INVESTITIONEN

in eine gesunde Zukunft

DEUTSCHES SIEGEL UNTERNEHMENSGESUNDHEIT

DEUTSCHES SIEGEL
UNTERNEHMENS-
GESUNDHEIT

BKK® Dachverband

Prüfungsrichtlinie

Stand 01.04.2019

Geschäftsstelle „Deutsches Siegel Unternehmensgesundheit“

beim BKK Dachverband e.V.

Mauerstraße 85

10117 Berlin

dsug@bkk-dv.de

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines 4
2. Anforderungen und Qualitätsmerkmale eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements 4
a) Qualitätsmerkmale 5
b) Inhalte der Arbeitgeber-Fragebögen 6
c) Inhalte der Beschäftigtenbefragung 7
d) Inhalte zur Unterstützung einer Analyse im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (gilt nur bei ausdrücklicher Auswahl) 10
3. Siegelstufen 16
4. Aufgaben und Pflichten beteiligter Personen 17
5. Eingangsvoraussetzungen für die Teilnahme am Prüfungsverfahren 17
6. Nutzung der Wort-/Bild Marke und deren Nutzungsrechtes 17
7. Prüfverfahren 17
8. Vorbereitung der Prüfung und Festlegung des detaillierten Prüfverfahrens 18
9. Durchführung Prüfverfahren 18
a) Bearbeitung der Arbeitgeber-Fragebögen & Erhebung der objektiven Kennzahlen 18
b) Durchführung der Beschäftigtenbefragung 18
c) Unterstützung einer Analyse im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen 18
10. Prüfungsentscheid, Dokumentation und Urkundenerstellung 18
11. Ergebnisworkshop und Betreuungsphase der Betriebskrankenkasse 19
12. Überwachung und Verlängerung der Siegelurkunde 19
13. Öffentlich zugängliche Informationen 19
14. Anhänge 20
a) Anhang 1: Arbeitgeber-Fragebögen 20
b) Anhang 2: Beschäftigtenbefragung 23
c) Anhang 3: Beschäftigtenbefragung zur Unterstützung einer Analyse im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen 28

Anmerkung: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit wird in der vorliegenden Richtlinie auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für beiderlei Geschlechter.

1. Allgemeines

Das Deutsche Siegel Unternehmensgesundheit (DSUG) ist ein Verfahren zur Beurteilung der Qualität und Wirksamkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagements von Unternehmen. Das Siegel in den Stufen Bronze, Silber oder Gold erhalten Unternehmen, die die festgelegten Standards für ein ganzheitliches und nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) im Rahmen des Verfahrens nachweislich erfüllen. Die Prüfung der Standards erfolgt durch unabhängige Prüfpersonen in Zusammenarbeit mit der Technischen Universität Chemnitz (TU Chemnitz). Aufbauend auf den Beurteilungsergebnissen schließt sich eine bedarfsorientierte Beratung und Begleitung zum BGM durch die Präventions- und Gesundheitsberater/innen der Betriebskrankenkassen an, mit dem Ziel, die durch das DSUG identifizierten Handlungsfelder kontinuierliche weiterzuentwickeln. Das DSUG wurde von den Kooperationspartnern, Deutsche Bahn AG, BAHN-BKK, der TU Chemnitz und dem BKK Dachverband e.V. entwickelt.

Geltungsbereich der Prüfung

Das Deutsche Siegel Unternehmensgesundheit wird Unternehmen verliehen, die über finanzielle, sachliche und personelle Ressourcen für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement verfügen. Insofern innerhalb eines Unternehmens Teilorganisationen bzw. -bereiche über o.g. Ressourcen verfügen und diese eigenverantwortlich für die systematische und nachhaltige Entwicklung eines BGM einsetzen können, ist das Prüfverfahren auf diese Teilorganisationen bzw. -bereiche anzuwenden. Damit sind auch Organisationen in Unternehmensverbünden und Konzernen gemeint.

2. Anforderungen und Qualitätsmerkmale eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Das ganzheitliche Betriebliche Gesundheitsmanagement ist die systematische und nachhaltige Entwicklung, Ausgestaltung und Steuerung von gesundheitsförderlichen Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozessen, sowie die Befähigung der Beschäftigten zu einem dauerhaft eigenverantwortlichen, gesundheitsbewussten Verhalten.

Dies impliziert die interdisziplinäre Zusammenarbeit auf allen Ebenen mit den relevanten Beteiligten sowie evaluierte Maßnahmen, die darauf abzielen physisch, psychisch, und sozial gesunde Beschäftigte in einer gesundheitsförderlichen Arbeitsumgebung einzusetzen. Ziel ist die nachhaltige Stärkung der individuellen Ressourcen sowie die Reduzierung der Belastungen am Arbeitsplatz.

Insofern müssen sowohl die Unternehmens- und Führungskultur als Teil der Unternehmensstrategie darauf abgestimmt sein. Die Handelnden im Unternehmen müssen dabei proaktiv partizipieren.

a) Qualitätsmerkmale

Dem DSUG liegen sieben Qualitätskriterien zur Gestaltung eines ganzheitlichen BGM zugrunde:

1. Gesundheit als Managementaufgabe

Der Erfolg des BGM setzt die Integration in das bestehende Management und das Wahrnehmen von Gesundheit als Führungsaufgabe voraus. Es bedarf der stetigen Weiterbildung der Führungskräfte im Bereich Gesundheit sowie das Vorhandensein qualifizierter Ansprechpersonen im Unternehmen zu Gesundheitsfragen.

2. Kennzahlenerhebung und Analyse

Die Basis der Ermittlung aktueller Handlungsfelder im BGM bilden regelmäßige Untersuchungen gesundheitsrelevanter Kennzahlen sowie die Durchführung von qualitativen und quantitativen Erhebungsverfahren.

3. Planung und Umsetzung

Die operativen Zielsetzungen im BGM werden durch die vorangegangenen Analysen festgelegt. Zu deren Erreichung werden bedarfsorientierte Maßnahmen abgeleitet, aufgesetzt und durchgeführt.

4. Organisationales Lernen

Bei der Evaluation der Maßnahmen werden bisherige Handlungsschritte, Vorgehensweisen und Annahmen hinterfragt und ggf. Anpassungen vorgenommen. Durch diesen Rückkopplungsprozess werden nachhaltig die Problemlösungs- und Handlungskompetenzen bei den Beteiligten gestärkt und ein Beitrag zur gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung geleistet.

5. Vernetzung

Relevante interne und externe Verantwortliche kooperieren interdisziplinär auf allen Ebenen.

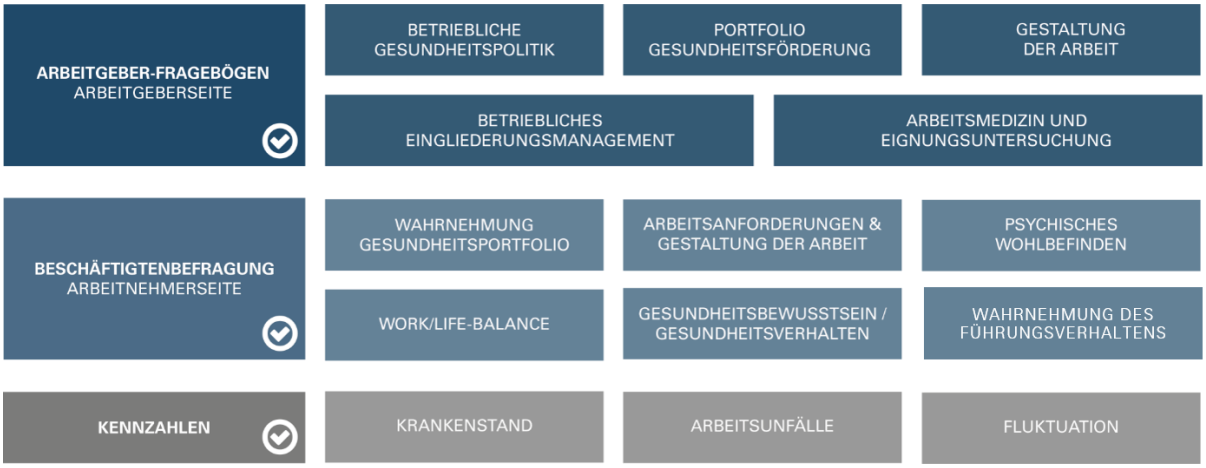
6. Partizipation und Kommunikation

Die Beschäftigten werden partizipativ an der Maßnahmenentwicklung beteiligt, wodurch eine erhöhte Akzeptanz erreicht werden kann. Die Kommunikation ist kontinuierlich und zielgruppenorientiert nach Inhalten, Zielen und Angeboten ausgerichtet.

7. Angebotsbreite

Die Angebotsbreite zielt insbesondere auf die klassischen Präventionsfelder der betrieblichen Gesundheitsförderung (Bewegung, Ernährung, Stress, Sucht) und die dafür notwendige Infrastruktur ab. Die Diversifikation der Angebote verdeutlicht die Varietät bei Maßnahmen zur Stärkung der persönlichen Gesundheitskompetenzen, als auch bei Maßnahmen zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen.

Die Anforderungen und Merkmale werden im Rahmen der drei Kernelemente (Arbeitgeber-Fragebögen, Beschäftigtenbefragung und objektive Kennzahlen) mit den dazugehörenden Themengebieten ermittelt:



b) *Inhalte der Arbeitgeber-Fragebögen*

1. *Betriebliche Gesundheitspolitik*

Der Fragebogen Betriebliche Gesundheitspolitik umfasst die Überprüfung der personellen, finanziellen und strukturellen Rahmenbedingungen für ein ganzheitliches BGM. Ein BGM ist nur dann nachhaltig und zukunftssicher, wenn es in bestehenden Organisationsstrukturen und -prozessen fest verankert ist.

2. *Betriebliches Eingliederungsmanagement*

Der Fragebogen Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) befasst sich mit der Durchführung, der inhaltlichen Ausgestaltung und der Qualität des BEM. Hier wird überprüft, ob die Strukturen und Rahmenbedingungen sowie die definierten Prozesse so aufgesetzt sind, dass sie die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit bestmöglich wiederherstellen, erhalten und fördern.

3. *Portfolio Gesundheitsförderung*

Der Fragebogen Portfolio Gesundheitsförderung erfasst die bedarfsgerechte Maßnahmenausgestaltung im Bereich der klassischen Präventionsfelder der Gesundheitsförderung. Hierbei wird neben der Vielfalt der Maßnahmen zur Stärkung der Gesundheitskompetenz auch die Prozessqualität der Maßnahmenableitung und -umsetzung sowie der Nachhaltigkeitsaspekt beleuchtet.

4. *Gestaltung der Arbeit*

Der Fragebogen Gestaltung der Arbeit erhebt gesundheitsförderliche Arbeitsstrukturen und die gesundheitsförderliche Arbeitsorganisation. Zudem werden Maß-

nahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen sowie das vertrauensvolle Betriebsklima betrachtet. Dieser Fragebogen stellt die größte Schnittstelle zum Arbeitsschutz dar.

5. ***Arbeitsmedizin und Eignungsuntersuchung***
   Der Fragebogen Arbeitsmedizin und Eignungsuntersuchung umfasst primär den Bereich der arbeitsmedizinischen Vorsorge sowie die Zusammenarbeit mit dem betriebsärztlichen Dienst.

Ausführliche Informationen zu den Fragen befinden sich im Anhang.

c) *Inhalte der Beschäftigtenbefragung*

1. ***Allgemeiner Gesundheitszustand***
   Der allgemeine Gesundheitszustand erfasst das subjektive Empfinden der Beschäftigten hinsichtlich des eigenen derzeitigen Gesundheitszustandes. Er ist ein Indikator dafür, wie sich das Zusammenwirken aus Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz auf die wahrgenommene Gesundheit der Beschäftigten auswirkt. Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben sind ein zentraler Einflussfaktor für den allgemeinen Gesundheitszustand.

2. ***Psychisches Wohlbefinden***
   Das psychische Wohlbefinden erfasst die subjektive Wahrnehmung der Beschäftigten hinsichtlich der eigenen emotionalen und körperlichen Erschöpfung (bspw. ständige Müdigkeit und Niedergeschlagenheit). Es ist ein Indikator dafür, wie sich das Zusammenwirken aus Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz auf die wahrgenommene psychische Gesundheit der Beschäftigten auswirkt. Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben, die Gestaltung der Arbeit und erlebte Sinnhaftigkeit der Arbeit sind zentrale Einflussfaktoren für das psychische Wohlbefinden.

3. ***Wahrnehmung der Betrieblichen Gesundheitsförderung***
   Grundlegende Wahrnehmung, in wie weit das Unternehmen zur Erhaltung und/oder Verbesserung des Gesundheitszustandes der Mitarbeiter beiträgt. Dieser Aspekt kann eine Ressource für die Gesundheit der Mitarbeiter darstellen, wenn Gesundheit als ein Teil der Unternehmenskultur verankert ist (bspw., klare Regelung zu Verantwortlichkeiten im Gesundheitsmanagement, Informationen zu Gesundheitsangeboten).

4. ***Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung***
   Dieser Themenblock gibt an, inwiefern die Beschäftigten standortspezifische Gesundheitsangebote und Ansprechpartner kennen. Insbesondere konkrete Angebote entlang der klassischen Präventionsfelder (Ernährung, Stress, Bewegung oder Sucht) unterstützen die Beschäftigten in ihrem Gesundheitsbewusstsein und –

verhalten und sind somit eine wichtige Ressource für die Gesundheit der Beschäftigten.

5. ***Work-/Life-Balance***
   Work-/Life-Balance beschreibt das Ausmaß, in dem Beruf und Privatleben im Einklang stehen. Das bedeutet ganz konkret, welchen Einfluss berufliche Verantwortlichkeiten, Erwartungen, Verpflichtungen und Anforderungen auf das Privatleben der Beschäftigten haben. Die Work-/Life-Balance hat Auswirkungen auf den allgemeinen als auch psychischen Gesundheitszustand der Beschäftigten und wird maßgeblich durch die Gestaltung der Arbeit beeinflusst (bspw. Überstunden). → Die Ausrichtung fokussiert sich auf den Einfluss des Berufes auf die Familie.

6. ***Gestaltung der Arbeit***
   Jeder Arbeitsplatz bringt individuelle psychische und physische Belastungen mit sich. Ergonomische und altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung orientieren sich an den spezifischen Fähigkeiten und Bedürfnissen dieser Zielgruppen. Die Gestaltung der Arbeit erfasst zudem, inwiefern die Beschäftigten die Arbeit quantitativ (bspw. Bearbeitungszeit für Arbeitsaufgaben) und emotional (bspw. Umgang mit Kunden oder Erleben von Grenzsituationen) nicht als überfordernd wahrnehmen. Das Ausmaß dieses Belastungsfaktors wirkt sich auf die Gesundheit von Beschäftigten aus. Je schlechter die Arbeitsgestaltung wahrgenommen wird, desto geringer das psychische Wohlbefinden.

7. ***Handlungsspielraum***
   Der Handlungsspielraum umfasst Freiheitsgrade (auch Einflussmöglichkeiten oder Autonomie genannt), welche die Tätigkeit betreffen. Dabei wird zwischen zeitlichen (zeitliche Abfolge oder die Dauer von Tätigkeiten selbst bestimmen) und inhaltlichen Freiheitsgraden (Arbeitsmittel als auch Arbeitsziele selbst bestimmen) unterschieden.

8. ***Gefühle zulassen können***
   Dieser Aspekt erfasst, inwieweit Beschäftigte ihre Gefühle am Arbeitsplatz äußern können. Eine niedrige Ausprägung, dies bedeutet eine Diskrepanz zwischen erlebten und gezeigten Gefühlen, stellt eine Belastung für die Beschäftigten dar und wirkt sich negativ auf deren psychisches Wohlbefinden und allgemeinen Gesundheitszustand aus.

9. ***Meinungen sagen können***
   Dieser Aspekt erfasst, inwieweit Beschäftigte ihre Meinung am Arbeitsplatz sagen dürfen. Eine niedrige Ausprägung kann unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass Beschäftigte Angst vor negativen Konsequenzen haben, andere Menschen schützen möchten oder der Meinung sind, dass ihre Äußerungen nicht gehört werden. In dieser niedrigen Ausprägung kann von einer Belastung für die Beschäftigten ausgegangen werden, da die Unterdrückung unter anderem dazu führt, dass sie über diese Situationen immer wieder nachdenken. Wenn dieser Zustand über einen längeren Zeitraum besteht, verringert sich das psychische Wohlbefinden.

10. *Sinnhaftigkeit der eigenen Tätigkeit*

Sinnhaftigkeit (Sinnerleben) der eigenen Arbeit erfasst, inwieweit die eigene Arbeitstätigkeit persönlich als sinnvoll und nützlich empfunden wird. Dieser Aspekt stellt eine mögliche Ressource dar, die sich bei hoher Ausprägung positiv auf die Gesundheit von Beschäftigten auswirken kann.

11. *Eigenes Gesundheitsbewusstsein*

Der Aspekt des eigenen Gesundheitsbewusstseins erfasst, wie aufmerksam Beschäftigte hinsichtlich ihres eigenen Gesundheitszustandes sind. Beschäftigte mit einer hohen Ausprägung bemerken eher, wenn sie sich überlasten und eine Erholungspause benötigen. Sie denken über mögliche Ursachen nach und leiten daraus Verhaltensweisen ab, diesen Zustand zu verbessern (bspw. Abschirmung, um ungestört Aufgaben abzuarbeiten). Beschäftigte mit einem geringen Gesundheitsbewusstsein bemerken nicht oder zu spät, dass sie sich überfordern, zurückziehen oder häufiger gereizt reagieren.

12. *Eigenes Gesundheitsverhalten*

Der Aspekt des eigenen Gesundheitsverhaltens beschreibt, inwiefern Beschäftigte im Sinne ihrer eigenen Gesundheit konkrete Verhaltensweisen zeigen, auch im Privatleben. Beschäftigte mit einer hohen Ausprägung informieren sich zum Beispiel regelmäßig über Gesundheitsthemen und -angebote, beteiligen sich an Gesundheitsmaßnahmen, versuchen aktiv Belastungen zu reduzieren (bspw. Überstunden minimieren). Beschäftigte mit einer geringen Ausprägung haben weniger Interesse an Gesundheitsthemen und gehen nicht selbstständig gegen Belastungen vor.

13. *Wahrnehmung des Führungsverhaltens*

Vorgesetzte haben einen entscheidenden Einfluss auf ihre Beschäftigten: positiv wirken sie als Ressource und Quelle für Motivation und Arbeitszufriedenheit, negativ als Stressoren und Urheber psychischer Belastung, die zu Unzufriedenheit und Demotivation beitragen. Führungskräfte haben aber auch Einfluss auf die Gesundheit ihre Beschäftigten, z. B. durch die Gestaltung der Arbeitsorganisation, der Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen. Eine aktivierende und damit gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung korreliert mit Gesundheit, Motivation und damit hoher Produktivität. Führungskräfte mit einer hohen Ausprägung zeigen sich interessiert und wertschätzend, offen gegenüber Gesundheitsthemen, Belastungen und Ressourcen, aufmerksam hinsichtlich Stresssignalen, optimieren Arbeitsbedingungen und reduzieren Belastungen, sorgen für ihre eigene Gesundheit und unterstützen ihre Beschäftigten.

14. *Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung*

Der Grad der altersgerechten Arbeit spiegelt den Zusammenhang zwischen Alter und allgemeinem Gesundheitszustand wider. Er ist ein Indikator dafür, inwieweit altersspezifische Besonderheiten (bspw. körperliche Veränderungen) bei der Arbeitsgestaltung (bspw. ergonomische Arbeitsplatzgestaltung) berücksichtigt wer-

den. Wenn beide Maße nicht negativ miteinander zusammenhängen, kann von einer altersgerechten Arbeitsgestaltung hinsichtlich Arbeitsplatz – und aufgaben ausgegangen werden. Dies bedeutet, dass mit steigendem Alter der Beschäftigten sich der wahrgenommene Gesundheitszustand nicht verschlechtert.

Ausführliche Informationen zu den Fragen befinden sich im Anhang.

d) Inhalte zur Unterstützung einer Analyse im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (gilt nur bei ausdrücklicher Auswahl)

1. ***Allgemeiner Gesundheitszustand***
   Der allgemeine Gesundheitszustand erfasst das subjektive Empfinden der Beschäftigten hinsichtlich des eigenen derzeitigen Gesundheitszustandes. Er ist ein Indikator dafür, wie sich das Zusammenwirken aus Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz auf die wahrgenommene Gesundheit der Beschäftigten auswirkt. Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben sind ein zentraler Einflussfaktor für den allgemeinen Gesundheitszustand.

2. ***Psychisches Wohlbefinden***
   Das psychische Wohlbefinden erfasst die subjektive Wahrnehmung der Beschäftigten hinsichtlich der eigenen emotionalen und körperlichen Erschöpfung (bspw. ständige Müdigkeit und Niedergeschlagenheit). Es ist ein Indikator dafür, wie sich das Zusammenwirken aus Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz auf die wahrgenommene psychische Gesundheit der Beschäftigten auswirkt. Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben, die Gestaltung der Arbeit und erlebte Sinnhaftigkeit der Arbeit sind zentrale Einflussfaktoren für das psychische Wohlbefinden.

3. ***Handlungsspielraum***
   Der Handlungsspielraum umfasst Freiheitsgrade (auch Einflussmöglichkeiten oder Autonomie genannt), welche die Tätigkeit betreffen. Dabei wird zwischen zeitlichen (zeitliche Abfolge oder die Dauer von Tätigkeiten selbst bestimmen) und inhaltlichen Freiheitsgraden (Arbeitsmittel als auch Arbeitsziele selbst bestimmen) unterschieden.

4. ***Entwicklungsmöglichkeiten***
   Tätigkeiten sind abwechslungsreich, wenn die Beschäftigten verschiedene Fähigkeiten und Fertigkeiten in die Anforderungsbewältigung einbringen, bestehende Fähigkeiten und Fertigkeiten erweitern oder neue erlernen können → Zentraler Einflussfaktor für das psychische Wohlbefinden und den allgemeinen Gesundheitszustand.

5. ***Emotionale Anforderungen***
   Emotionale Inanspruchnahme kommt vor allem bei Tätigkeiten im Dienstleistungssektor vor. Einerseits können Bedürfnisse und Interessen sowie die verbalen oder

nonverbalen Äußerungen von Kunden, Klienten oder Patienten emotional belasten. Andererseits kann die Arbeitsaufgabe das Zeigen gewünschter Emotionen erfordern, die teilweise im Widerspruch zu eigenen Gefühlen stehen. → Zentraler Einflussfaktor für das psychische Wohlbefinden.

6. ***Anforderung Gefühle zu verbergen***
   Dieser Aspekt erfasst, inwieweit Beschäftigte ihre Gefühle am Arbeitsplatz äußern können. Eine niedrige Ausprägung, dies bedeutet eine Diskrepanz zwischen erlebten und gezeigten Gefühlen, stellt eine Belastung für die Beschäftigten dar und wirkt sich negativ auf deren psychisches Wohlbefinden und allgemeinen Gesundheitszustand aus.

7. ***Anforderung Meinung zu verbergen***
   Dieser Aspekt erfasst, inwieweit Beschäftigte ihre Meinung am Arbeitsplatz sagen dürfen. Eine niedrige Ausprägung kann unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass Beschäftigte Angst vor negativen Konsequenzen haben, andere Menschen schützen möchten oder der Meinung sind, dass ihre Äußerungen nicht gehört werden. In dieser niedrigen Ausprägung kann von einer Belastung für die Beschäftigten ausgegangen werden, da die Unterdrückung unter anderem dazu führt, dass sie über diese Situationen immer wieder nachdenken. Wenn dieser Zustand über einen längeren Zeitraum besteht, verringert sich das psychische Wohlbefinden.

8. ***Verantwortung***
   Verantwortung beschreibt die Pflichten, die ein Beschäftigter hat, wenn er eine bestimmte Tätigkeit ausführt. Der Beschäftigte ist sich klar über seine Befugnisse, die Ziele seiner Arbeit sowie den Verantwortungsbereich der Tätigkeit. → Zentraler Einflussfaktor für kognitiven Stress.

9. ***Qualitative Arbeitsbelastung***
   Qualifikation umfasst die Fachkompetenzen (bspw. Fachkenntnisse, Arbeitstechniken, Fähigkeiten), Fertigkeiten sowie soziale und kommunikative Kompetenzen, die für die fachgerechte Ausführung einer bestimmten Tätigkeit erforderlich sind.

10. ***Überstunden***
    Die Dimension Arbeitszeit stellt die Expositionsdauer und damit einen Aspekt der Belastungsintensität dar (Überstunden). Die zeitliche Verteilung der Arbeitszeit kann Auswirkungen auf den Beschäftigten haben.

11. ***Vorhersehbarkeit***
    Die Vorhersehbarkeit des eigenen Arbeitsablaufs umfasst die Planbarkeit der eigenen Arbeitsaufgaben. Es besteht ein hohes Störungsausmaß, wenn ständige ungeplante Unterbrechungen die Beschäftigten von der Erledigung ihren eigentlichen Arbeitsaufgaben abhalten.

12. ***Prozedurale Gerechtigkeit***

Prozedurale Gerechtigkeit bezeichnet die Verfahrensgerechtigkeit von Entscheidungsprozessen. Sie bezieht sich vor allem auf die Art und Weise, wie ein Ergebnis im Verlauf eines Prozesses erreicht wird (werden alle von der Entscheidung betroffenen Beschäftigten berücksichtigt.

13. Quantitative Anforderungen

Eine hohe Arbeitsintensität gilt als zentraler Belastungsfaktor in der Arbeitswelt. Quantitative Anforderungen beschreiben dabei die Menge, Geschwindigkeit und Zeit, in der eine bestimmte Arbeit zu verrichten ist.

14. Kognitive Anforderungen

Die moderne Arbeitswelt stellt hohe Anforderungen an die kognitive Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmern. Der Fokus liegt hier vor allem auf der Informationsaufnahme und -verarbeitung (z.B. viele Dinge gleichzeitig beachten und merken).

15. Kommunikationsmöglichkeiten

Arbeitsbezogene Kommunikations- und Kooperationserfordernisse dienen der Information als auch der Abstimmung mit anderen Beschäftigten. Dabei können die Dauer, die Anzahl der Personen (gleiche Arbeitsgruppe oder andere Arbeitsgruppe), die Art (direkte oder indirekte Kommunikation) und die Inhalte (Empfang oder Weitergabe von Informationen oder Anweisungen versus gemeinsames Lösen von Problemen) unterschieden werden.

16. Physikalische Umgebung

Mit physikalischen Faktoren sind Faktoren wie Beleuchtung, Klima oder Lärm gemeint (bspw. extreme Temperaturschwankungen, zu starke oder zu schwache Beleuchtung). Chemische Faktoren umfassen alle festen, flüssigen oder gasförmigen (Gefahr-)Stoffe, die zu Explosionen oder Bränden führen können oder die giftig, gesundheitsschädlich, ätzend oder umweltgefährlich sind (bspw. fehlende Schutzausrüstung).

17. Physische Umgebung

Physische Belastungen in der Arbeitsumgebung (bspw. schweres Heben, Zwangshaltungen) können sich langfristig negativ auf die körperliche Gesundheit der Beschäftigten auswirken.

18. Ergonomie

Zu den physischen Faktoren wird weiterhin die ergonomische Gestaltung der Arbeit (bspw. ungünstige Mensch-Maschine-Interaktion, mangelnde Passung zwischen der Gestaltung des Arbeitsplatzes und den ergonomischen Anforderungen der Beschäftigten) gezählt.

19. Arbeitsmittel

Arbeitsmittel sind die Maschinen, Geräte und Anlagen, an denen bzw. mit denen gearbeitet wird. Arbeitsmittel können nach ihrer Verfügbarkeit, Bedienbarkeit und Eignung beurteilt werden.

20. Soziale Unterstützung Beschäftigte

Soziale Beziehungen zu den Beschäftigten ergeben sich durch die arbeitsbezogene Interaktion innerhalb oder außerhalb der eigenen Arbeitsgruppe. Soziale Beziehungen zu Vorgesetzten ergeben sich aus der organisatorischen Einbindung der eigenen Arbeit in die Organisation. Soziale Unterstützung bedeutet beispielsweise die Bereitschaft von Kolleginnen und Kollegen bei Problemen oder Schwierigkeiten in der Arbeit, um Rat gefragt und/oder um Hilfe gebeten werden zu können.

21. Soziale Unterstützung Vorgesetzte

Soziale Beziehungen zu den Beschäftigten ergeben sich durch die arbeitsbezogene Interaktion innerhalb oder außerhalb der eigenen Arbeitsgruppe. Soziale Beziehungen zu Vorgesetzten ergeben sich aus der organisatorischen Einbindung der eigenen Arbeit in die Organisation. Soziale Unterstützung bedeutet beispielsweise die Bereitschaft von Vorgesetzten bei Problemen oder Schwierigkeiten in der Arbeit, um Rat gefragt und/oder um Hilfe gebeten werden zu können.

22. Feedback Beschäftigte

Neben der sozialen Unterstützung ist die Rückmeldung zu arbeitsbezogenen Themen von Beschäftigten von Bedeutung, da es den Beschäftigten eine Aussage über die Qualität ihrer Arbeit liefert und somit zusätzlich eine Möglichkeit darstellt, Anpassungen vorzunehmen.

23. Feedback Vorgesetzte

Neben der sozialen Unterstützung ist die Rückmeldung zu arbeitsbezogenen Themen von Vorgesetzten von Bedeutung, da es den Beschäftigten eine Aussage über die Qualität ihrer Arbeit liefert und somit zusätzlich eine Möglichkeit darstellt, Anpassungen vorzunehmen.

24. Mobbing

Mobbing bedeutet, dass jemand am Arbeitsplatz systematisch und über einen längeren Zeitraum schikaniert, drangsaliert, benachteiligt und ausgegrenzt wird.

25. Führungsqualität

Führungsqualität bezeichnet das Ausmaß, wie gut eine Führungskraft ihre Führungsaufgaben wahrnimmt. → Zentraler Einflussfaktor auf die Arbeitszufriedenheit.

26. Zeitliche Flexibilität

Der Aspekt der zeitlichen Flexibilität beschäftigt sich mit dem Einfluss der Beschäftigten auf die eigene Arbeitszeit (Beginn/Ende der Arbeitszeit, Veränderungen von Arbeitszeiten sowie der Erreichbarkeit über die Arbeitszeit hinaus).

27. Chancen Digitalisierung

Technische Innovationen und die zunehmende Digitalisierung wirken sich auf alle Bereiche der Arbeit wie Arbeitsaufgaben und -tätigkeiten, Arbeitsmittel und Schnittstellen, die Arbeitsorganisation und die -umgebung aus und können dabei

Chancen für die eigene Arbeit bedeuten: Arbeit besser einteilen, bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben schnellere Aufgabenbearbeitung.

28. Risiken Digitalisierung

Technische Innovationen und die zunehmende Digitalisierung wirken sich auf alle Bereiche der Arbeit wie Arbeitsaufgaben und -tätigkeiten, Arbeitsmittel und Schnittstellen, die Arbeitsorganisation und die -umgebung aus und können dabei mit Risiken für die eigene Arbeit verbunden sein: weniger Einfluss auf den Arbeitsprozess, höhere Arbeitsbelastung, Entgrenzung, mehr Überwachung.

29. Aktuelle Arbeitsfähigkeit

Die Arbeitsfähigkeit beschreibt die Fähigkeit eines Beschäftigten, die erforderlichen Arbeitsaufgeben in einer gegebenen Zeit zu bewältigen. Informationen über die aktuelle als auch die künftige Arbeitsfähigkeit können als Ausgangspunkt für konkrete Maßnahmen zum Erhalt und zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit verwendet werden.

30. Arbeitsbezogene Selbstwirksamkeit

Zuversicht oder der Glaube, mit beruflichen Schwierigkeiten und Zielen gelassen und kompetent umgehen zu können.

31. Eigenes Gesundheitsbewusstsein und -verhalten

Der Aspekt des eigenen Gesundheitsbewusstseins erfasst, wie aufmerksam Beschäftigte hinsichtlich ihres eigenen Gesundheitszustandes sind. Beschäftigte mit einer hohen Ausprägung bemerken eher, wenn sie sich überlasten und eine Erholungspause benötigen. Sie denken über mögliche Ursachen nach und leiten daraus Verhaltensweisen ab, diesen Zustand zu verbessern (bspw. Abschirmung, um ungestört Aufgaben abzuarbeiten). Beschäftigte mit einem geringen Gesundheitsbewusstsein bemerken nicht oder zu spät, dass sie sich überfordern, zurückziehen oder häufiger gereizt reagieren. Der Aspekt des eigenen Gesundheitsverhaltens beschreibt, inwiefern Beschäftigte im Sinne ihrer eigenen Gesundheit konkrete Verhaltensweisen zeigen, auch im Privatleben. Beschäftigte mit einer hohen Ausprägung informieren sich zum Beispiel regelmäßig über Gesundheitsthemen und -angebote, beteiligen sich an Gesundheitsmaßnahmen, versuchen aktiv Belastungen zu reduzieren (bspw. Überstunden minimieren). Beschäftigte mit einer geringen Ausprägung haben weniger Interesse an Gesundheitsthemen und gehen nicht selbstständig gegen Belastungen vor.

32. Erholungsfähigkeit

Ein geringes Ausmaß an Erholungsfähigkeit deutet auf eine berufsbedingt beeinträchtigte Erholung in der Freizeit hin (z.B. hinsichtlich Schlaf, sozialer Beziehungen und generellem Abschalten).

33. Work/Life Balance

Work-/Life-Balance beschreibt das Ausmaß, in dem Beruf und Privatleben im Einklang stehen. Das bedeutet ganz konkret, welchen Einfluss berufliche Verantwortlichkeiten, Erwartungen, Verpflichtungen und Anforderungen auf das Privatleben der Beschäftigten haben. Die Work-/Life-Balance hat Auswirkungen auf den allgemeinen als auch psychischen Gesundheitszustand der Beschäftigten und wird maßgeblich durch die Gestaltung der Arbeit beeinflusst (bspw. Überstunden). → Die Ausrichtung fokussiert sich auf den Einfluss des Berufes auf die Familie.

34. BGF Angebote und deren Wahrnehmung

Dieser Themenblock gibt an, inwiefern die Beschäftigten standortspezifische Gesundheitsangebote und Ansprechpartner kennen und in wie weit das Unternehmen zur Erhaltung und/oder Verbesserung des Gesundheitszustandes der Mitarbeiter beiträgt. Dieser Aspekt kann eine Ressource für die Gesundheit der Mitarbeiter darstellen, wenn Gesundheit als ein Teil der Unternehmenskultur verankert ist (bspw. klare Regelung zu Verantwortlichkeiten im Gesundheitsmanagement, Informationen zu Gesundheitsangeboten). Insbesondere konkrete Angebote entlang der klassischen Präventionsfelder (Ernährung, Stress, Bewegung oder Sucht) unterstützen die Beschäftigten in ihrem Gesundheitsbewusstsein und –verhalten und sind somit eine wichtige Ressource für die Gesundheit der Beschäftigten.

35. Unternehmenskultur

Beschäftigte entwickeln globale Überzeugungen, in welchem Ausmaß die Werte einer Organisation dazu beitragen, für ihr Wohlbefinden zu sorgen.

36. Sinnhaftigkeit der Tätigkeit

Sinnhaftigkeit (Sinnerleben) der eigenen Arbeit erfasst, inwieweit die eigene Arbeitstätigkeit persönlich als sinnvoll und nützlich empfunden wird. Dieser Aspekt stellt eine mögliche Ressource dar, die sich bei hoher Ausprägung positiv auf die Gesundheit von Beschäftigten auswirken kann.

37. Gesundheitsorientierte Führung

Vorgesetzte haben einen entscheidenden Einfluss auf ihre Beschäftigten: positiv wirken sie als Ressource und Quelle für Motivation und Arbeitszufriedenheit, negativ als Stressoren und Urheber psychischer Belastung, die zu Unzufriedenheit und Demotivation beitragen. Führungskräfte haben aber auch Einfluss auf die Gesundheit ihre Beschäftigten, z. B. durch die Gestaltung der Arbeitsorganisation, der Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen. Eine aktivierende und damit gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung korreliert mit Gesundheit, Motivation und damit hoher Produktivität. Führungskräfte mit einer hohen Ausprägung zeigen sich interessiert und wertschätzend, offen gegenüber Gesundheitsthemen, Belastungen und Ressourcen, aufmerksam hinsichtlich Stresssignalen, optimieren Arbeitsbedingungen und reduzieren Belastungen, sorgen für ihre eigene Gesundheit und unterstützen ihre Beschäftigten.

38. Räumliche Mobilität

Die räumliche Mobilität im Arbeitskontext beschreibt die Beweglichkeit von Beschäftigten im geografischen Raum (Wohnsitz zu Arbeitsort).

39. Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen zählen neben Leih- und Zeitarbeit auch Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigungsverhältnisse. Die Verbreitung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist dabei Ausdruck der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes.

3. Siegelstufen

- Das Deutsche Siegel Unternehmensgesundheit wird in den Siegelstufen „Bronze", „Silber" und „Gold" vergeben.
- Für die Ermittlung der Siegelstufen wurde durch die Entwickler des Deutschen Siegels Unternehmensgesundheit eine wissenschaftlich fundierte Bewertungsmatrix erstellt. Die einzelnen Themenkomplexe aus den fünf Arbeitgeber-Fragebögen (b) sind dabei den sieben Qualitätsmerkmalen (a) zugeordnet und werden hinsichtlich ihrer Ausprägung eingestuft. Anschließend erfolgt eine Gewichtung, woraus sich die Gesamtpunktzahl (0-100) für die Arbeitgeber-Fragebögen errechnet. Die 14 Themenkomplexe der Beschäftigtenbefragung (c) werden gewichtet und zu einer Gesamtpunktzahl (0-100) Beschäftigtenbefragung verrechnet. Für einige der 14 Themenkomplexe bestehen dabei Normwerte, die in dieser Berechnung Berücksichtigung finden. Die objektiven Kennzahlen des Geltungsbereiches des Unternehmens (Krankenstand, AU-Tage und 1000-Mann Quote) werden mit den jeweils aktuellen Daten (bezogen auf den jeweiligen Berufssektor) aus dem BKK Gesundheitsreport ins Verhältnis gesetzt, anschließend gewichtet und zu einer Gesamtpunktzahl (0-100) objektive Kennzahlen verrechnet.

- Dabei gehen die drei Kernelemente wie folgt in die Gesamtbewertung (100 %) ein:
  - Arbeitgeber-Fragebögen: 40 %
  - Beschäftigtenbefragung: 40 %
  - Objektive Kennzahlen: 20 %

- Zur Erreichung einer Siegelstufe muss eine Mindestpunktzahl von 25 erreicht werden.
  - 0 – 24 Punkte = Mindestanforderungen nicht erfüllt
  - 25 – 49 Punkte = Bronze
  - 50 – 74 Punkte = Silber
  - 75 – 100 Punkte = Gold

4. Aufgaben und Pflichten beteiligter Personen

In dieser Fassung nicht enthalten.

5. Eingangsvoraussetzungen für die Teilnahme am Prüfungsverfahren

Damit ein Unternehmen an dem Prüfungsverfahren des Deutschen Siegels Unternehmensgesundheit teilnehmen kann, müssen folgende Kriterien erfüllt sein:

- Das Unternehmen hat eine Geschäftsführung, die hinter dem Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement steht und dieses aktiv vorantreibt.
- Das Unternehmen arbeitet mit einer Betriebskrankenkasse zusammen.
- Das Unternehmen verfügt über finanzielle Ressourcen für die Durchführung des Deutschen Siegels Unternehmensgesundheit.
- Das Unternehmen gewährleistet eine feste Ansprechperson, mit ausreichender zeitliche Ressource, um im Projekt aktiv mit zu agieren.
- Das Unternehmen gewährleistet, dass mindestens 30 Mitarbeiter an der Beschäftigtenbefragung teilnehmen.
- Das Unternehmen hat bereits erste Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durchgeführt.
- Das Unternehmen engagiert sich aktiv in der Weiterentwicklung seines Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

6. Nutzung der Wort-/Bild Marke und deren Nutzungsrechtes

Mit der erfolgreichen Prüfung stellt die Geschäftsstelle dem Unternehmen dem auf Wunsch ein Nutzungszeichen für den Geltungsbereich zur Verfügung. Damit ergeben sich die im Vertrag geregelten Nutzungsrechte.

7. Prüfverfahren

Im Folgenden wird der generelle Ablauf einer Prüfungsperiode (3 Jahre) nach Vertragsabschluss beschrieben. Der 3-jährige Zyklus der Prüfung beginnt mit der Entscheidung über die Prüfung/Wiederholungsprüfung. Besonderheiten, wie z.B. Prüfungsaussetzung, zusätzliche Standorte / Erweiterung der Geltungsbereiche etc. bleiben unberücksichtigt.

Das Gesamtprüfungsverfahren besteht aus fünf aufeinander folgenden Verfahrensschritten:

1) Auftaktveranstaltung
2) Bearbeitung der drei Kernelemente (Arbeitgeberfragebogen, Durchführung der Beschäftigtenbefragung, Erhebung der objektiven Kennzahlen)

3) Auswertung der drei Kernelemente
4) Ergebnisworkshop
5) Betreuungsphase der Betriebskrankenkasse

Die Verfahrensschritte müssen für die Erstellung einer Siegelurkunde erfüllt werden. Eine nähere Beschreibung folgt in den anschließenden Kapiteln.

8. Vorbereitung der Prüfung und Festlegung des detaillierten Prüfverfahrens

In dieser Fassung nicht enthalten.

9. Durchführung Prüfverfahren

a) *Bearbeitung der Arbeitgeber-Fragebögen & Erhebung der objektiven Kennzahlen*

In dieser Fassung nicht enthalten.

b) *Durchführung der Beschäftigtenbefragung*

In dieser Fassung nicht enthalten.

c) *Unterstützung einer Analyse im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen*

In dieser Fassung nicht enthalten.

10. Prüfungsentscheid, Dokumentation und Urkundenerstellung

Für die Prüfungsentscheidung müssen folgende Unterlagen und Nachweise vorliegen:

a) Bestätigung der Geschäftsstelle zur Durchführung des DSUG-Prüfverfahrens
b) Ordnungsgemäße Durchführung des hier beschriebenen Prüfverfahrens und Einhaltung der Aufgaben und Pflichten

Die Technische Universität Chemnitz bewertet die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung, der Arbeitgeber-Fragebögen und objektiven Kennzahlen und ermittelt anhand des Bewertungsverfahrens die jeweils erreichte Siegelstufe.

Die TU Chemnitz erstellt auf Grundlage der Ergebnisse einen Ergebnisbericht und eine Ergebnispräsentation. Die Prüfperson wird den Bericht zusammen mit der Ergebnispräsentation aufbereiten und dem Unternehmen zur Verfügung stellen. Die spezifischen Ergebnisse zur Unterstützung einer Analyse im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sind nicht Bestandteil der Prüfentscheidung.

Die Daten werden gespeichert und für die Weiterentwicklung des Deutschen Siegels Unternehmens Gesundheit verwendet. Außerdem hat die TU Chemnitz das Recht, ohne Hinweis auf das spezifische Unternehmen/die Organisation, die Daten für wissenschaftliche Publikationen zu verwenden. Die Papierfragebögen werden nach Abschluss des Besiegelungsverfahrens vernichtet.

Die endgültige Entscheidung über die Siegelstufe wird durch die Geschäftsstelle auf Basis des Ergebnisberichtes getroffen. Bei positiver Entscheidung wird die Urkunde erteilt. Die Urkunde besitzt drei Jahre Gültigkeit.

11. Ergebnisworkshop und Betreuungsphase der Betriebskrankenkasse

In dieser Fassung nicht enthalten.

12. Überwachung und Verlängerung der Siegelurkunde

Die Geschäftsstelle überwacht die Nutzung der Wort-/Bild Marke im Sinne der Kriterien dieser Richtlinie. Sollten sich Änderungen im BGM-System des Unternehmens ergeben, die einer Nutzung der Wort-/Bild-Marke widersprechen, so ist die Geschäftsstelle vom Unternehmen zu informieren. Die Betriebskrankenkasse erbringt den Nachweis über die einjährige Betreuungsphase. Mit Auslaufen der Gültigkeit des Siegels kann sich das Unternehmen für eine weitere Überprüfung im Sinne dieser Richtlinie anmelden.

13. Öffentlich zugängliche Informationen

Positive Zertifizierungsergebnisse werden in Form gedruckter Listen und im Internet unter www.bkk-dachverband.de von der Geschäftsstelle veröffentlicht. Der Siegelinhaber erklärt sich damit einverstanden, dass folgende Daten, sofern für das Verfahren zutreffend, während der Gültigkeitsdauer des Siegels veröffentlicht werden:

- Siegelurkundeninhaber mit vollständiger Adresse
- Siegelstufe
- Siegelgültigkeit
- auf Wunsch Telefon- und Telefaxnummer, E-Mail-Adresse und URL der Unternehmenswebsite

14. Anhänge

a) Anhang 1: Arbeitgeber-Fragebögen

1. Fragebogen: Betriebliche Gesundheitspolitik
Ist die Gesundheit ist ein wichtiges Thema für die Geschäftsführung, wird an die Mitarbeiter adressiert und findet sich das Thema Gesundheit in der Firmenphilosophie wieder?
Gibt es eine betriebsinterne Vereinbarung oder Richtlinie zum Gesundheitsmanagement?
Sind Verantwortlichkeiten für das Gesundheitsmanagement geregelt?
Sind Verantwortliche für das Gesundheitsmanagement qualifiziert bzw. weitergebildet?
Werden finanzielle Mittel über die Personalkosten hinaus für das Gesundheitsmanagement bereitgestellt?
Gibt es eine etablierte Kommunikationsstruktur im Gesundheitsmanagement?
Existiert eine Steuerungsgruppe (z.B. Arbeitskreis Gesundheit), welche sich bereichsübergreifend über Gesundheitsthemen austauscht?
Existiert ein externer Austausch bezüglich Gesundheitsthemen?
Bestehen interne / externe Kooperationen zur Umsetzung von Gesundheitsmaßnahmen?
Werden Führungskräfte für ihre Rolle und die damit verbundene Verantwortung im Gesundheitsmanagement befähigt?
Existiert ein Berichtssystem für Kennzahlen zur Bewertung der gesundheitlichen IST-Situation?
Werden qualitative Instrumente zur Bewertung der gesundheitlichen IST-Situation genutzt?
Werden anhand der gesundheitlichen IST-Analyse relevante Handlungsfelder im Gesundheitsmanagement identifiziert?
Werden anhand der Handlungsfelder konkrete Gesundheitsziele definiert?
Werden für diese relevanten Handlungsfelder konkrete Maßnahmen zur Erreichung der Gesundheitsziele festgelegt?
Wird die Planung und Umsetzung von Maßnahmen dokumentiert?
Erfolgt für durchgeführte Maßnahmen eine Evaluation?
Existieren Möglichkeiten und Strukturen, damit Beschäftigte Vorschläge bei der Themenfindung und Angebotsentwicklung sowie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen einbringen können?
Werden Beschäftigtenvorschläge geprüft, weiterverfolgt und systematisch umgesetzt?

2. Fragebogen: Betriebliches Eingliederungsmanagement
Sind Verantwortlichkeiten für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) geregelt?
Sind die BEM-Akteure qualifiziert bzw. weitergebildet?
Gibt es Vereinbarungen zum BEM-Verfahren?
Bestehen klare Prozesse und Regelungen inkl. Rollen-/ Verantwortungsaufteilung für das BEM-Verfahren?
Bestehen Regelungen zum Datenschutz?
Stehen finanzielle Mittel für das BEM Verfahren und sich daraus resultierende Maßnahmen zur Verfügung?
Werden regelmäßig Kennzahlen im Rahmen des BEM-Verfahrens erhoben?
Erfolgt eine systematische Erhebung der AU-Tage zur Identifikation von Beschäftigten, für die BEM- Maßnahmen potenziell notwendig sind?
Werden die Interessensvertretungen bei der Integrationsteamsitzung einbezogen?
Werden Arbeitsplatzanforderungen und die Beschäftigtenfähigkeiten im BEM-Verfahren systematisch verglichen?
Erfolgt die Entwicklung eines Eingliederungsplans bzw. eine Dokumentation der Maßnahmen?
Werden die durchgeführten Maßnahmen nachgehalten?
Werden die Ursachen bei einem vorzeitigen Abbruch einer BEM-Maßnahme ermittelt?
Werden die Regelungen und Konzepte des BEM regelmäßig auf Verbesserungspotenziale geprüft und ggf. angepasst?
Bestehen interne / externe Kooperationen zur Umsetzung von Maßnahmen im BEM?
Werden Beschäftigte über das BEM-Angebot informiert?

3. Fragebogen: Portfolio Gesundheitsförderung
Werden Beschäftigte über geplante Maßnahmen zur Gesundheitsförderung informiert?
Werden Anreize zur Teilnahme an Gesundheitsmaßnahmen und –angeboten vor Ort angeboten?
Wurden in den letzten 12 Monaten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten (Ernährungsbildung, Bewegungsförderung, Stressbewältigung und Suchtprävention)?
Haben Beschäftigte Zugang zu ernährungsbildender Infrastruktur?
Haben Beschäftigte Zugang zu bewegungsförderlicher Infrastruktur?
Haben Beschäftigte Zugang zu stressbewältigender und zu psychisch wohltuender Infrastruktur?

4. Fragebogen: Gestaltung der Arbeit
Werden bei Gefährdungsbeurteilungen psychische Belastungen berücksichtigt?
Finden Arbeitsplatzbegehungen unter ergonomischen Gesichtspunkten statt?
Finden Arbeitsplatzbegehungen unter altersgerechten Gesichtspunkten statt?
Werden Themen aus der Gesundheitsförderung und der Rehabilitation im Arbeitsschutz-Ausschuss besprochen?
Werden die Evaluationsergebnisse von den durchgeführten Maßnahmen im Arbeitsschutz-Ausschuss besprochen?
Werden Sicherheitsfachkräfte in die Maßnahmen- und Angebotsentwicklung im Gesundheitsmanagement eingebunden?
Sind relevante Akteure zu Ergonomie –Themen qualifiziert bzw. weitergebildet?
Werden Beschäftigten Maßnahmen mit dem Fokus Ergonomie angeboten?
Werden Maßnahmen zur Vermeidung einer Über- bzw. Unterforderung angeboten?
Werden Maßnahmen zur Förderung von Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten angeboten?
Werden für gesundheitliche Risiken von Arbeitszeiten (z.B. Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit) entsprechende Maßnahmen angeboten?
Werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit- und Privatleben angeboten?
Werden Maßnahmen zur Verbesserung des Miteinanders bzw. Betriebsklimas angeboten?

5. Fragebogen: Arbeitsmedizin und Eignungsuntersuchungen
Bestehen klare Prozesse und Regelungen für die Beauftragung von Eignungsuntersuchungen und der arbeitsmedizinischen Vorsorge?
Erfolgt eine systematische Dokumentation von Eignungsuntersuchungen und der arbeitsmedizinischen Vorsorge?
Gibt es ein festgeschriebenes Vorgehen, um den betriebsärztlichen Betreuungsbedarf zu ermitteln?
Werden darüber hinaus weitere optionale medizinische Check-ups angeboten?
Werden Beschäftigte über Angebote des arbeitsmedizinischen bzw. betriebsärztlichen Dienstes informiert?
Werden die Betriebsärzte in die Entwicklung von Maßnahmen im Gesundheitsmanagement eingebunden?
Werden die Prozesse und Regelungen regelmäßig auf Verbesserungspotentiale geprüft und ggf. angepasst?

b) Anhang 2: Beschäftigtenbefragung

Themenblock	Items
Allgemeiner Gesundheitszustand Der allgemeine Gesundheitszustand erfasst das subjektive Empfinden der Beschäftigten hinsichtlich des eigenen derzeitigen Gesundheitszustandes. Er ist ein Indikator dafür, wie sich das Zusammenwirken aus Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz auf die wahrgenommene Gesundheit der Beschäftigten auswirkt. Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben sind ein zentraler Einflussfaktor für den allgemeinen Gesundheitszustand.	• Wenn Sie den best-denkbaren Gesundheitszustand mit 10 Punkten bewerten und den schlechtes-denkbaren mit 0 Punkten: Wie viele Punkte vergeben Sie dann für Ihren derzeitigen Gesundheitszustand? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Psychisches Wohlbefinden Das psychische Wohlbefinden erfasst die subjektive Wahrnehmung der Beschäftigten hinsichtlich der eigenen emotionalen und körperlichen Erschöpfung (bspw. ständige Müdigkeit und Niedergeschlagenheit). Es ist ein Indikator dafür, wie sich das Zusammenwirken aus Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz auf die wahrgenommene psychische Gesundheit der Beschäftigten auswirkt. Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben, die Gestaltung der Arbeit und erlebte Sinnhaftigkeit der Arbeit sind zentrale Einflussfaktoren für das psychische Wohlbefinden.	• Wie häufig fühlen Sie sich müde? • Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft? • Wie häufig sind Sie emotional erschöpft? • Wie häufig denken Sie: „Ich kann nicht mehr"? • Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt? • Wie häufig fühlen Sie sich schwach und krankheitsanfällig? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Wahrnehmung der BGF Grundlegende Wahrnehmung, inwieweit das Unternehmen zur Erhaltung und/oder Verbesserung des Gesundheitszustandes der Beschäftigten beiträgt. Dieser Aspekt kann eine Ressource für die Gesundheit der Beschäftigten darstellen, wenn Gesundheit als ein Teil der Unternehmenskultur verankert ist (bspw. klare Regelung zu Verantwortlichkeiten im Gesundheitsmanagement, Informationen zu Gesundheitsangeboten).	• Meinem Arbeitgeber ist das Wohlergehen der Angestellten sehr wichtig. • Ich fühle mich gut über die Angebote meines Arbeitsgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung informiert. • Ich habe Angebote meines Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung wahrgenommen. • Bei uns ist Mitarbeitergesundheit Teil der Unternehmenskultur. • Wenn ich ein Angebot der betrieblichen Gesundheitsförderung in Anspruch nehmen möchte, weiß ich, an wen ich mich wenden muss.

Themenblock	Items
	DSUG-Projektgruppe (2016)
Angebote der BGF Dieser Themenblock gibt an, inwiefern die Beschäftigten standortspezifische Gesundheitsangebote und Ansprechpartner kennen. Insbesondere konkrete Angebote entlang der klassischen Präventionsfelder (Ernährung, Stress, Bewegung oder Sucht) unterstützen die Beschäftigten in ihrem Gesundheitsbewusstsein und –verhalten und sind somit eine wichtige Ressource für die Gesundheit der Beschäftigten.	• ... sind Ihnen die Ansprechpartner für das betriebliche Gesundheitsmanagement bekannt? • ... werden Sie nach einer längeren Krankheit angeschrieben und über das Betriebliche Eingliederungsmanagement informiert? • ... wurden in den letzten 12 Monaten Maßnahmen zu gesunder Ernährung angeboten? • ... wurden in den letzten 12 Monaten Maßnahmen zu Sport und Bewegung angeboten? • ... wurden in den letzten 12 Monaten Maßnahmen zur Suchtprävention (z.B. Alkohol, Rauchen) angeboten? • ... wurden in den letzten 12 Monaten Maßnahmen zu Stress und psychischer Gesundheit angeboten? *DSUG-Projektgruppe (2016)*
Work-/Life-Balance Work-/Life-Balance beschreibt das Ausmaß, in dem Beruf und Privatleben im Einklang stehen. Das bedeutet ganz konkret, welchen Einfluss berufliche Verantwortlichkeiten, Erwartungen, Verpflichtungen und Anforderungen auf das Privatleben der Beschäftigten haben. Die Work-/Life-Balance hat Auswirkungen auf den allgemeinen als auch psychischen Gesundheitszustand der Beschäftigten und wird maßgeblich durch die Gestaltung der Arbeit beeinflusst (bspw. Überstunden). → Die Ausrichtung fokussiert sich auf den Einfluss des Berufes auf die Familie.	• Der Zeitaufwand meiner Arbeit macht es schwierig für mich, meinen Pflichten in der Familie oder im Privatleben nachzukommen. • Dinge, die ich zu Hause machen möchte, bleiben wegen der Anforderungen meiner Arbeit liegen. • Meine Arbeit erzeugt Stress, der es schwierig macht, privaten oder familiären Verpflichtungen nachzukommen. • Wegen unvorhergesehener beruflicher Verpflichtungen musste ich schon häufig meine Pläne für private Aktivitäten kurzfristig ändern. *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*

Themenblock	Items
Gestaltung der Arbeit Jeder Arbeitsplatz bringt individuelle psychische und physische Belastungen mit sich. Ergonomische und altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung orientieren sich an den spezifischen Fähigkeiten und Bedürfnissen dieser Zielgruppen. Die Gestaltung der Arbeit erfasst zudem, inwiefern die Beschäftigten die Arbeit quantitativ (bspw. Bearbeitungszeit für Arbeitsaufgaben) und emotional (bspw. Umgang mit Kunden oder Erleben von Grenzsituationen) nicht als überfordernd wahrnehmen. Das Ausmaß dieses Belastungsfaktors wirkt sich auf die Gesundheit von Beschäftigten aus. Je schlechter die Arbeitsgestaltung wahrgenommen wird, desto geringer das psychische Wohlbefinden.	• Müssen Sie sehr schnell arbeiten? • Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen? • Müssen Sie Überstunden machen? • Bringt Ihre Arbeit Sie in emotional belastende (traurig oder ängstlich machende) Situationen? • Ist Ihre Arbeit emotional fordernd? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Handlungsspielraum Der Handlungsspielraum umfasst Freiheitsgrade (auch Einflussmöglichkeiten oder Autonomie genannt), welche die Tätigkeit betreffen. Dabei wird zwischen zeitlichen (zeitliche Abfolge oder die Dauer von Tätigkeiten selbst bestimmen) und inhaltlichen Freiheitsgraden (Arbeitsmittel als auch Arbeitsziele selbst bestimmen) unterschieden.	• Haben Sie großen Einfluss auf Ihre Arbeit? • Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun? • Können Sie selbst bestimmen, wann Sie eine Pause machen? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Gefühle zulassen können Dieser Aspekt erfasst, inwieweit Beschäftigte ihre Gefühle am Arbeitsplatz äußern können. Eine niedrige Ausprägung, dies bedeutet eine Diskrepanz zwischen erlebten und gezeigten Gefühlen, sie stellt eine Belastung für die Beschäftigten dar und wirkt sich negativ auf deren psychisches Wohlbefinden und allgemeinen Gesundheitszustand aus.	• Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie ihre Gefühle verbergen müssen? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Meinungen sagen können Dieser Aspekt erfasst, inwieweit Beschäftigte ihre Meinung am Arbeitsplatz sagen dürfen. Eine niedrige Ausprägung kann unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass Beschäftigte Angst vor negativen Konsequenzen ha-	• Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Meinung nicht äußern dürfen? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*

Themenblock	Items
ben, andere Menschen schützen möchten oder der Meinung sind, dass ihre Äußerungen nicht gehört werden. In dieser niedrigen Ausprägung kann von einer Belastung für die Beschäftigten ausgegangen werden, da die Unterdrückung unter anderem dazu führt, dass sie über diese Situationen immer wieder nachdenken. Wenn dieser Zustand über einen längeren Zeitraum besteht, verringert sich das psychische Wohlbefinden.	
Sinnhaftigkeit der eigenen Tätigkeit Sinnhaftigkeit (Sinnerleben) der eigenen Arbeit erfasst, inwieweit die eigene Arbeitstätigkeit persönlich als sinnvoll und nützlich empfunden wird. Dieser Aspekt stellt eine mögliche Ressource dar, die sich bei hoher Ausprägung positiv auf die Gesundheit von Beschäftigten auswirken kann.	• Erleben Sie Ihre Tätigkeit als sinnvoll und nützlich? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Eigenes Gesundheitsbewusstsein Der Aspekt des eigenen Gesundheitsbewusstseins erfasst, wie aufmerksam Beschäftigte hinsichtlich ihres eigenen Gesundheitszustandes sind. Beschäftigte mit einer hohen Ausprägung bemerken eher, wenn sie sich überlasten und eine Erholungspause benötigen. Sie denken über mögliche Ursachen nach und leiten daraus Verhaltensweisen ab, diesen Zustand zu verbessern (bspw. Abschirmung, um ungestört Aufgaben abzuarbeiten). Beschäftigte mit einem geringen Gesundheitsbewusstsein bemerken nicht oder zu spät, dass sie sich überfordern, zurückziehen oder häufiger gereizt reagieren.	• Ich merke sofort, wenn mit mir gesundheitlich etwas nicht stimmt. • Ich merke rechtzeitig, wann ich eine Erholungspause brauche. • Ich merke, wenn ich gesundheitlich an meine Grenzen stoße. • Ich merke häufig erst spät, dass ich mir zu viel zugemutet habe. • Ich bemerke oft gar nicht, wenn ich mich überfordere. *Health oriented Leadership (Franke & Felfe, 2016)*
Eigenes Gesundheitsverhalten Der Aspekt des eigenen Gesundheitsverhaltens beschreibt, inwiefern Beschäftigte im Sinne ihrer eigenen Gesundheit konkrete Verhaltensweisen zeigen, auch im Privatleben. Beschäftigte mit einer hohen Ausprägung informieren sich zum Beispiel regelmäßig über Gesundheitsthemen und -angebote, beteiligen sich an Gesundheitsmaßnahmen, versuchen aktiv Belastungen zu reduzieren (bspw. Überstunden minimieren). Beschäftigte mit	• In meiner Freizeit tue ich viel für meine Gesundheit. • Ich sorge dafür, dass ich ausreichend Entspannung und Erholung finde. • Wenn ich längere Zeit Stress hatte, sorge ich dafür, dass es auch mal wieder ruhiger zugeht. • Ich versuche, meine körperlichen Belastungen zu reduzieren, indem ich meine

Themenblock	Items
einer geringen Ausprägung haben weniger Interesse an Gesundheitsthemen und gehen nicht selbstständig gegen Belastungen vor.	Arbeitsbedingungen optimiere (z.B. einseitige Körperhaltungen vermeide, für genügend Platz sorge, Zugluft meide). • Ich versuche, meine emotionalen Belastungen zu reduzieren, indem ich für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben sorge. *Health oriented Leadership (Franke & Felfe, 2016)*
Wahrnehmung des Führungsverhaltens Vorgesetzte haben einen entscheidenden Einfluss auf ihre Beschäftigten: positiv wirken sie als Ressource und Quelle für Motivation und Arbeitszufriedenheit, negativ als Stressoren und Urheber psychischer Belastung, die zu Unzufriedenheit und Demotivation beitragen. Führungskräfte haben aber auch Einfluss auf die Gesundheit ihre Beschäftigten, z. B. durch die Gestaltung der Arbeitsorganisation, der Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen. Eine aktivierende und damit gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung korreliert mit Gesundheit, Motivation und damit hoher Produktivität. Führungskräfte mit einer hohen Ausprägung zeigen sich interessiert und wertschätzend, offen gegenüber Gesundheitsthemen, Belastungen und Ressourcen, aufmerksam hinsichtlich Stresssignalen, optimieren Arbeitsbedingungen und reduzieren Belastungen, sorgen für ihre eigene Gesundheit und unterstützen ihre Beschäftigten.	• Ich glaube, meine Gesundheit ist meiner Führungskraft wichtig. • Meine Führungskraft bemüht sich darum, die gesundheitlichen Belastungen an meinem Arbeitsplatz zu mindern und Risiken zu vermeiden. • Wenn ich gestresst wirke, spricht mich meine Führungskraft darauf an und versucht, Lösungen aufzuzeigen. • Bitte schätzen Sie ein, in welchem Maß Ihre Vorgesetzte/Ihr Vorgesetzter... o ...die Arbeit gut plant? o ...Konflikte gut löst? o …fair und gerecht ist? *Health oriented Leadership (Franke & Felfe, 2016) und COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung Der Grad der altersgerechten Arbeit spiegelt den Zusammenhang zwischen Alter und allgemeinem Gesundheitszustand wider. Er ist ein Indikator dafür, inwieweit altersspezifische Besonderheiten (bspw. körperliche Veränderungen) bei der Arbeitsgestaltung (bspw. ergonomische Arbeitsplatzgestaltung) berücksichtigt werden. Wenn beide Maße nicht negativ miteinander zusammenhängen, kann von einer altersgerechten Arbeitsgestaltung	• Zusammenhang zwischen Alter und Gesundheitszustand.

Themenblock	Items
hinsichtlich Arbeitsplatz – und aufgaben ausgegangen werden. Dies bedeutet, dass mit steigendem Alter der Beschäftigten sich der wahrgenommene Gesundheitszustand nicht verschlechtert.	

c) Anhang 3: Beschäftigtenbefragung zur Unterstützung einer Analyse im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Themenblock	Items
Allgemeiner Gesundheitszustand Der allgemeine Gesundheitszustand erfasst das subjektive Empfinden der Beschäftigten hinsichtlich des eigenen derzeitigen Gesundheitszustandes. Er ist ein Indikator dafür, wie sich das Zusammenwirken aus Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz auf die wahrgenommene Gesundheit der Beschäftigten auswirken. Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben sind ein zentraler Einflussfaktor für den allgemeinen Gesundheitszustand.	• Wenn Sie den besten denkbaren Gesundheitszustand mit 10 Punkten bewerten und den schlechtesten denkbaren mit 0 Punkten: Wie viele Punkte vergeben Sie dann für Ihren derzeitigen Gesundheitszustand? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Psychisches Wohlbefinden Das psychische Wohlbefinden erfasst die subjektive Wahrnehmung der Beschäftigten hinsichtlich der eigenen emotionalen und körperlichen Erschöpfung (bspw. ständige Müdigkeit und Niedergeschlagenheit). Es ist ein Indikator dafür, wie sich das Zusammenwirken aus Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz auf die wahrgenommene psychische Gesundheit der Beschäftigten auswirkt. Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben, die Gestaltung der Arbeit und erlebte Sinnhaftigkeit der Arbeit sind zentrale Einflussfaktoren für das psychische Wohlbefinden.	• Wie häufig fühlen Sie sich müde? • Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft? • Wie häufig sind Sie emotional erschöpft? • Wie häufig denken Sie: „Ich kann nicht mehr“? • Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt? • Wie häufig fühlen Sie sich schwach und krankheitsanfällig? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*

Handlungsspielraum (Arbeitsaufgabe)* Der Handlungsspielraum umfasst Freiheitsgrade (auch Einflussmöglichkeiten oder Autonomie genannt), welche die Tätigkeit betreffen. Dabei wird zwischen zeitlichen (zeitliche Abfolge oder die Dauer von Tätigkeiten selbst bestimmen) und inhaltlichen Freiheitsgraden (Arbeitsmittel als auch Arbeitsziele selbst bestimmen) unterschieden.	**Einfluss** • Haben Sie großen Einfluss auf Ihre Arbeit? • Haben Sie Einfluss darauf, mit wem Sie arbeiten? • Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird? • Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun? **Entscheidungsspielraum** • Können Sie selbst bestimmen, wann Sie eine Pause machen? • Können Sie mehr oder weniger frei entscheiden, wann Sie Urlaub machen? • Können Sie Ihre Arbeit unterbrechen, um sich mit einem Kollegen/einer Kollegin zu unterhalten? • Wenn Sie private Dinge erledigen müssen, können Sie Ihren Arbeitsplatz ohne besondere Erlaubnis für eine halbe Stunde verlassen? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Entwicklungsmöglichkeiten (Arbeitsaufgabe)* Tätigkeiten sind abwechslungsreich, wenn die Beschäftigten verschiedene Fähigkeiten und Fertigkeiten in die Anforderungsbewältigung einbringen, bestehende Fähigkeiten und Fertigkeiten erweitern oder neue erlernen können. → Zentraler Einflussfaktor für das psychische Wohlbefinden und den allgemeinen Gesundheitszustand.	• Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich? • Verlangt es Ihre Arbeit, dass Sie die Initiative ergreifen? • Haben Sie die Möglichkeit, durch Ihre Arbeit neue Dinge zu erlernen? • Können Sie Ihre Fertigkeiten oder Ihr Fachwissen bei Ihrer Arbeit anwenden? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Emotionale Anforderungen (Arbeitsaufgabe)*	• Bringt Ihre Arbeit Sie in emotional belastende (traurig oder ängstlich machende) Situationen? • Ist Ihre Arbeit emotional fordernd?

Emotionale Inanspruchnahme kommt vor allem bei Tätigkeiten im Dienstleistungssektor vor. Einerseits können Bedürfnisse und Interessen sowie die verbalen oder nonverbalen Äußerungen von Kunden, Klienten oder Patienten emotional belasten. Andererseits kann die Arbeitsaufgabe das Zeigen gewünschter Emotionen erfordern, die teilweise im Widerspruch zu eigenen Gefühlen stehen. → Zentraler Einflussfaktor für das psychische Wohlbefinden.	*COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Anforderung Gefühle zu verbergen (Arbeitsaufgabe)* Dieser Aspekt erfasst, inwieweit Beschäftigte ihre Gefühle am Arbeitsplatz äußern können. Eine niedrige Ausprägung, dies bedeutet eine Diskrepanz zwischen erlebten und gezeigten Gefühlen, stellt eine Belastung für die Beschäftigten dar und wirkt sich negativ auf deren psychisches Wohlbefinden und allgemeinen Gesundheitszustand aus.	• Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie ihre Gefühle verbergen müssen? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Anforderung Meinung zu verbergen (Arbeitsaufgabe)* Dieser Aspekt erfasst, inwieweit Beschäftigte ihre Meinung am Arbeitsplatz sagen dürfen. Eine niedrige Ausprägung kann unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass Beschäftigte Angst vor negativen Konsequenzen haben, andere Menschen schützen möchten oder der Meinung sind, dass ihre Äußerungen nicht gehört werden. In dieser niedrigen Ausprägung kann von einer Belastung für die Beschäftigten ausgegangen werden, da die Unterdrückung unter anderem dazu führt, dass sie über diese Situationen immer wieder nachdenken. Wenn dieser Zustand über einen längeren Zeitraum besteht, verringert sich das psychische Wohlbefinden.	• Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Meinung nicht äußern dürfen? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Verantwortung (Arbeitsaufgabe)* Verantwortung beschreibt die Pflichten, die ein Beschäftigter hat, wenn er eine bestimmte Tätigkeit ausführt. Ist sich der/die Beschäftigte klar über seine/ihre Befugnisse, die Ziele seiner/ihrer Arbeit sowie den Verantwortungsbereich der Tätigkeit. → Zentraler Einflussfaktor für kognitiven Stress.	• Wissen Sie genau, wie weit Ihre Befugnisse bei der Arbeit reichen? • Gibt es klare Ziele für Ihre Arbeit? • Wissen Sie genau, welche Dinge in Ihren Verantwortungsbereich fallen? • Wissen Sie genau, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird?

	COPSOQ (Nübling et al., 2005)
Qualitative Arbeitsbelastung (Arbeitsaufgabe)* Qualifikation umfasst die Fachkompetenzen (bspw. Fachkenntnisse, Arbeitstechniken, Fähigkeiten), Fertigkeiten sowie soziale und kommunikative Kompetenzen, die für die fachgerechte Ausführung einer bestimmten Tätigkeit erforderlich sind.	• Gibt es bei Ihrer Arbeit Sachen, die zu kompliziert sind? • Werden bei Ihrer Arbeit zu hohe Anforderungen an Ihre Konzentrationsfähigkeit gestellt? *Anlehnung an KFZA (Prümper, Hartmannsgruber, & Frese, 1995)*
Überstunden (Arbeitsorganisation)* Die Dimension Arbeitszeit stellt die Expositionsdauer und damit einen Aspekt der Belastungsintensität dar (Überstunden). Die zeitliche Verteilung der Arbeitszeit kann Auswirkungen auf den Beschäftigten haben.	• Müssen Sie Überstunden machen? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Vorhersehbarkeit (Arbeitsorganisation)* Die Vorhersehbarkeit des eigenen Arbeitsablaufs umfasst die Planbarkeit der eigenen Arbeitsaufgaben. Es besteht ein hohes Störungsausmaß, wenn ständige ungeplante Unterbrechungen die Beschäftigten von der Erledigung ihren eigentlichen Arbeitsaufgaben abhalten.	• Werden Sie rechtzeitig im Voraus über Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz informiert, z. B. über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft? • Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Prozedurale Gerechtigkeit (Arbeitsorganisation)* Prozedurale Gerechtigkeit bezeichnet die Verfahrensgerechtigkeit von Entscheidungsprozessen. Sie bezieht sich vor allem auf die Art und Weise, wie ein Ergebnis im Verlauf eines Prozesses erreicht wird (werden alle von der Entscheidung betroffenen Beschäftigten berücksichtigt.	• Entscheidungsprozesse sind so gestaltet, dass die Meinungen und Bedenken aller angehört werden können, die von der Entscheidung betroffen sind. • Entscheidungsprozesse sind so gestaltet, dass verlässliche Informationen gesammelt werden können, die für das Treffen von Entscheidungen notwendig sind. • Entscheidungsprozesse sind so angelegt, dass Möglichkeiten zur Zustimmung oder zur Ablehnung von Entscheidungen vorhanden sind. • Entscheidungsprozesse sind so angelegt, dass Standards entwickelt

	werden, die einheitliche Entscheidungen ermöglichen. *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Quantitative Anforderungen (Arbeitsorganisation)* Eine hohe Arbeitsintensität gilt als zentraler Belastungsfaktor in der Arbeitswelt. Quantitative Anforderungen beschreiben dabei die Menge, Geschwindigkeit und Zeit, in der eine bestimmte Arbeit zu verrichten ist.	• Müssen Sie sehr schnell arbeiten? • Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen? • Müssen Sie Überstunden machen? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Kognitive Anforderungen (Arbeitsorganisation)* Die moderne Arbeitswelt stellt hohe Anforderungen an die kognitive Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmern. Der Fokus liegt hier vor allem auf der Informationsaufnahme und -verarbeitung (z.B. viele Dinge gleichzeitig beachten und merken).	• Müssen Sie bei Ihrer Arbeit auf viele Dinge gleichzeitig achten? • Erfordert es Ihre Arbeit, dass Sie sich viele Dinge merken? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Kommunikation (Arbeitsorganisation)* Arbeitsbezogene Kommunikations- und Kooperationserfordernisse dienen der Information als auch der Abstimmung mit anderen Beschäftigten. Dabei können die Dauer, die Anzahl der Personen (gleiche Arbeitsgruppe oder andere Arbeitsgruppe), die Art (direkte oder indirekte Kommunikation) und die Inhalte (Empfang oder Weitergabe von Informationen oder Anweisungen versus gemeinsames Lösen von Problemen) unterschieden werden.	• Arbeiten Sie getrennt von Ihren Kollegen? • Können Sie sich mit Kollegen unterhalten, während Sie arbeiten? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Physikalische Umgebung (Arbeitsumgebung)* Mit physikalischen Faktoren sind Faktoren wie Beleuchtung, Klima oder Lärm gemeint (bspw. extreme Temperaturschwankungen, zu starke oder zu schwache Beleuchtung). Chemische Faktoren umfassen alle festen, flüssigen oder gasförmigen (Gefahr-)Stoffe, die zu Explosionen oder Bränden führen können oder die giftig, gesundheitsschädlich, ätzend oder umweltgefährlich sind (bspw. fehlende Schutzausrüstung).	• Gefahren am Arbeitsplatz • Lärm • Temperatur • Vibrationen • Beleuchtung • Staub, Gas und Rauch *Anlehnung an „Gesundes Arbeiten" iso Saarbrücken*
Physische Umgebung (Arbeitsumgebung)*	• Unterbrechungen der eigentlichen Arbeit (z. B. durch das Telefon)

Zu den physischen Belastungen gehören unter anderem die räumlichen Arbeitsverhältnisse sowie Unterbrechungen bei der Arbeit.	• Raum-/Platzverhältnisse am Arbeitsplatz Unterbrechungen der eigentlichen Arbeit (z. B. durch das Telefon) *Anlehnung an„Gesundes Arbeiten" iso Saarbrücken/KFZA (Prümper, Hartmannsgruber, & Frese, 1995)*
Ergonomie (Arbeitsumgebung)* Zu den physischen Faktoren wird weiterhin die ergonomische Gestaltung der Arbeit (bspw. ungünstige Mensch-Maschine-Interaktion, mangelnde Passung zwischen der Gestaltung des Arbeitsplatzes und den ergonomischen Anforderungen der Beschäftigten) gezählt.	• Körperliche Anstrengung (z. B. Tragen/Heben von schweren Gegenständen) • Gleichbleibende Körperhaltung/Zwangshaltungen *Anlehnung an „Gesundes Arbeiten" iso Saarbrücken*
Arbeitsmittel (Arbeitsumgebung)* Arbeitsmittel sind die Maschinen, Geräte und Anlagen, an denen bzw. mit denen gearbeitet wird. Arbeitsmittel können nach ihrer Verfügbarkeit, Bedienbarkeit und Eignung beurteilt werden.	• Verfügbare oder funktionsfähige Arbeitsmittel und Materialien (z. B. Werkzeuge, Geräte, Computer, Software) *Anlehnung an „Gesundes Arbeiten" iso Saarbrücken/KFZA*
Soziale Unterstützung Beschäftigte (Soziale Beziehungen)* Soziale Beziehungen zu den Beschäftigten ergeben sich durch die arbeitsbezogene Interaktion innerhalb oder außerhalb der eigenen Arbeitsgruppe. Soziale Beziehungen zu Vorgesetzten ergeben sich aus der organisatorischen Einbindung der eigenen Arbeit in die Organisation. Soziale Unterstützung bedeutet beispielsweise die Bereitschaft von Kolleginnen und Kollegen bei Problemen oder Schwierigkeiten in der Arbeit, um Rat gefragt und/oder um Hilfe gebeten werden zu können.	• Wie oft erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleginnen und Kollegen? • Wie oft sind Ihre Kolleginnen und Kollegen bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Soziale Unterstützung Vorgesetzte (Soziale Beziehungen)* Soziale Beziehungen zu den Beschäftigten ergeben sich durch die arbeitsbezogene Interaktion innerhalb oder außerhalb der eigenen Arbeitsgruppe. Soziale Beziehungen zu Vorgesetzten ergeben sich aus der organisatorischen Einbindung der eigenen Arbeit in die Organisation. Soziale Unterstützung bedeutet beispielsweise die Bereitschaft von Vorgesetzten bei Problemen oder Schwierigkeiten in der Arbeit,	• Wie oft erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihrer/Ihrem direkten Vorgesetzten? • Wie oft ist Ihre direkte Vorgesetzte/Ihr direkter Vorgesetzter bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*

um Rat gefragt und/oder um Hilfe gebeten werden zu können.	
Feedback Vorgesetzte (Soziale Beziehungen)* Neben der sozialen Unterstützung ist die Rückmeldung zu arbeitsbezogenen Themen von Vorgesetzten von Bedeutung, da es den Beschäftigten eine Aussage über die Qualität ihrer Arbeit liefert und somit zusätzlich eine Möglichkeit darstellt, Anpassungen vorzunehmen.	• Wie oft spricht Ihre direkte Vorgesetzte/Ihr direkter Vorgesetzter mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Feedback Beschäftigte (Soziale Beziehungen)* Neben der sozialen Unterstützung ist die Rückmeldung zu arbeitsbezogenen Themen von Beschäftigten von Bedeutung, da es den Beschäftigten eine Aussage über die Qualität ihrer Arbeit liefert und somit zusätzlich eine Möglichkeit darstellt, Anpassungen vorzunehmen.	• Wie oft sprechen Ihre Kolleginnen und Kollegen mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Mobbing (Soziale Beziehungen)* Mobbing bedeutet, dass jemand am Arbeitsplatz systematisch und über einen längeren Zeitraum schikaniert, drangsaliert, benachteiligt und ausgegrenzt wird.	• Fühlen Sie sich durch Kolleginnen/Kollegen und Vorgesetzte häufig zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Führungsqualität (Soziale Beziehungen) Führungsqualität bezeichnet das Ausmaß, wie gut eine Führungskraft ihre Führungsaufgaben wahrnimmt.	Bitte schätzen Sie, in welchem Maß Ihre Vorgesetzte/Ihr Vorgesetzter... • ...Mitarbeiter/in wertschätzt und dem Einzelnen Beachtung entgegenbringt? • ...für gute Entwicklungsmöglichkeiten der einzelnen Mitarbeiter/in sorgt? • ...der Weiterbildung und Personalentwicklung hohe Priorität beimisst? • ...der Arbeitszufriedenheit einen hohen Stellenwert beimisst? • ...die Arbeit gut plant? • ...die Arbeit gut verteilt? • ...Konflikte gut löst? • ...gut mit den Mitarbeiter/in kommuniziert? • …fair und gerecht ist. *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*

Zeitliche Flexibilität (Neue Arbeitsformen) Der Aspekt der zeitlichen Flexibilität beschäftigt sich mit dem Einfluss der Beschäftigten auf die eigene Arbeitszeit (Beginn/Ende der Arbeitszeit, Veränderungen von Arbeitszeiten sowie der Erreichbarkeit über die Arbeitszeit hinaus.).	• Ich habe Einfluss darauf, wann ich jeden Arbeitstag beginne oder beende. • Ich werde in der Regel rechtzeitig im Voraus über Änderungen meiner Arbeitszeiten informiert. • Es kommt häufig vor, dass es aufgrund betrieblicher Erfordernisse zu Änderungen meiner Arbeitszeit kommt. • In meinem Arbeitsumfeld wird erwartet, dass ich auch in meinem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar bin. *Anlehnung an BAUA Arbeitszeitbefragung*
Chancen Digitalisierung (Neue Arbeitsformen) Technische Innovationen und die zunehmende Digitalisierung wirken sich auf alle Bereiche der Arbeit wie Arbeitsaufgaben und -tätigkeiten, Arbeitsmittel und Schnittstellen, die Arbeitsorganisation und die -umgebung aus und können dabei Chancen für die eigene Arbeit bedeuten: Arbeit besser einteilen, bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben schnellere Aufgabenbearbeitung.	Durch die Digitalisierung… • ...kann ich mir meine Arbeit besser einteilen. • …kann ich Aufgaben schneller erledigen. • ...habe ich die Möglichkeit Arbeit und Familie besser miteinander zu vereinbaren (Home Office/Arbeiten von unterwegs). *Anlehnung an BKK Report und „Digitalisierung und Arbeitsqualität von Verdi“ 2017*
Risiken Digitalisierung (Neue Arbeitsformen) Technische Innovationen und die zunehmende Digitalisierung wirken sich auf alle Bereiche der Arbeit wie Arbeitsaufgaben und -tätigkeiten, Arbeitsmittel und Schnittstellen, die Arbeitsorganisation und die -umgebung aus und können dabei mit Risiken für die eigene Arbeit verbunden sein: weniger Einfluss auf den Arbeitsprozess, höhere Arbeitsbelastung, Entgrenzung, mehr Überwachung.	Durch die Digitalisierung… • ...hat sich mein Einfluss auf den Arbeitsprozess eher verringert. • ...muss ich mehrere Aufgaben gleichzeitig erledigen. • ...ist meine Arbeitsbelastung eher größer geworden. • ...ist die Überwachung und Kontrolle meiner Arbeit eher größer geworden. • ...verschwimmen Arbeit und Freizeit zunehmend.

	• ...werde ich von meiner eigentlichen Arbeit abgelenkt (z. B. E-Mails, Anrufe). *Anlehnung an BKK Report und „Digitalisierung und Arbeitsqualität von Verdi" 2017*
Räumliche Mobilität (Neue Arbeitsformen) Die räumliche Mobilität im Arbeitskontext beschreibt die Beweglichkeit von Beschäftigten im geografischen Raum (Wohnsitz zu Arbeitsort und während der Arbeitszeit).	• Sind Sie Fernpendler (d. h., Wohnung und Hauptarbeitsplatz liegen > 80 km auseinander? • Wie oft müssen Sie für die Erledigung Ihrer Arbeitsaufgaben an wechselnden Orten arbeiten?
Atypische Verhältnisse (Neue Arbeitsformen) Zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen zählen neben Leih- und Zeitarbeit auch Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigungsverhältnisse. Die Verbreitung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist dabei Ausdruck der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes.	• Sind Sie vollzeitbeschäftigt? • Haben Sie einen befristeten Arbeitsvertrag?
Arbeitsfähigkeit Die Arbeitsfähigkeit beschreibt die Fähigkeit eines Beschäftigten, die erforderlichen Arbeitsaufgeben in einer gegebenen Zeit zu bewältigen. Informationen über die aktuelle als auch die künftige Arbeitsfähigkeit können als Ausgangspunkt für konkrete Maßnahmen zum Erhalt und zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit verwendet werden.	• Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten und die schlechteste denkbare mit 0 Punkten: Wie viele Punkte vergeben Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
Selbstwirksamkeit Zuversicht oder der Glaube, mit beruflichen Schwierigkeiten und Zielen gelassen und kompetent umgehen zu können.	• Beruflichen Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann. • Wenn ich bei der Arbeit mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde. • Was auch immer in meinem Berufsleben passiert, ich werde schon klarkommen. *Occupational Self-Efficacy Scale (Rigotti et al., 2008)*

Eigenes Gesundheitsbewusstsein und -verhalten Der Aspekt des eigenen Gesundheitsbewusstseins erfasst, wie aufmerksam Beschäftigte hinsichtlich ihres eigenen Gesundheitszustandes sind. Beschäftigte mit einer hohen Ausprägung bemerken eher, wenn sie sich überlasten und eine Erholungspause benötigen. Sie denken über mögliche Ursachen nach und leiten daraus Verhaltensweisen ab, diesen Zustand zu verbessern (bspw. Abschirmung, um ungestört Aufgaben abzuarbeiten). Beschäftigte mit einem geringen Gesundheitsbewusstsein bemerken nicht oder zu spät, dass sie sich überfordern, zurückziehen oder häufiger gereizt reagieren. Der Aspekt des eigenen Gesundheitsverhaltens beschreibt, inwiefern Beschäftigte im Sinne ihrer eigenen Gesundheit konkrete Verhaltensweisen zeigen, auch im Privatleben. Beschäftigte mit einer hohen Ausprägung informieren sich zum Beispiel regelmäßig über Gesundheitsthemen und -angebote, beteiligen sich an Gesundheitsmaßnahmen, versuchen aktiv Belastungen zu reduzieren (bspw. Überstunden minimieren). Beschäftigte mit einer geringen Ausprägung haben weniger Interesse an Gesundheitsthemen und gehen nicht selbstständig gegen Belastungen vor.	• Ich merke sofort, wenn mit mir gesundheitlich etwas nicht stimmt. • Ich merke rechtzeitig, wann ich eine Erholungspause brauche. • Ich merke, wenn ich gesundheitlich an meine Grenzen stoße. • Ich merke häufig erst spät, dass ich mir zu viel zugemutet habe. • Ich bemerke oft gar nicht, wenn ich mich überfordere. • In meiner Freizeit tue ich viel für meine Gesundheit. • Ich sorge dafür, dass ich ausreichend Entspannung und Erholung finde • Wenn ich längere Zeit Stress hatte, sorge ich dafür, dass es auch mal wieder ruhiger zugeht. • Ich versuche, meine körperlichen Belastungen zu reduzieren, indem ich meine Arbeitsbedingungen optimiere (z. B. einseitige Körperhaltungen vermeiden, für genügend Platz sorgen, Zugluft meiden). • Ich versuche, meine emotionalen Belastungen zu reduzieren, indem ich für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben sorge. *Health oriented Leadership (Franke & Felfe, 2016)*
Erholungsfähigkeit Ein geringes Ausmaß an Erholungsfähigkeit deutet auf eine berufsbedingt beeinträchtigte Erholung in der Freizeit hin (z.B. hinsichtlich Schlaf, sozialer Beziehungen und generellem Abschalten).	• Meine Arbeit pulvert mich manchmal so auf, dass ich gar nicht mehr zur Ruhe komme. • Ich schlafe schlecht ein, weil mir oft Berufsprobleme durch den Kopf gehen. • Es fällt mir immer wieder schwer, Zeit für persönliche Dinge (z. B. Friseur) zu finden. • Auch im Urlaub muss ich häufig an Probleme meiner Arbeit denken.

	• Ich strenge mich oft bei meiner Arbeit so an, wie man es sicher nicht sein ganzes Leben durchhalten kann. • Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten. *Subskala aus FABA (Richter, Rudolf, & Schmidt, 1996)*
Work/Life-Balance Work/Life-Balance beschreibt das Ausmaß, in dem Beruf und Privatleben im Einklang stehen. Das bedeutet ganz konkret, wie beeinflussen berufliche Verantwortlichkeiten, Erwartungen, Verpflichtungen und Anforderungen das Privatleben der Beschäftigten. Die Work/Life-Balance hat Auswirkungen auf den allgemeinen als auch psychischen Gesundheitszustand der Beschäftigten und wird maßgeblich durch die Gestaltung der Arbeit beeinflusst (bspw. Überstunden leisten).→ Die Ausrichtung fokussiert sich hier eher auf den Einfluss des Berufes auf die Familie.	• Der Zeitaufwand meiner Arbeit macht es schwierig für mich, meinen Pflichten in der Familie oder im Privatleben nachzukommen. • Dinge, die ich zu Hause machen möchte, bleiben wegen der Anforderungen meiner Arbeit liegen. • Meine Arbeit erzeugt Stress, der es schwierig macht, privaten oder familiären Verpflichtungen nachzukommen. • Wegen unvorhergesehener beruflicher Verpflichtungen musste ich schon häufig meine Pläne für private Aktivitäten kurzfristig ändern. *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*
BGF Angebote und deren Wahrnehmung Der Aspekt des eigenen Gesundheitsbewusstseins erfasst, wie aufmerksam Beschäftigte hinsichtlich ihres eigenen Gesundheitszustandes sind. Beschäftigte mit einer hohen Ausprägung bemerken eher, wenn sie sich überlasten und eine Erholungspause benötigen. Sie denken über mögliche Ursachen nach und leiten daraus Verhaltensweisen ab, diesen Zustand zu verbessern (bspw. Abschirmung, um ungestört Aufgaben abzuarbeiten). Beschäftigte mit einem geringen Gesundheitsbewusstsein bemerken nicht oder zu spät, dass sie sich überfordern, zurückziehen oder häufiger gereizt reagieren. Der Aspekt des eigenen Gesundheitsverhaltens beschreibt, inwiefern Beschäftigte im Sinne ihrer eigenen Gesundheit konkrete Verhaltensweisen zeigen, auch im Privatleben. Beschäftigte mit einer hohen Ausprägung informieren sich	• .. sind Ihnen die Ansprechperson für das betriebliche Gesundheitsmanagement bekannt? • ... werden Sie nach einer längeren Krankheit angeschrieben und über das Betriebliche Eingliederungsmanagement informiert? • ... wurden in den letzten 12 Monaten Maßnahmen zu gesunder Ernährung angeboten? • ... wurden in den letzten 12 Monaten Maßnahmen zu Sport und Bewegung angeboten? • ... wurden in den letzten 12 Monaten Maßnahmen zur Suchtprävention (z. B. Alkohol, Rauchen) angeboten?

zum Beispiel regelmäßig über Gesundheitsthemen und -angebote, beteiligen sich an Gesundheitsmaßnahmen, versuchen aktiv Belastungen zu reduzieren (bspw. Überstunden minimieren). Beschäftigte mit einer geringen Ausprägung haben weniger Interesse an Gesundheitsthemen und gehen nicht selbstständig gegen Belastungen vor.	• ... wurden in den letzten 12 Monaten Maßnahmen zu Stress und psychischer Gesundheit angeboten? • Meinem Arbeitgeber ist das Wohlergehen der Angestellten sehr wichtig. • Ich fühle mich gut über die Angebote meines Arbeitsgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung informiert. • Ich habe Angebote meines Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung wahrgenommen. • Bei uns ist Beschäftigtengesundheit Teil der Unternehmenskultur. • Wenn ich ein Angebot der betrieblichen Gesundheitsförderung in Anspruch nehmen möchte, weiß ich, an wen ich mich wenden muss. *DSUG-Projektgruppe (2016)*
Unternehmenskultur Beschäftigte entwickeln globale Überzeugungen in welchem Ausmaß die Werte einer Organisation dazu beitragen, für ihr Wohlbefinden zu sorgen.	• Die Menschen in diesem Unternehmen legen sehr viel Wert auf meine Meinung. • Die Menschen in diesem Unternehmen berücksichtigen meine Ziele und Werte in starkem Maße. • Den Menschen in diesem Unternehmen liegt sehr viel an meinem Wohlbefinden. • Wenn sich die Möglichkeit ergäbe, würden mich die Menschen in diesem Unternehmen ausnutzen. • Die Menschen in diesem Unternehmen interessieren sich nicht wirklich für mich. *Organizational Care (Eisenberger et al. 1997)*
Sinnhaftigkeit der Tätigkeit Sinnhaftigkeit (Sinnerleben) der eigenen Arbeit erfasst, inwieweit die eigene Arbeitstätigkeit persönlich als sinnvoll und nützlich empfunden wird. Dieser Aspekt stellt eine mögliche Res-	• Erleben Sie Ihre Tätigkeit als sinnvoll und nützlich? *COPSOQ (Nübling et al., 2005)*

source dar, die sich bei hoher Ausprägung positiv auf die Gesundheit von Beschäftigten auswirken kann.	
Gesundheitsorientierte Führung Vorgesetzte haben einen entscheidenden Einfluss auf ihre Beschäftigten: positiv wirken sie als Ressource und Quelle für Motivation und Arbeitszufriedenheit, negativ als Stressor und psychische Belastung, was zu Unzufriedenheit und Demotivation beiträgt. Führungskräfte haben aber auch Einfluss auf die Gesundheit ihrer Beschäftigten, z. B. durch die Gestaltung der Arbeitsorganisation, der Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen. Eine aktivierende und damit gesundheitsgerechte Beschäftigtenführung korreliert mit Gesundheit, Motivation und damit hoher Produktivität. Eine Führungskraft kann aber auf vielfältige Weise einen positiven Einfluss auf die Gesundheit ihrer Beschäftigten haben, indem sie: » interessiert und wertschätzend mit ihren Beschäftigten umgeht, » offen über Gesundheitsthemen, Belastungen und Ressourcen spricht, » aufmerksam auf Stresssignale und Bedürfnisse der Beschäftigten achtet, » Arbeitsbedingungen optimiert, um Belastungen zu reduzieren, » die Beschäftigten effektiv dabei unterstützt, für ihre eigene Gesundheit zu sorgen.	• Ich glaube, meine Gesundheit ist meiner Führungskraft wichtig. • Meiner Führungskraft bemüht sich darum, die gesundheitlichen Belastungen an meinem Arbeitsplatz zu mindern und Risiken zu vermeiden. • Wenn ich gestresst wirke, spricht mich meine Führungskraft darauf an und versucht, Lösungen aufzuzeigen. *Health oriented Leadership (Franke & Felfe, 2016)*

- Brauner, C., Wöhrmann, A. M., & Michel, A. (2018). *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland.* 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2018. ISBN: 978-3-88261-250-9, Seiten 70, Projektnummer: F 2398.

- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 82*, 812-820.

- Franke, F., & Felfe, J. (2016). *HoL. Health oriented Leadership. Instrument zur Erfassung gesundheitsförderlicher Führung*. Bern: Verlag Hans Huber.

- Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft „Gesundes Arbeiten" iso Saarbrücken. *Fragebogen zur Durchführung einer Mitarbeiterbefragung*

- Knieps F, Pfaff H (Hrsg.) BKK Gesundheitsreport 2017. MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, Berlin, 2017

- Nübling, M., Stößel, U., Hasselhorn, H.-M., Michaelis, M., & Hofmann, F. (2005). *Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen - Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ).* 1. Auflage. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW Verlag für neue Wissenschaft GmbH 2005. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschungsbericht, Fb 1058).

- Prümper, J., Hartmannsgruber, K., & Frese, M. (1995*).* KFZA. Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 39*, 125-132. (Ausgewählte Skalen/Items)

- Richter, P., Rudolf, M., & Schmidt, C. F. (1996). *Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung (FABA).* Frankfurt: Pearson Verlag. (Subskala Erholungsunfähigkeit)

- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment, 16*, 238-255.

- Roth, I. & Müller, N. (2017). Digitalisierung und Arbeitsqualität. Eine Sonderauswertung auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2016 für den Dienstleistungssektor.