

Besichtigungsdatum:			
Land:			
Unfallversicherungsträger:			
Ansprechpartner Land/UVT:	Nachname	Telefon	E-Mail
Name der Betriebsstätte:			
Straße und Hausnummer:			
Postleitzahl / Ort:			
Betriebsstättennummer beim UVT:			
Betriebsstättennummer bei der AS-Behörde:			
Betriebsnummer bei der BA:			
Wirtschaftszweig (NACE, dreistellig):			
Zahl der Beschäftigten:	männliche	weibliche	
Mitarbeitervertretung vorhanden:	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	
Arbeitsschutzorganisation			
a. Ist eine sicherheitstechnische Betreuung gewährleistet?	<input type="checkbox"/> ja		<input type="checkbox"/> nein
	<input type="checkbox"/> bestellte Fachkraft für Arbeitssicherheit		
	<input type="checkbox"/> alternatives Betreuungsmodell		
b. Ist eine betriebsärztliche Betreuung gewährleistet?	<input type="checkbox"/> ja		<input type="checkbox"/> nein
	<input type="checkbox"/> bestellter Betriebsarzt		
	<input type="checkbox"/> alternatives Betreuungsmodell		
c. Existiert ein Arbeitsschutzausschuss?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> entfällt
d. Wie wurde die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?	<input type="checkbox"/> angemessen durchgeführt	<input type="checkbox"/> nicht angemessen durchgeführt	<input type="checkbox"/> nicht durchgeführt
e. Hat der Arbeitgeber für eine geeignete Arbeitsschutzorganisation gesorgt?	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> teilweise
f. Ist ein Managementsystem zum Arbeitsschutz im Einsatz?	<input type="checkbox"/> ja		<input type="checkbox"/> nein
g. Werden vom Arbeitgeber Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung angeboten?	<input type="checkbox"/> ja		<input type="checkbox"/> nein

Dokumentationsbogen: Erläuterungen für Aufsichtspersonen, -beamte

1) Angabe des GDA-Arbeitsprogramms: „Gesund und erfolgreich arbeiten im Büro“

2) Angaben zum Betrieb

- a) Besichtigungsdatum
- b) Land [*Bundesland / im Auswahlmenü zu bestimmen*]
- c) Unfallversicherungsträger [*im Auswahlmenü zu bestimmen*]
- d) Name der Betriebsstätte
- e) Straße und Hausnummer
- f) Postleitzahl / Ort
- g) Betriebsstättennummer beim UVT
oder Betriebsstättennummer bei der AS-Behörde
oder Betriebsnummer bei der BA
[eine Auswahl genügt!]
- h) Wirtschaftszweig (NACE, dreistellig)
[Grundlage ist: Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 – WZ 2008]
- i) Zahl der Beschäftigten
- j) Mitarbeitervertretung vorhanden (J/N)

3) Angaben zur Arbeitsschutzorganisation

- a) Ist eine sicherheitstechnische Betreuung gewährleistet?
(J/N, wenn J: bestellte Fachkraft für Arbeitssicherheit oder alternatives Betreuungsmodell)
- b) Ist eine betriebsärztliche Betreuung gewährleistet?
(J/N, wenn J: bestellter Betriebsarzt oder alternatives Betreuungsmodell)
- c) Existiert ein Arbeitsschutzausschuss? (J/N/entfällt)
- d) Wurde die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?
(angemessen durchgeführt/nicht angemessen durchgeführt/nicht durchgeführt)
Einschätzung der Aufsichtsperson/des Aufsichtsbeamten, die für die gesamte Betriebsstätte auf Grundlage der Leitlinie zur Gefährdungsbeurteilung getroffen wird.
- e) Hat der Arbeitgeber für eine geeignete Arbeitsschutzorganisation gesorgt? (J/N/teilweise)
[Einschätzung der Aufsichtsperson/des Aufsichtsbeamten]
- f) Ist ein Managementsystem zum Arbeitsschutz im Einsatz? (J/N)
[Jedes Managementsystem, das den Arbeitsschutz beinhaltet, wird berücksichtigt. Neben den reinen Arbeitsschutz-Managementsystemen können auch andere Managementsysteme (Qualität/Umwelt) den Arbeitsschutz beinhalten.]
- g) Werden vom Arbeitgeber Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung angeboten? (J/N)
[Einschätzung der Aufsichtsperson, des Aufsichtsbeamten]
Beispiele: *Betriebssportangebote/Zuschuss zum Fitness-Studio; aktive Pausengestaltung; Aktionen z.B. „Mit dem Rad zur Arbeit“; Kurse zur Stressbewältigung/Entspannung; Gesundes Kantinenessen; Schulung zu gesunder Ernährung, Raucherentwöhnung*

I. Präventionskultur

Unter diesem Konzept werden Maßnahmen und Aktivitäten zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zusammengefasst, die die betriebliche Ebene betreffen. Ansatzpunkt für Interventionen zur Steigerung der Präventionskultur ist der Betrieb.

Folgende Ziele werden mit der Förderung von Präventionskultur verfolgt:

- *Beratung zur vorbeugenden Maßnahmengestaltung (z.B. Ergonomie/ Arbeitsorganisation/ bewegungsförderliche Arbeitsgestaltung)*
- *Information von Arbeitgebern zur Sensibilisierung für MSE*
- *Motivierung und Aktivierung zur Qualifizierung von Führungskräften als Multiplikatoren von MSE-präventiven Verhaltensweisen*

Betriebliche Rahmenbedingungen

I.a. Ziele der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes sind definiert (Leitbild). (J/N)

J: wenn gelebtes Leitbild, Schriftform nicht unbedingt erforderlich

I.b. Gefährdungsbeurteilungen für Büroarbeitsplätze sind angemessen durchgeführt. (J/N)

Diese Frage kann nur dann mit „JA“ beantwortet werden, wenn bei Frage 3.d.)

„Gefährdungsbeurteilung angemessen durchgeführt“ angekreuzt wurde.

Zur Erfassung einer Präventionskultur, die MSE vorbeugt ist hier besonderes Augenmerk darauf zu legen, ob auch psychische Gefährdungsfaktoren berücksichtigt wurden. (Siehe auch GDA-Leitlinie Gefährdungsbeurteilung)

Beispiele (aus der GDA-Leitlinie Gefährdungsbeurteilung):

- *ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe (z.B. überwiegende Routineaufgaben, Über- und Unterqualifikation)*
- *ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation (z.B. Arbeiten unter hohem Zeitdruck, wechselnde und /oder lange Arbeitszeiten, häufige Nacharbeit, kein durchdachter Arbeitsablauf)*
- *ungenügend gestaltete soziale Bedingungen (z.B. fehlende soziale Kontakte, Führungsverhalten, Konflikte)*
- *ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen (z.B. Lärm, Klima, räumliche Enge, unzureichende Wahrnehmung von Signalen und Prozessmerkmalen, unzureichende Softwaregestaltung)*

Ergonomie/ Arbeitsumgebung

I.c. Die Anforderungen der Bildschirmarbeitsverordnung werden eingehalten. (J/N)

Beispiele (siehe „BGI 650“): Tischgröße (höhenverstellbar?), ergonomischer Stuhl, Bildschirm/Tastatur/ Softwareergonomie, Bewegungsräume/ Abstände, Beleuchtung, Lärm, Raumklima, regelmäßige Unterbrechung der Bildschirmarbeit, regelmäßige Angebote arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen für Tätigkeiten an Bildschirmgeräten bzw. die Ermöglichung von Wunschuntersuchungen.

Führung

I.d. Die Führungskräfte sind hinsichtlich eines gesundheitsförderlichen Führungsstils geschult. (J/N)

Beispiele: (siehe BGI 650, Gestaltungshinweise zur Büroarbeit)

Führungskräfte haben in der Vergangenheit gezielt Wissen vermittelt bekommen zu klaren Verantwortungs- und Teamstrukturen, eindeutiger Aufgabenverteilung, soziale und finanziellen Gratifikationen, Erweiterung von Tätigkeitsspielräumen, Aufgabenvielfalt und Aufgabenwechsel, regelmäßige Rückmeldung zur Tätigkeitsausführung und den Arbeitsergebnissen, Erweiterung von Entscheidungskompetenzen und Verantwortungsinhalten, angemessene Leistungs- und Zeitvorgaben, Entwicklungs- und Lernchancen bei der Arbeit

Betriebliche Rahmenbedingungen

I.e. Es besteht ein arbeitsmedizinisches Präventionskonzept (Beratung/Schulung/Trainings am Arbeitsplatz) (J/N)

Beispiele: Regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung, Verhaltenstraining am Büroarbeitsplatz, aktive Pausengestaltung, Gesundheitstage, Informationsveranstaltungen, Faltblätter, Broschüren, E-Learning, Online-Beratung

Betriebliche Rahmenbedingungen

I.f. Beschäftigte werden bei Belangen von Sicherheit und Gesundheitsschutz beteiligt. (J/N)

Beispiele:

Beteiligung der Mitarbeiter bei der Gefährdungsbeurteilung, Gesundheitszirkel, Betriebliches Vorschlagswesen, Beteiligung des Betriebsrates/Personalrates im Arbeitsschutzausschuss nach § 87.1 BetrVG, § 11 ASiG

Ergonomie/ Arbeitsumgebung

I.g. In der Gestaltung der Bürotätigkeit wird einseitigen Körperhaltungen und Bewegungsmangel aktiv vorgebeugt. (J/N)

Beispiele:

Dynamisches Sitzen, Wechselrhythmus, Bewegungsräume, Mischarbeit (die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten wird regelmäßig durch andere Tätigkeiten unterbrochen), Angebote und Informationen zur aktiven Pausengestaltung, Kurzpausen, Sitz-Steh-Dynamik

Ergonomie/ Arbeitsumgebung

I.h. Bei der Gestaltung der Büroarbeit und der Ausstattung der Arbeitsplätze werden persönliche Belange berücksichtigt, sofern sie nicht im Widerspruch zu den ergonomischen Anforderungen stehen. (J/N)

Beispiele: *flexible und individuell einstellbare Arbeitsmittel, Anpassung der Software, Pausen, flexible Arbeitszeitgestaltung, Einfluss auf die Arbeitsorganisation, Möglichkeiten der Telearbeit, Möglichkeiten der Qualifizierung, Entscheidungskompetenzen /Handlungsspielräume*

Betriebliche Rahmenbedingungen

I.i. Schulungsmaßnahmen zur Förderung psychosozialer Kompetenzen werden angeboten. (J/N)

Beispiele für Maßnahmen

Stressbewältigungstraining, Trainings zum Umgang mit emotionalen Belastungen (Emotionsarbeit), Teamentwicklungsmaßnahmen, Problemlösetrainings, Konfliktmoderation, Sozialberatung, Coaching

II. Gesundheitskompetenz

Unter diesem Konzept werden Fähigkeiten und Fertigkeiten zusammengefasst, die der einzelne Mitarbeiter zum Erhalt bzw. zur Förderung seiner Gesundheit besitzt. Maßnahmen zur Steigerung der Gesundheitskompetenz beziehen sich daher direkt auf den einzelnen Mitarbeiter.

Folgende Ziele werden mit der Förderung von Gesundheitskompetenz verfolgt:

- *Beratung zur Etablierung einer MSE-präventiven Bewegungskultur*
- *Information von Beschäftigten zur Sensibilisierung, Wissensaufbau und Motivation für MSE-präventives Verhalten*
- *Qualifizierung von Beschäftigten zur Stärkung ihrer Selbstwahrnehmung, Konflikt- und Gesundheitskompetenz*

II.a. Die Führungskräfte unterstützen aktiv ein MSE-präventives Verhalten der Mitarbeiter. (J/N)

[Einschätzung der Aufsichtsperson, des Aufsichtsbeamten]

Beispiele:

- *Führungskräfte kennen, fördern und informieren über Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung.*
- *Führungskräfte nehmen selbst an Angeboten teil. (Qualifizierung)*
- *Führungskräfte vertreten gesundheitsförderliche Unternehmenswerte.*
- *Die individuelle Initiative der Mitarbeiter für Gesundheit und Wohlbefinden wird von der Führungskraft unterstützt.*

II.b. Die Mitarbeiter nehmen Angebote zur Gesundheitsförderung wahr.