind in der Regel mit längerfristiger Terminsetzung zu versehen, wenn keine unmittelbar kritische

Situation gegeben ist.

Umgang mit den GDA-Erhebungsmodulen

- Grundsätzlich, es handelt sich bei den Erhebungsmodulen um eine Arbeits- und Dokumentationshilfe für die Aufsichtspersonen. Sie steuern auf der Basis dieser Arbeitshilfe die Informationsgewinnung im Betrieb und treffen auf dieser Basis ihre Entscheidung zur Bewertung des Betriebes in den zusammenfassenden Fragen. Die Aufsichtspersonen lenken den Gesprächsverlauf und können – da es sich nicht um einen standardisierten Fragebogen handelt - bei Bedarf Nachfragen stellen, Fragen vertiefen oder erläutern und ggf. auch von der Reihenfolge des Erhebungsinstrumentes abweichen.
- Es ist nicht vorgesehen, dem betrieblichen Ansprechpartner die Fragen im Originaltext vorzulesen und durch ihn/sie beantworten zu lassen. Die Aufsichtsperson beantwortet die Fragen als zusammenfassende Bewertung des Gespräches / der Gespräche im Betrieb.
- Eine Vorab-Übersendung der Erhebungsmodule an den Betrieb ist nicht vorgesehen, ebenso wenig eine Übersendung zur Selbstbeantwortung.
- Die Beantwortung der Bewertungsfragen erfolgt auf Basis
 - der Dokumente und Unterlagen, die der Betrieb zur Verfügung stellt,
 - der Zusammenfassung aller Gesprächseindrücke des Betriebsbesuches sowie
 - der eigenen In-Augenscheinnahme der Arbeitssituation an betriebstypischen Arbeitsplätzen.
- Zum Abschluss der Revision gibt die Aufsichtsperson dem Betrieb eine konkrete, eigene Einschätzung zum Stand der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ und zu den vor Ort angesprochenen Schwerpunktthemen ‚Trauma‘ und ‚Arbeitszeitgestaltung‘.
- Konkrete Hinweise zum Umgang mit den verschiedenen Modulen des Erhebungsinstrumentes können den Erläuterungstexten des jeweiligen Moduls entnommen werden.

Anlage 5 Basisdatenbogen Psyche

• P1	• GDA- Programm • Basis-	Gemeinsame Deutsche Arbeits schutz strategie "Schutz und Stärkung der Gesundheit bei ar- beitsbedingten psychischen Belastungen"
---------	---	---

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	Name 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	Ort 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
O1	Verantwortung und Aufgabenübertragung	<input type="checkbox"/> grün <input type="checkbox"/> gelb <input type="checkbox"/> rot
O2	Überwachung der Einhaltung der übertragenen Pflichten und Kontrolle der Aufgabenerledigung	<input type="checkbox"/> grün fällt <input type="checkbox"/> gelb <input type="checkbox"/> rot <input type="checkbox"/> ent-

ASiG		
A10	Art der <u>sicherheitstechnischen</u> Betreuung:	Regelbetreuung durch Sifa – intern <input type="checkbox"/> extern <input type="checkbox"/> Alternative Betreuung (Unternehmermodell) <input type="checkbox"/> keine <input checked="" 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"/> keine <input checked="" type="checkbox"/>
O3	Erfüllung der <u>Organisationspflichten</u>	<input checked="" type="checkbox"/> grün <input type="checkbox"/> gelb <input checked="" type="checkbox"/> rot
O4	Sicherstellung notwendiger Qualifikationen für den Arbeitsschutz	<input checked="" type="checkbox"/> grün <input type="checkbox"/> gelb <input checked="" type="checkbox"/> rot
Gefährdungsbeurteilung		
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 checked="" type="checkbox"/> angemessen <input type="checkbox"/> nicht angemessen <input checked="" type="checkbox"/> nicht erfolgt
O5	<u>Organisation</u> der Durchführung	<input checked="" type="checkbox"/> grün <input type="checkbox"/> gelb <input checked="" type="checkbox"/> rot
O6	Regelungen für die Durchführung und Dokumentation von Unterweisungen	<input checked="" type="checkbox"/> grün <input type="checkbox"/> gelb <input checked="" type="checkbox"/> rot
Z1	Gesamteinschätzung der Arbeitsschutzorganisation	<input checked="" type="checkbox"/> geeignet <input type="checkbox"/> teilweise geeignet <input checked="" 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) Name der Betriebsstätte

A4.3) Straße und Hausnummer / Postfach der Betriebsstätte

A4.4) Ort der Betriebsstätte

A5) Wirtschaftszweig (NACE, dreistellig)

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

entfällt

ASiG

A10) Art der sicherheitstechnischen Betreuung:

- Regelbetreuung durch Sifa intern
 - Regelbetreuung durch Sifa extern
 - Alternative Betreuung (Unternehmermodell)
- Rot:** keine

A11) Art der arbeitsmedizinischen Betreuung:

- Regelbetreuung Betriebsarzt intern
- Regelbetreuung Betriebsarzt extern
- Alternative Betreuung (Unternehmermodell)
- Rot** keine

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.“

Anlage 6 Erläuterungen zum Erhebungsinstrument

1) Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastung

Erläuterungen zum Erhebungsinstrument

In diesem Erhebungsteil wird die Gefährdungsbeurteilung **nur im Hinblick auf die psychische Belastung** bewertet. Sollte dieses Themenfeld in der vorgelegten Gefährdungsbeurteilung nicht bearbeitet worden sein, liegt im Sinne dieses Programms **keine Gefährdungsbeurteilung** vor. Dabei ist allerdings zu beachten, dass auch unter anderen Stichworten wie „Arbeitsdichte“, „Kontakt mit Kunden“, „Führungsverhalten, Konflikte“... auf psychische Belastungsfaktoren eingegangen worden sein kann.

Vorgehen:

Die Beantwortung der Fragen erfolgt auf der Grundlage eines Informationsgesprächs mit dem Betrieb, der Einsicht in die entsprechenden Dokumente **und** einer stichprobenhaften In-Augenscheinahme von Arbeitsplätzen, die für den Betrieb typisch oder repräsentativ sind (System- und Compliance-Audit). Nur aus der Gesamtbetrachtung dieser Informationen kann eine Beantwortung der Fragen erfolgen.

Sollten sich beim Betriebsbesuch Diskrepanzen zwischen der Dokumentation und den Gegebenheiten an den Arbeitsplätzen ergeben, ist das in der Einschätzung entsprechend zu berücksichtigen.

Bei der Formulierung dieser Erläuterungen wurden die „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“, die im Rahmen des GDA-Programms erarbeitet und im Sommer 2014 veröffentlicht wurden, herangezogen.

Erläuterungen zu den einzelnen Fragen

1. Einleitung

Mit welchen Themen im Zusammenhang mit psychischen Faktoren hat sich der Betrieb bereits befasst? Wurden bereits Maßnahmen ergriffen? Welches waren die Gründe für das Aufgreifen der Thematik?

Diese Frage dient dem Gesprächseinstieg und der Orientierung, inwieweit der Betrieb sich bereits mit dem Thematik befasst hat. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass manche Unternehmen auch unabhängig von der Gefährdungsbeurteilung auf psychische Faktoren eingehen. Es geht dabei um ungünstig gestaltete Belastungskonstellationen, die sich aus der Arbeitsaufgabe (z.B. unklare Verantwortung, fehlende Qualifikation für die Aufgabenerledigung), der Arbeitsorganisation (z.B. häufige Arbeitsunterbrechungen, die Gestaltung der Arbeitszeit), aus den sozialen Beziehungen und aus der Arbeitsumgebung ergeben können. Die daraus resultierende Beanspruchung der Beschäftigten und deren Folgen, das heißt die tatsächlichen Auswirkungen auf Wahrnehmung, Denken, Gefühle und Verhalten des Einzelnen persönliche Stärken und Schwächen sind **nicht originärer Gegenstand** in der Gefährdungsbeurteilung.

2. Stand der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Wie weit ist der Betrieb nach seiner eigenen Einschätzung mit der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“?

- nicht umgesetzt
- in Planung befindlich, erste Schritte

- weitgehend umgesetzt
- vollständig umgesetzt

Der Betrieb soll die Aussage am Anfang des Gespräches als Selbsteinschätzung treffen. Daraus kann das weitere Vorgehen abgeleitet werden.

Wenn die Antwort ‚nicht umgesetzt‘ oder ‚in Planung befindlich‘ lautet, ist zu prüfen, ob eine weitere Bearbeitung des Bogens sinnvoll ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass möglicherweise einzelne Belastungsfaktoren in anderen Zusammenhängen (Unterweisungen, Verfahrensbeschreibungen etc.) bereits beurteilt wurden.

In jedem Fall sind aber die Fragen unter Abschnitt 8 zu beantworten.

Handlungsbedarf / Auflagenrelevanz: Auch wenn keine weitere Bearbeitung des Bogens erfolgt, ist eine Beratung dahingehend durchzuführen, dass das Unternehmen eine Gefährdungsbeurteilung zu psychischer Belastung durchführt. Ggf. ist auch ein Aufлагeschreiben zu erstellen:

- a) mit dem Hinweis auf die fristgebundene Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung,
- b) mit der Aufforderung in einem angemessenen Zeitraum (in der Regel 3 bis 6 Monate) über die Planung und Durchführung schriftlich zu informieren und/oder
- c) ggf. mit der Ankündigung eines zweiten Betriebsbesuches.

3. Akteure Beteiligte

- a) Gibt es eine Vereinbarung/Verständigung zu den Zielen, Methoden und Maßnahmen der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ zwischen der Unternehmensleitung und der Beschäftigtenvertretung (Personal- bzw. Betriebsrat)?
 - ja
 - nein
 - nein, keine Beschäftigtenvertretung vorhanden

Diese Frage zielt darauf ab herauszufinden, ob der Personal- oder Betriebsrat bei der Planung der Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich der Ziele, Methoden und möglicher Maßnahmen mitgewirkt hat. Auch wenn dieser Schritt nicht vollzogen wurde, resultiert daraus kein Arbeitsschutzdefizit, es handelt sich aber um einen wichtigen Hinweis an die Unternehmen, dass ein vorausschauendes, partizipatives Vorgehen bei der Gestaltung des Prozesses der Gefährdungsbeurteilung eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg darstellt.

- b) Wer ist im Unternehmen Ansprechpartner für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ (Mehrfachnennungen möglich)?
 - Führungskraft / Unternehmer
 - Betriebsarzt
 - Fachkraft für Arbeitssicherheit
 - Beschäftigtenvertretung (Personal- bzw. Betriebsrat)
 - eigener Steuerkreis oder Gesundheitszirkel
 - externe Experten
 - andere: _____

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für die Planung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung verantwortlich. Er muss die Gefährdungsbeurteilung nicht selbst durchführen, sondern kann diese Aufgabe bzw. die Durchführung des Prozesses einer zuverlässigen und fachkundigen Person oder Gruppe von

Personen übertragen. (§13 Abs.2 ArbSchG)

Erfahrungsgemäß sollte bei der Antwort „externer Experte“ nachgefragt werden, wie der Experte seine Informationen zusammengestellt hat und wie die Ergebnisse in den Betrieb bzw. in betriebliche Verbesserungsprozesse einfließen. Da die Aufgabe der Durchführung in der Regel delegiert wird, ist bei dieser Frage mit Mehrfachnennungen zu rechnen.

- c) Wer wurde bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ beteiligt (Mehrfachnennungen möglich)?
- untere / mittlere Führungsebene
 - Beschäftigtenvertretung
 - Beschäftigte
 - Betriebsarzt
 - Fachkraft für Arbeitssicherheit
 - Arbeitsschutzausschuss
 - andere: _____

Um gute Ergebnisse zu erzielen, empfiehlt sich eine möglichst einvernehmliche Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung. Als fachliche Beratung sieht der Gesetzgeber vor allem die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzte vor. Die Beschäftigtenvertretung hat bei der Organisation und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung Mitbestimmungsrechte. Diese beziehen sich auf die Art und Weise der Durchführung - das „Wie“ der Gefährdungsbeurteilung.

Strittig war vor einigen Jahren die Notwendigkeit der Beteiligung des Betriebsrates, die aber nach mehreren Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes geklärt wurde. Nunmehr ist klargestellt, dass die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung sowie zur Arbeitsplatz bezogenen Unterweisung nach dem Arbeitsschutzgesetz der Mitbestimmung unterliegt. Dieses Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf alle Prozessschritte der Gefährdungsbeurteilung.

Eine Nicht-Berücksichtigung der Beschäftigten, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, des Betriebsarztes oder der Beschäftigtenvertretung sollte sich die Aufsichtsperson erläutern lassen; ggf. besteht Beratungsbedarf.

- d) Wurden die Personen, die mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ beauftragt waren, qualifiziert (Mehrfachnennungen möglich)?
- ja, durch Informationsmaterialien
 - ja, durch Teilnahme an einer Qualifizierung
 - nein, die Hilfsmittel waren selbsterklärend
 - nein, bei Bedarf wurde (wird) externe Beratung hinzugezogen
 - nein, dies war nicht notwendig
 - sonstiges: _____

Diese Frage ist ggf. durch Nachfragen zu ergänzen, da die Angemessenheit der Qualifizierungsmaßnahmen vom Kenntnisstand der jeweiligen Akteure abhängt.

Sollten die Akteure nur unzureichende Qualifizierung erhalten haben, ist dies ein Ansatzpunkt für weitere Beratungen und Handlungsempfehlungen. Hier sollten bei Bedarf konkrete Hinweise auf Informationsmaterial, Schulungsangebote und Erhebungsinstrumente der GDA-Träger gegeben werden.

4. Untersuchungseinheiten, Zielgruppe

- a) Welche der folgenden Merkmalsbereiche wurden im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ erfasst (Mehrfachnennungen möglich)?
- Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe
 - Arbeitsorganisation/Arbeitszeit
 - soziale Beziehungen
 - Arbeitsumgebung
 - neue Arbeitsformen
 - Umgang mit kritischen/traumatischen Ereignissen
 - andere: _____

An dieser Stelle werden die Merkmalsbereiche der GDA-Leitlinie - ergänzt durch den Umgang mit traumatischen Ereignissen - aufgelistet. Es ist zu prüfen, ob die verschiedenen Merkmalsbereiche in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt wurden.

Grundsätzlich sollten diese Merkmalsbereiche mit den entsprechenden Belastungsfaktoren in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Dabei sollte (mittelfristig) angestrebt werden, dass der Betrieb die Belastungsfaktoren für alle Arbeitsplätze konkretisiert und in der Gefährdungsbeurteilung nachvollziehbar berücksichtigt.

Generell ist darauf zu achten, dass eingesetzte Instrumente zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen geeignet sind und möglichst alle psychischen Belastungsfaktoren erfassen (vgl. wesentliche Merkmale GDA-Leitlinie), die bei den Tätigkeiten und an den Arbeitsplätzen relevant sind. Es kann für das Unternehmen sinnvoll sein, zunächst Prioritäten zu setzen und stufenweise vorzugehen.

Handlungs- bzw. Beratungsbedarf besteht, wenn für die Aufsichtsperson erkennbar wichtige Merkmalsbereiche und Belastungsfaktoren nicht berücksichtigt wurden.

- b) Wurden als Ergänzung auch Informationen zu Beanspruchungsfolgen erhoben, beispielsweise Stresserleben, körperliche Beeinträchtigung, Fehlzeiten, Motivation?
- ja
 - nein

Es handelt sich um eine informatorische Zusatzfrage. Diese Informationen zu Beanspruchungsfolgen sind für eine Gefährdungsbeurteilung nicht erforderlich, können aber eine sinnvolle Ergänzung z. B. zur Risikobewertung bilden. **Als alleinige Informationsbasis für eine Gefährdungsbeurteilung sind sie keinesfalls ausreichend!**

Im Rahmen von Beschäftigtenbefragungen werden diese Informationen oftmals erhoben; sie können eine Planungsgrundlage für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung bilden.

- c) Wurden in der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ alle Arbeitsplätze und Hierarchieebenen berücksichtigt (Mehrfachnennungen möglich)?
- die Mehrheit der Arbeitsplätze wurde beurteilt
 - es wurden erst einige Arbeitsplätze beurteilt
 - es wurden auch die Arbeitsplätze der Führungskräfte beurteilt

Grundsätzlich sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung alle Arbeitsplätze und alle Tätigkeiten zu berücksichtigen, dies schließt die Zielgruppe der Führungskräfte mit ein. Die meisten Betriebe entschei-

den sich für ein schrittweises, priorisiertes Vorgehen, um die Komplexität der einzelnen Bearbeitungsphasen überschaubar zu halten. Ein häufiges Unterscheidungsmerkmal sind Arbeitsplätze in der Produktion vs. Arbeitsplätze in der Verwaltung / im kaufmännischen Bereich. Es besteht die Gefahr, dass dabei ganze Abteilungen (Forschung und Entwicklung, Instandhaltung etc.) bzw. ganze Hierarchie-Ebenen (untere Führungsebene) außer Acht gelassen werden.

Grundsätzlich ist ein schrittweises Bearbeiten der Gefährdungsbeurteilung akzeptabel, der Betrieb sollte allerdings darlegen können, wie und aus welchen Gründen eine Priorisierung vorgenommen wurde und in welchem zeitlichen Rahmen die Bearbeitung der Gefährdungsbeurteilung voraussichtlich abgeschlossen sein wird.

Handlungs- bzw. Beratungsbedarf besteht, wenn der Betrieb Tätigkeiten / Arbeitsbereiche in der Gefährdungsbeurteilung nicht berücksichtigt hat und sein schrittweises Vorgehen bzw. seine Prioritätensetzung nicht plausibel darlegen nicht kann.

- d) Werden die Arbeitsplätze von Leiharbeitnehmern / in der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ berücksichtigt?
- ja
 - nein
 - trifft nicht zu

Die Berücksichtigung der Leiharbeit ist gesetzlich gefordert und für die Gestaltung des Überlassungsprozesses von großer Bedeutung.

Handlungsbedarf besteht, wenn Leiharbeiter/innen beschäftigt und in der Gefährdungsbeurteilung nicht berücksichtigt werden oder die Gefährdungsbeurteilung der Zeitarbeitsfirma nicht übermittelt wird.

5. Methode, Vorgehen bei der Erfassung

- a) Welche Methoden der Erhebung wurden eingesetzt (Mehrfachnennungen möglich)?
- Beschäftigtenbefragungen, Fragebogen
 - moderierte Workshops, Gruppengespräche
 - Beobachtungsinstrument / -interview
 - andere: _____

Grundsätzlich gibt es keine Vorgaben hinsichtlich Wahl der Methoden und Instrumente. Welche Methode und welches Instrument im konkreten Fall zu wählen ist, kann sinnvoll nur unter Berücksichtigung der konkreten Gegebenheiten im Betrieb entschieden werden.

Generell zu fordern ist, dass die zum Einsatz kommenden Methoden zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen geeignet sind und möglichst alle psychischen Belastungsfaktoren erfassen, die bei den Tätigkeiten und an den Arbeitsplätzen relevant sind (vgl. wesentliche Merkmale, GDA-Leitlinie).

Handlungs- bzw. Beratungsbedarf besteht, wenn keine Systematik bei der Erhebung der psychischen Belastungsfaktoren erkennbar ist bzw. wenn kein oder ein offensichtlich untaugliches Instrument eingesetzt wurde oder wenn das gewählte Vorgehen nicht zu nachvollziehbaren Ergebnissen führt.

b) Kann der Betrieb nachvollziehbar und erkennbar darlegen, wie er die Risikobewertungen vorgenommen hat?

- ja
- überwiegend ja
- überwiegend nein
- nein

Die Beurteilung der Ausprägung der ermittelten psychischen Belastungsfaktoren zielt darauf ab, einzuschätzen, ob ein nicht akzeptables Risiko für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten besteht, ob deshalb Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind und welche dies sein können. Für viele der psychischen Belastungsfaktoren existieren bislang keine Grenzwertkonzepte, wie dies von anderen Belastungsfaktoren bekannt ist. Vielmehr gelten als Maßstab die Gestaltungsziele menschengerechter Arbeitsgestaltung und das Prinzip einer kontinuierlichen Verbesserung. Hierbei sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen (vgl. § 4 ArbSchG, Ziffer 3).

Grundsätzlich muss die Beurteilung sachlich begründet und die Vorgehensweise nachvollziehbar sein. Zur Beurteilung (SOLL/IST-Vergleich) können beispielsweise folgende Verfahrensweisen genutzt werden:

- Nutzung von Instrumenten, die Kriterien oder „Schwellenwerte“ für gesundheitlich relevante Ausprägungen der erfassten psychischen Belastung enthalten.
- Nutzung von betriebsinternen oder externen empirischen Vergleichswerten.
- Beurteilung im Workshop: Hier besprechen und beurteilen Beschäftigte, Führungskräfte und die betriebliche Interessenvertretung gemeinsam mit fachkundigen internen oder externen Experten, ob angesichts der ermittelten Belastung Gestaltungsmaßnahmen erforderlich sind oder nicht.

Handlungs- bzw. Beratungsbedarf besteht, wenn keine Systematik bei der Bewertung der psychischen Belastungsfaktoren erkennbar ist.

6. Maßnahmenableitung und Maßnahmenumsetzung

a) Hat der Betrieb auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen abgeleitet?

- nein, wenn nein: warum nicht?

- ja und zwar Maßnahmen der Verhältnisprävention
 - zur Gestaltung der Arbeitsaufgabe
 - zur Gestaltung der Arbeitsorganisation und Arbeitszeit
 - zur Gestaltung der Arbeitsumgebung
 - zur Gestaltung der sozialen Beziehungen
 - andere: _____
- ja und zwar Maßnahmen der Verhaltensprävention
 - Führungskräftebildungen
 - Mitarbeiterschulungen
 - andere: _____

Wenn bei der Beurteilung der psychischen Belastung festgestellt wurde, dass nicht akzeptable Risiken für Sicherheit und Gesundheit bestehen und deshalb Maßnahmen erforderlich sind, müssen geeignete Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden. Diese müssen aus den Ergebnissen der Beurteilung

abgeleitet und nachvollziehbar begründet sein. Auch bei psychischen Gefährdungen ist die Rangfolge der Schutzmaßnahmen nach dem TOP-Prinzip einzuhalten, d.h. die Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen und individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig zu anderen Maßnahmen zu ergreifen. Daher sind Maßnahmen, die sich auf Verhältnisse (Organisation, Struktur, Prozesse, Tätigkeiten) beziehen, gegenüber Maßnahmen, die auf das Verhalten der Beschäftigten abzielen, zu bevorzugen.

Handlungs- bzw. Beratungsbedarf besteht, wenn eine sachgerechte Ermittlung und Bewertung Gefährdungen identifiziert hat und daraus keine Maßnahmen abgeleitet wurden, das TOP-Prinzip nicht eingehalten und/oder ausschließlich Maßnahmen der Verhaltensprävention umgesetzt werden.

b) Wurden die Maßnahmen umgesetzt?

- nicht umgesetzt
- in Planung befindlich, erste Schritte
- weitgehend umgesetzt
- vollständig umgesetzt

Die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen sollte zeitnah beginnen. Wenn im Ergebnis der Beurteilung mehrere Problemfelder identifiziert wurden, kann die Entwicklung und Umsetzung von entsprechenden Maßnahmen auch schrittweise erfolgen. Es ist empfehlenswert, nicht alle Problemfelder gleichzeitig zu bearbeiten, sondern Schwerpunkte bzw. Prioritäten zu setzen.

Handlungs- bzw. Beratungsbedarf besteht, wenn erforderliche Maßnahmen nicht in einem angemessenen zeitlichen Rahmen umgesetzt werden. Dabei sollte der Grundsatz Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention berücksichtigt werden.

c) Hat der Betrieb ein Konzept zur Wirksamkeitskontrolle?

- ja
- nein

Im nächsten Schritt gilt es, getroffene Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen (§ 3 ArbSchG). Dazu gehört die Beurteilung, ob sich die psychische Belastungssituation nach Umsetzung der Maßnahmen in der gewünschten Weise verändert hat oder nicht. Auch die Vorgehensweisen zur Wirksamkeitskontrolle müssen nachvollziehbar sein.

Handlungs- bzw. Beratungsbedarf besteht, wenn keine Wirksamkeitskontrolle durchgeführt wird.

7. Dokumentation und Fortführung

a) Wurde eine angemessene Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung erstellt?

- ja
- überwiegend ja
- überwiegend nein
- nein

Alle Betriebe sind gesetzlich zu einer Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung verpflichtet (siehe § 6 ArbSchG). Aus der Dokumentation muss erkennbar sein, dass die Gefährdungsbeurteilung angemessen durchgeführt wurde. Die Unterlagen müssen daher Angaben zu dem Ergebnis der jeweiligen Gefährdungsbeurteilung, zur Festlegung der erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen sowie zu den Ergebnissen der Überprüfung der durchgeführten Maßnahmen enthalten.

Eine bestimmte Form der Unterlagen ist nicht vorgegeben. Für die Dokumentation sollten Unterlagen oder entsprechende Verweise so zusammengestellt werden, dass sie für die Planung und Umsetzung der Arbeitsschutzaktivitäten im Betrieb genutzt werden (können).

Handlungs- bzw. Beratungsbedarf besteht, wenn keine angemessene Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung vorliegt.

Entsprechend der GDA-Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation enthält eine angemessene Dokumentation:

- die Beurteilung der Gefährdungen,
- die Festlegung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen,
- die Durchführung oder den Bearbeitungsstand der Maßnahmen,
- die Überprüfung der Wirksamkeit sowie
- das Datum der Erstellung.

b) Was wurde dokumentiert?

- die Beurteilung der Gefährdungen
- die Festlegung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen
- die Festlegung von Terminen und Verantwortlichen
- die Durchführung / Bearbeitungsstand der Maßnahmen
- die Überprüfung der Wirksamkeit
- das Datum der Erstellung
- die vorgesehene Aktualisierung

Diese Aspekte sollten entsprechend der GDA-Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ in der Dokumentation enthalten sein. Die Punkte „Festlegung von Terminen und Verantwortlichen“ und „vorgesehene Aktualisierung“ sind in der Leitlinie nicht explizit aufgeführt und werden hier der Vollständigkeit halber aufgelistet.

c) Wurde festgelegt, wie die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung fortgeschrieben wird?

- ja
- nein

Die Gefährdungsbeurteilung muss aktuell sein, sich also auf die aktuellen Gegebenheiten beziehen. Es ist empfehlenswert, die Aktualität der Gefährdungsbeurteilung in regelmäßigen Abständen zu prüfen. Sie ist zu aktualisieren, wenn sich die der Gefährdungsbeurteilung zugrundeliegenden Gegebenheiten geändert haben.

Anlässe für eine Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung können u.a. sein:

- Veränderungen der Arbeitsbedingungen und der damit verbundenen psychischen Belastung, beispielsweise durch Restrukturierung, Reorganisationen von Tätigkeiten und Arbeitsabläufen oder nach Anschaffung neuer Maschinen und Produktionsausrüstungen;
- auffällige Häufungen von Fluktuation, Beschwerden, Gesundheitsbeeinträchtigungen u.a., die auf Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit hindeuten;
- neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse oder Arbeitsschutzvorschriften.

8. Abschlussbewertung

a) Ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung - d.h. die Ermittlung, Bewertung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen - im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten bei arbeitsbedingter psychischer Belastung angemessen?

- sehr gut
- gut
- befriedigend
- ausreichend
- mangelhaft
- ungenügend

- sehr gut:** den Anforderungen der GDA-Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ wird voll entsprochen, die Merkmalsbereiche sind umfassend berücksichtigt; die Prozessschritte der Gefährdungsbeurteilung wurden in vollem Maße umgesetzt wurde und die Voraussetzungen für die Aufrechterhaltung des Prozesses wurden geschaffen (Wirksamkeitskontrolle und Fortschreibung), es wurden alle Arbeitsplätze beurteilt
- gut:** den Anforderungen der GDA-Leitlinie wurde weitgehend entsprochen, die für den Betrieb wesentlichen Merkmalsbereiche wurden berücksichtigt; es wurden nur geringfügige Mängel vorgefunden; der Prozess der Gefährdungsbeurteilung wurde in den wesentlichen Prozessschritten für die Arbeitsplätze umgesetzt und die grundsätzlichen Voraussetzungen für die Aufrechterhaltung des Prozesses wurden geschaffen. Es wurden mit wenigen Ausnahmen alle Arbeitsplätze beurteilt.
- befriedigend:** den Anforderungen der GDA-Leitlinie wurde hinreichend entsprochen, wesentliche Belastungsfaktoren wurden berücksichtigt; es wurden keine gravierenden Mängel vorgefunden; die Gefährdungsbeurteilung wurde als Prozess gestaltet und die Mehrheit der Arbeitsplätze ist berücksichtigt.
- ausreichend:** den Anforderungen der GDA-Leitlinie wurde in gerade noch akzeptabler Weise entsprochen, Kernbelastungen wurden berücksichtigt; trotz Mängeln wird ein akzeptables Arbeitsschutzniveau gehalten. Die Notwendigkeit, die Gefährdungsbeurteilung wurde als Prozess zu gestalten wurde erkannt. Es wurde ein erheblicher Teil der Arbeitsplätze berücksichtigt.
- mangelhaft:** die Gefährdungsbeurteilung ist in formaler oder inhaltlicher Hinsicht mit so gravierenden Mängeln behaftet, dass sie den Anforderungen nicht genügt.
- ungenügend:** es liegt keine Gefährdungsbeurteilung vor.

b) Welches Handeln schloss sich daraufhin Ihrerseits / behördlicherseits an (Mehrfachnennungen möglich)?

- Gesprächspartner über die gesetzliche Verpflichtung informiert
- Faltblatt / Informationsmaterial ausgehändigt
- Vereinbarungen mit dem Betrieb getroffen (mündlich / schriftlich)
- Revisionsschreiben erstellt
- 2. Revision angekündigt
- Anordnung
- sonstiges: _____
- kein Handeln erforderlich

2) Traumatische Ereignisse im Betrieb

Erläuterungen

Als Einstieg in das Gespräch mit dem Unternehmer bietet es sich an, den Begriff „traumatisches Ereignis“ zu konkretisieren. Folgende Beispiele können hier zur Illustration benannt werden:

- Überfälle, körperliche Angriffe
- Beteiligung an bzw. Miterleben der Tötung oder Selbsttötung eines Dritten
- Miterleben von Kriegs-/Bürgerkriegsereignissen bei Auslandseinsätzen
- schwere Arbeitsunfälle
- schwere Gewalteinwirkungen durch Klienten und Kunden
- Geiselnahmen/Entführungen
- schwere verbale Übergriffe, Drohungen

Anschließend kann mit der ersten Frage begonnen werden.

1) Gibt es im Unternehmen Arbeitsplätze / Tätigkeiten, bei denen kritische / traumatische Ereignisse eintreten können?

ja

nein

Bei dieser Frage geht es darum, den Gesprächspartner die betriebliche Situation reflektieren zu lassen. Im Ergebnis sollen Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten benannt werden, bei denen das Risiko eines kritischen/traumatischen Ereignisses in direktem Zusammenhang mit der Arbeitsausführung steht. Beispiele hierfür sind:

- Miterleben eines Selbstmords auf einer Eisenbahnstrecke durch einen Lokführer
- Geiselnahme in einer Bankfiliale
- Überfall einer Tankstelle
- Miterleben eines schweren Verkehrsunfalls durch Beschäftigte der Hilfeleistungsorganisationen (Rotes Kreuz, ASB, Johanniter), Feuerwehr, Polizei, kommunaler Bauhöfe
- Morddrohung gegenüber eines Jobcenter-Beschäftigten
- Übergriff auf den Fahrausweisprüfdienst im ÖPNV
- Absturz von einem Gerüst, einer Arbeitsbühne

Wenn hier mit „nein“ geantwortet wird, bitte nachfragen, wie der Gesprächspartner zu dieser Einschätzung gelangt ist.

Kommt die Aufsichtsperson bei dem einleitenden Gespräch über das Thema zu dem Eindruck, dass es eine grundsätzliche Sensibilität gegenüber der Thematik gibt und dass solche Arbeitsplätze und Tätigkeiten nicht existieren, kann von der weiteren Bearbeitung des Bogens abgesehen werden.

2) Werden in der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ auch Gefährdungen durch kritische / traumatische Ereignisse berücksichtigt?

ja

nein

Können an Arbeitsplätzen/Tätigkeiten kritische / traumatische Ereignisse eintreten, sollten sich diese auch in der Gefährdungsbeurteilung wiederfinden. Hier ist auch zu prüfen, ob die Gefährdungsbeurteilung vollständig und aktuell ist.

Wurden die kritischen / traumatischen Ereignisse in der Gefährdungsbeurteilung nicht ausreichend berücksichtigt, sollte ein Beratungsangebot erfolgen.

- 3) Werden im betrieblichen Notfallplan oder im betrieblichen Betreuungskonzept Maßnahmen festgelegt, die bei kritischen/traumatischen Ereignissen zu ergreifen sind?

Betriebliche Maßnahmen und Prozesse zur Vorbeugung oder zum Umgang mit traumatischen Ereignissen können auch außerhalb der Gefährdungsbeurteilung festgeschrieben sein. Deshalb sollte nach weiteren Festlegungen gefragt werden.

So kann es z.B. sinnvoll sein, nach einem betrieblichen Betreuungskonzept für Betroffene zu fragen. Ein solches Betreuungskonzept bündelt alle organisatorischen, personellen und inhaltlichen Festlegungen, Abläufe und Maßnahmen des Betriebes im Falle eines traumatischen Ereignisses und macht diese für alle Beschäftigten transparent. Hier sollten der Grad der Betroffenheit des Betriebes (erwartbare Häufigkeit eines traumatischen Ereignisses, mögliche Folgeschwere) berücksichtigt werden. Solche Regelungen können auch im betrieblichen Notfallmanagement bzw. im Notfallplan enthalten sein. Dies kann im einfachsten Fall z.B. der Verweis auf eine Notfallhotline des Unfallversicherungsträgers sein, evtl. aber auch Alarmierungspläne oder interne / externe Kontakt- oder Kooperationsstellen.

Handlungs- bzw. Beratungsbedarf ergibt sich, wenn es keinerlei Regelungen gibt, jedoch risikobehaftete Arbeitsplätze/Tätigkeiten vorhanden sind.

- a) zur Prävention kritischer / traumatischer Ereignisse

- ja
 nein

Diese Frage zielt darauf ab, ob es seitens des Betriebes Vorkehrungen in Bezug auf absehbare traumatische Ereignisse gibt. Erkennbare Risiken sind auf der Grundlage des TOP-Schemas durch entsprechende Maßnahmen in ihrer Schwere zu begrenzen oder zu verhindern. Die im Einzelfall erforderlichen Maßnahmen ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung. Ggf. muss zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, evtl. nach einer im Vorfeld erfolgten Beratung, aufgefordert werden.

- b) zur Betreuung der Beschäftigten nach kritischen / traumatischen Ereignissen

- ja
 nein

Nach einem traumatischen Ereignis ist es wichtig, die Betroffenen nicht sich selbst zu überlassen, sie nicht allein zu lassen. Deshalb ist es erforderlich, die psychologische Erstbetreuung der Betroffenen sicherzustellen, wenn bei der direkten Arbeitsausführung mit dem Risiko kritischer / traumatischer Ereignisse zu rechnen ist. Die psychologische Erstbetreuung ist eine stabilisierende Maßnahme, die von geschulten Laien durchgeführt wird. Sie dient dazu, die Betroffenen aufzufangen und in den ersten Stunden nach einem traumatischen Ereignis zu begleiten.

- c) zur Wiedereingliederung nach Erkrankungen im Zusammenhang mit kritischen / traumatischen Ereignissen

- ja
 nein

Bei dieser Frage geht es um die betriebliche Unterstützung bei der Wiederaufnahme der Tätigkeit. Hier ist unter Umständen eine Begleitung, Betreuung durch Kollegen und Vorgesetzte zu organisieren. In bestimmten Tätigkeitsbereichen (z.B. bei Lokführern oder Straßenbahnfahrern) müssen besondere Vorkehrungen und Vorbereitungen getroffen werden, damit ein Beschäftigter wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann.

- 4) Gibt es Regelungen und Anweisungen zum Umgang mit kritischen / traumatischen Ereignissen in der täglichen Praxis?
- ja
 - nein

Auch wenn es im Unternehmen kein betriebliches Konzept zur Prävention von kritischen/ traumatischen Ereignissen („Betreuungskonzept“) gibt und diese auch nicht im Notfallplan berücksichtigt werden, können Unternehmen verschiedene Einzelregelungen und Anweisungen zum Umgang mit solchen Ereignissen haben.

Hierbei handelt es sich oftmals um Grundsätze, Leitbilder, Hausordnungen oder anderweitige Dokumente, die sich auf den Umgang mit kritischen/traumatischen Ereignissen selbst oder Gegebenheiten beziehen, die in direktem Zusammenhang damit stehen. Hierzu zählt z.B. eine „Grundsatzerklärung gegen Gewalt“, die in Jobcentern zum Einsatz kommt, um Verhaltenserwartungen an die Beschäftigten und die Kunden zu definieren und Handlungsoptionen bei Abweichungen beschreibt. Hausordnungen, die es ermöglichen Hausverbote für bestimmte Personengruppen (z.B. alkoholisierte Personen) auszusprechen gehören auch dazu. Auch Leitbilder können ein Beitrag zur Deeskalation sein: z.B. durch die Festlegung, keine Waffen zu tragen bzw. zu deponieren.

- 5) Veranlasst das Unternehmen, dass Beschäftigte bei kritischen / traumatischen Ereignissen Unterstützung erhalten?
- ja
 - nein

Grundsätzlich wird von den UVT empfohlen, dass den Beschäftigten nach kritischen / traumatischen Ereignissen aktiv Unterstützung durch das Unternehmen angeboten wird. Entgegen dieser Empfehlung gibt es Unternehmen, die verlangen, dass Beschäftigte die Hilfestellung abfordern müssen. Dazu sind traumatisierte Beschäftigte aber kaum in der Lage. Erwartungen des Betriebes an Betroffene müssen für alle Beschäftigten transparent sein.

- 6) Werden die Führungskräfte und die Beschäftigten an den betroffenen Arbeitsplätzen zum Verhalten bei kritischen / traumatischen Ereignissen und zu den betrieblichen Maßnahmen regelmäßig unterwiesen?
- ja
 - nein

Beschäftigte, die sich in Risikobereichen für traumatische Ereignisse befinden, müssen regelmäßig an ihrem Arbeitsplatz über die Gefährdungen und die betrieblichen Maßnahmen unterwiesen werden.

- 7) Abschlussbewertung
- a) Ist die Gefährdungsbeurteilung (bzw. das betriebliche Konzept) in Bezug auf die möglichen Gefährdungen durch kritische / traumatische Ereignisse angemessen?
- ja
 - teilweise
 - nein

Die Frage zielt darauf ab, inwieweit die Maßnahmen, die im betrieblichen Konzept aufgenommen wurden, auch zur wirksamen Begegnung der Gefährdungen geeignet sind.

- ➔ Wenn hier mit „ja“ geantwortet wird bedeutet das, dass einerseits die inhaltliche Vollständigkeit des Vorgehens i.S. „Wurde nichts Wesentliches vergessen?“ gegeben ist. Andererseits muss das Vorgehen angemessen bekannt gemacht worden sein und die Schnittstellen müssen nachweisbar funktionieren (z.B. verbindliche Absprachen mit dem UVT, Verträge mit externen Kooperationspartnern).
- ➔ Wenn hier mit „teilweise“ geantwortet wird bedeutet das, dass mindestens die inhaltliche Vollständigkeit des Vorgehens gegeben sein muss. Da dies jedoch nicht hinreichend für den im Ernstfall notwendigen reibungslosen Ablauf ist, besteht hier Beratungs- und Handlungsbedarf.
- ➔ Wenn hier mit „nein“ geantwortet wird, ist zu prüfen, ob wesentliche Gefährdungen bewusst oder unbewusst ignoriert werden. In diesem Fall ist eine Aufforderung zur Umsetzung präventiver Maßnahmen und der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung erforderlich. In jedem Fall ergibt sich aus dieser Antwort Beratungsbedarf, sofern risikobehaftete Arbeitsplätze/Tätigkeiten für kritische/traumatische Ereignisse vorliegen.

b) Welches Handeln schloss sich behördlicherseits an (Mehrfachnennungen möglich)?

- Gesprächspartner über die gesetzliche Verpflichtung informiert
- Faltblatt/Informationsmaterial ausgehändigt
- Vereinbarungen mit dem Betrieb getroffen (mündlich / schriftlich)
- Revisionsschreiben erstellt
- 2. Revision angekündigt
- Anordnung
- sonstiges: _____
- kein Handeln erforderlich

3) Arbeitszeitgestaltung

Erläuterungen zum Erhebungsinstrument

Mit diesem Instrument sollen die wesentlichen Faktoren der Gestaltung der Arbeitszeit erhoben werden, die aus Sicht der Arbeitspsychologie kritische Ausprägungen annehmen können.

9. Sachstandsbeschreibung

e) Wird in der Gefährdungsbeurteilung die Gestaltung der Arbeitszeit als ein Faktor für psychische Belastung berücksichtigt?

- ja
- nein

In vielen Betrieben kann die Gestaltung, Lage und Länge der Arbeitszeit einen Einfluss auf die psychische Belastung haben. Deswegen wird in der GDA-Leitlinie „Psyche“ unter dem Stichwort „Arbeitsorganisation“ auf mögliche kritische Ausprägungen der Arbeitszeit hingewiesen, die in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden sollten. Insbesondere auf:

- wechselnde oder lange Arbeitszeiten
- ungünstig gestaltete Schichtarbeit, häufige Nachtarbeit
- umfangreiche Überstunden

- unzureichendes Pausenregime
- Arbeit auf ‚Abruf‘

Für weitere Informationen siehe auch: Entwicklung einer Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die Arbeitszeit; <http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/F2236.html>

f) Welche Arbeitszeitformen gibt es im Betrieb (Mehrfachnennungen möglich)?

- feste Arbeitszeiten
- Gleitzeit
- Vertrauensarbeitszeit
- Arbeit auf Abruf
- sonstige: _____

Flexible Arbeitszeiten sind hinsichtlich der Lage und der Dauer der Arbeitszeit variabel. Dabei können die Variationsmöglichkeiten sich auf die tägliche, wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit beziehen. Flexible Arbeitszeiten können den Beschäftigten eine größere Zeitsouveränität ermöglichen und damit beispielsweise zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Das setzt aber voraus, dass die Bedürfnisse der Beschäftigten bei der Gestaltung des Flexibilitätsrahmens berücksichtigt werden (siehe Abschnitt 4).

Ansonsten dient die Flexibilisierung lediglich der besseren Kapazitätsplanung und Betriebssteuerung bei Produktionsschwankungen. Für den Arbeitnehmer bedeutet dies dann jedoch eine fremdbestimmte Flexibilisierung.

g) Liegen verbindliche Bereitschaftszeiten (Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft) vor?

- ja
- nein

Bereitschaftszeiten bezeichnen diejenigen Zeiten, während derer sich Beschäftigte für die Arbeit bereithalten müssen. Man unterscheidet

- **Arbeitsbereitschaft**, bei der der Beschäftigte am Arbeitsplatz anwesend sein muss und sich bereitzuhalten hat, um die Arbeit bei Bedarf sofort aufzunehmen <http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitsbereitschaft> - cite_note-1. Arbeitsbereitschaft ist zum Beispiel die Wartezeit des Rettungsdienstfachpersonals zwischen den Einsätzen.
- Im **Bereitschaftsdienst** muss der Arbeitnehmer nicht unmittelbar am Arbeitsplatz anwesend sein, sich aber im Betrieb bzw. „an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle“ aufhalten, um – falls erforderlich seine Arbeitstätigkeit – sofort aufnehmen zu können. Bereitschaftsdienste sind insbesondere erforderlich in Bereichen wie Feuerwehr, Polizei, Krankenhäuser etc.
- Im Falle der **Rufbereitschaft** muss der Arbeitnehmer nicht am Arbeitsplatz anwesend sein, aber sicherstellen, dass er ständig für den Arbeitgeber erreichbar ist, um auf Abruf die Arbeit aufnehmen zu können.

Es ist nicht vorgesehen, in diesem Zusammenhang rechtlich tiefer in die Materie einzudringen. Die Notwendigkeit von Bereitschaftszeiten ist allerdings ein wichtiger Faktor für die Einschätzung der psychischen Belastung, die aus der Arbeitszeitgestaltung resultiert.

h) Wird eine verbindliche Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit (per E-Mail, per Telefon) erwartet?

- ja
- nein

Wenn ja: Gilt diese für

- alle Beschäftigten
- bestimmte Beschäftigtengruppen
- Führungskräfte

Eine allgemeingültige Definition von „**ständiger Erreichbarkeit**“ existiert bislang nicht. Meist wird sie definiert als Verfügbarkeit von Beschäftigten außerhalb der regulären Arbeitszeit für dienstliche Belange. Dabei ist sie von der klar geregelten Rufbereitschaft abzugrenzen mit der „Ständigen Erreichbarkeit“ ist eine unregulierte Form einer erweiterten Verfügbarkeit für dienstliche Erfordernisse außerhalb der regulären Arbeitszeiten gemeint. Eine große Rolle spielen in diesem Zusammenhang auch die neuen Kommunikationsmedien.

Die Frage zielt darauf ab herauszufinden, in welchem Umfang ständige Erreichbarkeit seitens des Betriebes erwartet wird, d. h. ob alle Beschäftigten oder nur spezifische Gruppen betroffen sind. Weiterhin wäre unter Umständen zu klären, ob tatsächlich eine diesbezügliche Erwartungshaltung des Betriebes vorliegt.

Siehe hierzu auch den IGA-Bericht 22: Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten, http://www.iga-info.de/fileadmin/Veroeffentlichungen/iga-Reporte_Projektberichte/iga-Report_23_Staendige_Erreichbarkeit_Teil1.pdf.

- i) Ist nachvollziehbar, wie der Arbeitgeber seiner Kontrollpflicht der Arbeitszeit nachkommt?
- ja
 - nein

Der Arbeitgeber trägt bei allen **Arbeitszeitmodellen** – einschließlich der **Vertrauensarbeit** – letztlich die Verantwortung sicherzustellen, dass die Arbeitszeitregelungen eingehalten werden. Diese Frage zielt darauf ab zu prüfen, ob der Arbeitgeber sich dieser Verpflichtung bewusst ist und sie in seinem Verantwortungsbereich systematisch und plausibel umgesetzt hat.

10. Arbeitszeitrelevante Aspekte der Arbeitsgestaltung

- f) Kommt es vor, dass Überstunden geleistet werden müssen?
- ja, häufig (mehrmals pro Woche)
 - ja, gelegentlich (einmal pro Woche)
 - ja, selten (weniger als einmal pro Woche)
 - nein, oder sehr selten (weniger als einmal pro Monat)

Mit **Überstunden** sind hier diejenigen Zeiten gemeint, die die vereinbarte Arbeitszeit der Beschäftigten überschreiten. Die maßgebliche Regelarbeitszeit kann sich direkt aus dem Arbeitsvertrag ergeben, aber auch mittelbar aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Gesetz.

Unabhängig von der Länge der Wochenarbeitszeit erfordern Überstunden von den Einzelnen jeweils eine Anpassung ihrer Zeitorganisation, was im Falle häufiger Überstunden zu kritischen Ausprägungen führen kann.

- g) Können die Pausen den Planungen entsprechend genommen werden?
- ja
 - überwiegend ja
 - überwiegend nein

nein

Es ist nicht vorgesehen, bei der Bearbeitung dieses Bogens eine umfassende personenbezogene Prüfung der Ruhepausen vorzunehmen. Vielmehr soll geklärt werden, ob die betrieblichen Abläufe so organisiert sind, dass die Pausen eingeplant wurden.

h) Wie häufig gibt es Phasen hoher Arbeitsdichte?

- immer
- häufig
- gelegentlich
- nie

Arbeitsdichte ist der Begriff, der im Arbeitsschutz meist verwendet wird oft auch synonym mit Arbeitsintensität, aber auch hohes Arbeitstempo und die Anforderung viele Arbeiten gleichzeitig zu erledigen werden alltagsprachlich diesem Begriff zugeordnet.

i) Wenn Phasen hoher Arbeitsdichte auftreten, betreffen diese zumeist?

- alle Beschäftigten
- bestimmte Beschäftigtengruppen
- Führungskräfte

j) Wie häufig kommt es zu Störungen / Unterbrechungen im Arbeitsablauf?

- immer
- häufig
- gelegentlich
- nie

Arbeitsunterbrechungen werden durch „eine externe Quelle“ verursacht und unterbrechen eine begonnene Arbeitsaufgabe. Das Typische externer Arbeitsunterbrechungen liegt darin, dass sie von außen veranlasst werden und weder zeitlich steuerbar noch wirklich vorhersehbar sind.

Arbeitsunterbrechungen und Störungen werden z. B. im Stressreport der BAuA von den Befragten als eine der häufigsten Belastungsfaktoren genannt.

k) Wenn Störungen / Unterbrechungen im Arbeitsablauf auftreten, betreffen diese zumeist?

- alle Beschäftigten
- bestimmte Beschäftigtengruppen
- Führungskräfte

l) Gibt es Hinweise auf typische Folgen durch ungünstig ausgeprägte Aspekte der Arbeitsgestaltung (z. B. (Beinahe-)Unfälle, Fehlzeiten, Beschwerden, Qualitätsverluste)?

- ja
- nein

11. Planbarkeit und Partizipation

d) Werden die Beschäftigten oder die Beschäftigtenvertretung bei der Gestaltung der Arbeitszeit beteiligt?

- ja, die Beschäftigten direkt
- ja, über die Beschäftigtenvertretung
- nein

Es soll geprüft werden, ob bei der Gestaltung der Arbeitszeit Aspekte wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes durch ÖPNV, Probleme von Pendlern etc. berücksichtigt werden. Lautet die Antwort ‚nein‘ sollte ggf. nachgefragt werden, weshalb eine Beteiligung nicht stattfindet.

e) Wann werden die Beschäftigten über ihre Arbeitszeiten / Schichtpläne / Arbeitseinsätze informiert?

- spontan (auf Abruf, bzw. mit ca. einem Tag Vorlauf)
- kurzfristig (Vorlauf von mehreren Tagen bis ca. zwei Wochen)
- längerfristig (Vorlauf von zwei Wochen und mehr)
- die Beschäftigten planen ihre Arbeitszeiten weitgehend selbst

Grundsätzlich ist eine kurzfristige Information der Beschäftigten kritisch zu bewerten, im Sinne eines Ampelmodells wären die Antworten folgendermaßen einzustufen:

- Schichtpläne werden meist längerfristig erstellt. Es gibt aber Bereiche / Branchen, in denen – aus unterschiedlichen Gründen – von den Einsatzplänen abgewichen wird. Hier gelten kurzfristige Dispositionen für die Beschäftigten als besonders belastend und sind von daher als besonders kritisch zu bewerten, wobei kurzfristig heißt: auf Abruf bzw. mit ca. einem Tag Vorlauf, mehrere Tage bis ca. eine Woche wären als mittelfristig zu bewerten, längerfristig – und damit eher unkritisch – sind Dispositionszeiten von zwei Wochen und mehr. In der Regel werden die Schichtpläne aber noch längerfristig erstellt.

f) Werden bei der Planung der Wochenenddienste und / oder Urlaubszeiten die Freizeit-Wünsche der Beschäftigten berücksichtigt?

- ja
- überwiegend ja
- überwiegend nein
- nein

Die Frage hat eine ähnliche Zielrichtung wie 3a. Die Berücksichtigung der Bedürfnisse der Beschäftigten bei der Zeit- und Freizeitplanung kann in hohem Maße psychisch entlastend wirken. Häufig sind auch die Spielräume bei der Gewährung von Urlaub und Wochenenddiensten größer als beim Zeitregime insgesamt. Von daher auch hier ggf. nachfragen, weshalb keine Berücksichtigung der Belange der Beschäftigten stattfindet.

12. Maßnahmen des Arbeitgebers

f) Hat der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen ergriffen, um ungünstige Gestaltungsmerkmale der betrieblichen Arbeitszeit möglichst zu reduzieren?

- ja
- nein
- nicht erforderlich

Für allgemeine Hinweise siehe auch: Informationen von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): "[Im Takt – Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen](#)" (Dortmund 2007)

g) Wenn im Betrieb in Schichtarbeit gearbeitet wird: Werden arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse bei der Gestaltung der Schichtarbeit berücksichtigt?

- ja
- nein
- trifft nicht zu

Zusammenfassung der wesentlichen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur Schichtarbeit

- Die Anzahl der aufeinanderfolgenden Nachschichten sollte möglichst gering sein, möglichst nicht mehr als drei.
- Nach einer Nachtschichtphase sollten möglichst 24 Stunden arbeitsfreie Zeit folgen.
- Geblockte Wochenendfreizeiten sind besser als einzelne freie Tage am Wochenende.
- Mehrarbeit sollte durch Freizeit ausgeglichen werden.
- Schichtpläne sollten vorwärts rotieren.
- Die Frühschicht sollte nicht zu früh beginnen.
- Die Nachtschicht sollte möglichst früh enden.

Weitere Informationen: <http://www.baua.de/de/Publikationen/Broschuere/A23.html?nn=667384> (Nacht- und Schichtarbeit) und: – BAuA, Leitfaden zur Schicht- und Nachtarbeit, ein Problem der Vergangenheit?, <http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/artikel10.html>

- Zugunsten individueller Einflussnahme sollte auf starre Anfangszeiten verzichtet werden.
- Die Häufung von Schichten oder Arbeitszeiten auf einen Tag sollte begrenzt werden.
- Die Schichtdauer sollte von der Arbeitsschwere abhängig sein. Bei ungleichen Schichtlängen sollte die Nachtschicht kürzer sein.
- Schichtpläne sollen vorhersehbar und überschaubar sein.

h) Hat der Arbeitgeber Maßnahmen ergriffen, um Störungen / Unterbrechungen der Arbeitsabläufe, die zu hohen Belastungen und Mehrarbeit führen, zu vermeiden oder zu reduzieren?

- ja
- nein
- nicht erforderlich

i) Hat der Arbeitgeber Maßnahmen ergriffen, um Phasen hoher Arbeitsdichte zu verringern /zu vermeiden?

- ja
- nein
- nicht erforderlich

j) Bei Betrieben mit Nachtarbeit: Hat der Arbeitgeber sichergestellt, dass allen Beschäftigten mit Nachtarbeit die entsprechende arbeitsmedizinische Vorsorge angeboten wird?

- ja
- nein
- nicht erforderlich

Nacharbeitnehmer können sich – gemäß Arbeitszeitgesetz – vor der Arbeitsaufnahme und danach regelmäßig alle drei Jahre arbeitsmedizinisch untersuchen lassen. Personen, die älter als 50 sind, können sich einmal pro Jahr untersuchen lassen. Die Kosten der Untersuchungen muss der Arbeitgeber tragen oder über den Betriebsarzt anbieten.

Der Arbeitgeber hat, sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen, – gemäß Arbeitszeitgesetz – den Nacharbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn u. a. nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nacharbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet. Die Kosten der Untersuchungen muss der Arbeitgeber tragen oder über den Betriebsarzt anbieten.

13. Maßnahmen der Aufsicht

c) Ist die Gefährdungsbeurteilung – d. h. die Ermittlung, Bewertung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen – im Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung angemessen?

- sehr gut
- gut
- befriedigend
- ausreichend
- mangelhaft
- ungenügend

Siehe hierzu: Erläuterungen im Modul ‚Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung‘.

b) Seitens der Aufsicht wurden folgende Maßnahmen ergriffen: (Mehrfachnennungen möglich)

- Gesprächspartner über die gesetzliche Verpflichtung informiert
- Faltblatt / Informationsmaterial ausgehändigt
- Vereinbarungen mit dem Betrieb getroffen (mündlich / schriftlich)
- Revisionsschreiben erstellt
- 2. Revision angekündigt
- Anordnung
- Sonstiges: _____
- kein Handeln erforderlich

Dieser Bogen wird dem Betrieb vorab übersendet mit der Bitte, die Informationen bis zum Besichtigungstermin zusammenzustellen. Sie sind insbesondere erforderlich, wenn der Arbeitszeitbogen zum Einsatz kommen soll.

Arbeitszeitrelevante Betriebsdaten

Anzahl der Beschäftigten im Betrieb

davon Vollzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte

Geringfügig Beschäftigte

Leiharbeitskräfte

Auszubildende

Wie viele dieser Beschäftigten arbeiten derzeit

in der Produktion

im Bürobereich (Verwaltung, kaufmännischer Bereich, auch F & E)

in der Logistik

in anderen Betriebsbereichen: _____

Wie viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen arbeiten in den folgenden Arbeitszeitsystemen

feste Arbeitszeit während des Tages

Wechselschicht oder Schichtbetrieb in Tagesschichten (6 bis 22 Uhr max.)

Schicht-Betrieb einschließlich Nachtschichten

Dauernachtschicht

geteilte Dienste

Sonn- und Feiertagsarbeit

andere Schichtmodelle _____...

Anlage 7 Musteranschreiben

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung (,Psyche')

Sehr geehrte/r >>Anrede<<,

zum zweiten Quartal 2015 Jahres ist bundesweit ein GDA Arbeitsprogramm angelaufen, das darauf ausgerichtet ist, arbeitsbedingte psychische Belastungen bei der Arbeit frühzeitig zu erkennen. Es soll dazu beitragen, die Betriebe zu befähigen diese Thematik in der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung aufzugreifen. Weiterhin sollen präventive Maßnahmen zur Verminderung arbeitsbedingter psychischer Gefährdungen entwickelt und umgesetzt werden.

>> Falls im Anschreiben eine inhaltliche Ansprache für sinnvoll erachtet wird: Psychische Belastungen, wie z.B. Zeitdruck und hohe Verantwortung, können langfristig psychosomatische Erkrankungen verursachen. Die Vermeidung bzw. Reduzierung von Fehlbelastungen dient nicht nur der Gesundheit der Beschäftigten. Sie hat auch positive Auswirkungen auf die betrieblichen Abläufe, die Identifikation der Mitarbeiter/innen mit dem Unternehmen, die betriebsinterne Kommunikation, das Betriebsklima und letztlich auch auf die Qualität der Arbeitsergebnisse <<

In diesem Rahmen finden in den Jahren 2015 – 2017 Betriebsbesuche durch die staatliche Arbeitsschutzbehörden der Länder und die Unfallversicherungsträger statt, die gemeinsam dieses Projekt tragen. Die Arbeitgeberverbände sowie die Gewerkschaften sind über dieses Projekt informiert und haben an der Ausgestaltung mitgewirkt.

Für einen solchen Besuch im Rahmen des GDA-Programms ,PSYCHE' wurde Ihr Betrieb ausgewählt. Der zeitliche Rahmen der Befragung erstreckt sich auf etwa zwei bis drei Stunden. Die Teilnahme der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsärztin bzw. des Betriebsarztes wäre sinnvoll. Soweit ein Betriebsrat vorhanden ist, bitte ich ihn zu informieren und seine Teilnahme zu ermöglichen.

Im Laufe des Betriebsbesuches werden

- die Inhalte Ihrer Gefährdungsbeurteilung und der daraus abgeleiteten Arbeitsschutzmaßnahmen geprüft

- Maßnahmen zur Belastungsminderung ausgewertet bzw. die Notwendigkeit weiterer Maßnahmen ermittelt,
- ggf. weitere Aspekte psychischer Belastung insbesondere im Zusammenhang mit der Prävention traumatischer Ereignisse oder psychischen Belastungen, die aus der Arbeitszeit resultieren, angesprochen.

Im Rahmen dieses Programms möchte ich einen Besichtigungstermin mit Ihnen vereinbaren. Als Termin habe ich

Wochentag, den . Monat 2012, um ...:00 Uhr

vorgesehen. Ich würde mich freuen, wenn Sie diesen Termin in Ihrem Betrieb ermöglichen könnten. Sie können sich aber gern mit mir telefonisch in Verbindung setzen, um einen anderen Termin abzusprechen. Auch über die Rechtsgrundlagen und Ihre Mitwirkungspflicht gebe ich Ihnen gern weitere Auskunft.

Die beigegefügte Durchschrift dieses Schreibens ist gemäß § 89 Abs.2 des Betriebsverfassungsgesetzes für den Betriebsrat bestimmt.

>> *Für die Betriebe, in denen der Arbeitszeitbogen zum Einsatz gelangt:* Anbei übersende ich Ihnen einen Erfassungsbogen zu arbeitszeitrelevanten Betriebsdaten. Bitte stellen Sie die entsprechenden Daten zusammen und übersenden mir den Bogen bis zum TT.MM.JJJJ<<

Informationen zum Inhalt dieses Arbeitsprogramms finden Sie auf der Internet-Seite unter www.gda-psyche.de

Für Rückfragen und weitere Hinweise bin ich telefonisch unter der o.g. Nummer oder per E-Mail zu erreichen.

Mit freundlichen Grüßen

im Auftrag

Anlage 8 Muster Umsatzvereinbarung

Umsetzungsvereinbarung über die Durchführung des GDA-Arbeitsprogramms „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen (Psyche)“ im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie

zwischen

der gemeinsamen landesbezogenen Stelle der Unfallversicherungsträger
für das Land

und

der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde

des Landes

nachstehend insgesamt Vereinbarungspartner genannt.

1. Vorbemerkung

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) verfolgt das grundsätzliche Ziel, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu erhalten, zu verbessern und zu fördern. Ein wesentliches Kernelement der GDA zur Erreichung dieses übergeordneten Zieles ist die Durchführung von Arbeitsprogrammen zur Umsetzung gemeinsamer, eng mit den Sozialpartnern abgestimmter Arbeitsschutzziele und Handlungsfelder. Für den Zeitraum 2013 - 2018 haben die Träger der GDA – der Bund, die Länder und die Unfallversicherungsträger – beschlossen, ein gemeinsames Arbeitsprogramm zum „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“ durchzuführen, mit den Handlungsfeldern

- arbeitsbedingte psychische Belastungen frühzeitig erkennen und im Hinblick auf Gesundheitsgefährdungen beurteilen.
- präventive, arbeitsorganisatorische sowie gesundheits- und kompetenzfördernde Maßnahmen zur Verminderung arbeitsbedingter psychischer Gefährdungen entwickeln und umsetzen.

Die Umsetzung dieses gemeinsamen Arbeitsprogramms erfolgt bundesweit nach einheitlichen Kriterien und obliegt den in einem Land tätigen Unfallversicherungsträgern und der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung. In der „*Rahmenvereinbarung über das Zusammenwirken der staatlichen Arbeitsschutzbehörden der Länder und der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)*“ haben Unfallversicherungsträger und Länder sich verpflichtet, die vereinbarten Arbeitsprogramme gemeinsam umzusetzen.

Deshalb schließen die gemeinsamen landesbezogenen Stellen (GLS) und die obersten Arbeitsschutzbehörden die folgende Vereinbarung zur gemeinsamen Umsetzung des GDA-Arbeitsprogramms „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“.

2. Zusammenwirken

Die Vereinbarungspartner erklären ihren gemeinsamen Willen, bei der Umsetzung des GDA-Arbeitsprogramms PSYCHE zusammenzuwirken. Sie vereinbaren die Durchführung von Aktivitäten gemäß Abschnitt 3. Die Vereinbarungspartner setzen die ihnen zugeordneten Maßnahmen eigenverantwortlich um und nutzen dazu eigene Ressourcen.

Die Partner organisieren einen regelmäßigen, mindestens einmal jährlich stattfindenden Erfahrungsaustausch der staatlichen Arbeitsschutzbehörden und der Unfallversicherungsträger.

3. Aktivitäten zur gemeinsamen Umsetzung des GDA-Arbeitsprogramms „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen (Psyche)“

3.1 Kernprozess

Die Durchführung des Kernprozesses von PSYCHE erfolgt entsprechend den „Erläuterungen für die Aufsichtsdienste“ der GDA-Träger zum Kernprozess des GDA-Arbeitsprogramms „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“.

Betriebsauswahl

Arbeitsbedingten psychischen Belastungen kommt eine hohe Bedeutung für das Gesundheits- und Krankheitsgeschehen zu. Insoweit ist es wichtig, eine breite, adäquate Berücksichtigung psychischer Belastung bei der Arbeit im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sicherzustellen und die Handlungssicherheit aller Arbeitsschutzakteure in diesem Themenfeld zu verbessern.

Von daher ist das Gesamtziel des GDA-Programms „Psyche“ die flächendeckende Umsetzung von Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit und die Vermeidung von Gesundheitsrisiken durch psychische Belastungen. Von daher sind Hauptadressaten des Kernprozesses alle Betriebe insbesondere in der Größenkategorie von 20 bis 499 Beschäftigten, unabhängig von der Branche. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf die Gestaltung der Arbeitszeit und dem betrieblichen Umgang mit traumatischen Ereignissen zu richten.

Die Auswahl der Betriebe obliegt den einzelnen Aufsichtsdiensten. Dabei sind aufsichtsdienst- und trägerübergreifende Abstimmungen bei der Auswahl der Betriebe nicht zwingend erforderlich, aber wünschenswert.

Personalressourcen

Bei der Vereinbarung der von den Aufsichtsdiensten in den Kernprozess einzubringenden Personalressourcen kann davon ausgegangen werden, dass für die Durchführung des Kernprozesses 2,5 Personentage (PT) pro Betrieb erforderlich sind. Dieser Zeitaufwand umfasst sämtliche im Zusammenhang mit einer Betriebsprüfung und den ggf. erforderlichen Wiederholungsprüfungen stehenden Zeiten, wie die Vor- und Nachbereitungszeiten, die Reisezeiten und die Prüfungszeiten im Betrieb.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich bei dieser Kennzahl um eine trägerübergreifende Planungskenngröße handelt, welche die Einhaltung des NAK-Beschlusses „Qualität vor Quantität“ ermöglicht. Der tatsächliche Aufwand kann abweichen. Die Kennzahl ist daher nur eine für die Ermittlung der in einem Jahr mindestens erreichbaren Betriebe geeignete Grundlage.

Dementsprechend verteilen sich die im Rahmen des Kernprozesses des GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“ mindestens zu überprüfende Anzahl von Betrieben wie folgt auf die Vereinbarungspartner:

<u>Erstbesuche</u>	2015	2016	2017	Gesamt
Mindestanzahl der Betriebe	3500	5000	3500	12000
davon:				
Arbeitsschutzbehörde	2334	3333	2334	8001
Unfallversicherungsträger	1166	1667	1166	3999
<u>Zweitbesuche</u> (15% der Betriebe)	2015	2016	2017	
Mindestanzahl der Betriebe	525	750	525	1800
davon:				
Arbeitsschutzbehörde	350	500	350	1200
Unfallversicherungsträger	175	250	175	600
<u>Gesamtzahl der Besuche</u>				13800
davon:				
Arbeitsschutzbehörde	2684	3833	2684	9201
Unfallversicherungsträger	1341	1917	1341	4599

Sofern Aufsichtsdienste die mindestens erforderliche Anzahl zu prüfender Betriebe mit weniger Personalressourcen erreichen, als für die Durchführung des Arbeitsprogramms zur Verfügung stehen, wird vereinbart, dass diese Personalressourcen in die Fortführung des Kernprozesses eingebracht werden.

3.2 Begleitprozesse:

Die Durchführung von Begleitprozessen erfolgt entsprechend der vorhandenen Möglichkeiten. Die Mitteilung der hier eingebrachten Personalressourcen erfolgt gemäß der o. g. Handlungsanleitung.

Dabei stellen die Unfallversicherungsträger für Begleitprozesse einen Ressourcenausgleich. Hierzu treffen die Vereinbarungspartner zur Ausgestaltung des Programms ‚Psyche‘ jeweils konkrete länderspezifische Vereinbarungen.

Diese Umsetzungsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft.

, den

 [Name]
 für die gemeinsame
 landesbezogene Stelle

 [Name]
 für die oberste
 Arbeitsschutzbehörde

Deutsche Gesetzliche
 Unfallversicherung
 Landesverband

Hinweise

zu der im Arbeitsplan des GDA-Arbeitsprogramms „Psyche“ enthaltenen Verteilung der im Rahmen des Kernprozesses mindestens zu überprüfenden Betriebe auf die Arbeitsschutzbehörden und die Unfallversicherungsträger

<u>Erstbesuche</u>	2015	2016	2017	Gesamt
Mindestanzahl der Betriebe	3500	5000	3500	12000
davon:				
Arbeitsschutzbehörde	2334	3333	2334	8001
Unfallversicherungsträger	1166	1667	1166	3999
<u>Zweitbesuche</u> (15% der Betriebe)	2015	2016	2017	
Mindestanzahl der Betriebe	525	750	525	1800
davon:				
Arbeitsschutzbehörde	350	500	350	1200
Unfallversicherungsträger	175	250	175	600
<u>Gesamtzahl der Besuche</u>				13800
davon:				
Arbeitsschutzbehörde	2684	3833	2684	9201

Unfallversicherungsträger	1341	1917	1341	4599
---------------------------	------	------	------	------

**Anzahl der von den Ländern zu besichtigenden Betriebe
unter Zugrundelegung der von den Ländern gemeldeten Ressourcen**

	Anteil der Länder in % entsprechend der Ressourcen- Meldungen	Erstre- visionen	Erst-revi- sionen	Erstre- visionen	Zweitre- visionen	Zweitre- visionen	Zweitre- visionen
		2015	2016	2017	2015	2016	2017
Länder gesamt		2334	3333	2334	350	500	350
Baden-Württemberg	13,0	304	434	304	46	65	46
Bayern	11,0	256	366	256	38	55	38
Berlin	4,2	98	140	98	15	21	15
Brandenburg	7,6	178	254	178	27	38	27
Bremen	1,5	35	51	35	5	8	5
Hamburg	5,2	121	173	121	18	26	18
Hessen	4,3	101	145	101	15	22	15
Mecklenburg-Vorpom- mern	3,5	81	116	81	12	17	12
Niedersachsen	7,2	168	240	168	25	36	25
Nordrhein-Westfalen	10,4	243	347	243	36	52	36
Rheinland-Pfalz	4,7	109	156	109	16	23	16
Saarland	1,8	43	61	43	6	9	6
Sachsen	11,4	266	379	266	40	57	40
Sachsen-Anhalt	10,8	252	360	252	38	54	38
Schleswig-Holstein	1,9	45	64	45	7	10	7
Thüringen	1,5	34	49	34	5	7	5



Mensch und Arbeit. Im Einklang.

