

Auswahl anerkannter Verfahren für die Gefährdungsbeurteilung von Bildschirm- und Büroarbeit

Gesetzliche Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen (oder Gefährdungsbeurteilung) wird für Betriebe im Arbeitsschutzgesetz in § 5 gefordert, ebenso in der Arbeitsstättenverordnung und in weiteren Arbeitsschutzverordnungen. Der Gesetzgeber gibt dazu allgemeine Rahmenbedingungen vor mit Hinweisen auf Gefährdungsfaktoren, Anforderungen an spezielle Verfahren werden nicht gestellt. Das ermöglicht es, das Verfahren an die Besonderheiten der Arbeitsplätze, Betriebsgrößen und Tätigkeiten anzupassen.

Die gesetzlichen Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung bei Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen umfassen (Arbeitsschutzgesetz und Arbeitsstättenverordnung):

- Beurteilung aller möglichen Gefährdungen der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten
- Berücksichtigung der physischen und psychischen Gefährdungen und Belastungen
- Prüfung der möglichen Gefährdungen aus der Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes, Berücksichtigung der Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte
- Prüfung der physikalischen, chemischen und biologischen Einwirkungen
- der Gestaltung und des Einsatzes von Arbeitsmitteln wie Hard- und Software, Geräten, Maschinen, Transportmitteln und von Arbeitsstoffen
- Prüfung der Arbeits- und Fertigungsverfahren, der Arbeitsabläufe und der Arbeitszeit und deren Zusammenwirken
- bei Bildschirmarbeitsplätzen zusätzlich Berücksichtigung der Belastungen der Augen oder die Gefährdung des Sehvermögens der Beschäftigten
- Prüfung auf mögliche unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten
- fachkundige Durchführung oder fachkundige Beratung der Verantwortlichen für die Durchführung (für spezielle Gefährdungen werden Fachkundige Personen gefordert, wie für die Prüfung von Geräten auf Elektrosicherheit)
- Durchführung vor Aufnahme der Tätigkeit
- Dokumentation der Ergebnisse, der Maßnahmen und ihrer Wirksamkeit

Qualitätsanforderungen an Beurteilungsverfahren

Die Staatliche Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträger haben Anforderungen an die Qualität von Beurteilungsverfahren abgestimmt. Dazu gehören:

Anforderungen an die Qualität der Analyseinstrumente der Gefährdungsbeurteilung

- Nachvollzug des vollständigen Prozesses
- praxisgerecht
- Branchenbezug

- typische Gefährdungen , arbeitswissenschaftlich fundiert
- Hinweis auf gleichartige Arbeitsbedingungen
- Berücksichtigung besonderer Personengruppen (werdende Mütter, Leiharbeitnehmer)
- nachvollziehbare Beurteilungskriterien – Vorschriften, Regelwerk
- Hinweis auf Einschalten von Experten zur Beratung
- Ansatzpunkte für die konkrete Maßnahmenfindung und Dringlichkeit, Berücksichtigung der Grundsätze § 4 ArbSchG bei Maßnahmen und Rangfolge der Schutzmaßnahmen
- Methoden der Überprüfung der Wirksamkeitskontrolle
- Hinweise zur Aktualisierung
- Einfache Dokumentation
- Beteiligungsorientierung

Übersicht zur Auswahl anerkannter Beurteilungsverfahren für Bildschirmarbeit

Die hier gezeigte Auswahl präsentiert wissenschaftlich geprüfte, praxiserprobte und in der Arbeitswissenschaft allgemein anerkannte Verfahren. Einige Verfahren sind nicht nur im Bereich der Bildschirmarbeit anwendbar. Die Auswahl stellt keine Wertung dar und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Nicht alle aufgeführten Verfahren erfüllen die Anforderungen an die Qualität von Beurteilungsverfahren.

Analysebereiche	Selbsttest für Laien Kurzcheck	Grobanalyse Screening	Feinanalyse
Komplettverfahren* Körperliche und psychische Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ BiFra Fragebogen ■ DGB-Index Gute Arbeit (online „Mein Index“) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ABETO ■ SGA ■ BAAM® ■ DGB-Index Gute Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ABETO mit Feinanalyse ■ SIGMA/ BASA II ■ BAAM®
Hardware, Arbeitsplatz, Arbeitsumgebung	<ul style="list-style-type: none"> ■ VBG Checklisten für Beschäftigte ■ Checklisten ABETO für Beschäftigte 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Checklisten ABETO ■ Checkliste Bildschirmarbeit BG RCI ■ online Tool der VBG 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Feinanalyse ABETO ■ SIGMA/ BASA II ■ SGA
psychische Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ StressProfilCheck ■ Fragebogen und Checkliste Oppholzer 	<ul style="list-style-type: none"> ■ KFZA ■ Impulstest2 ■ Fragebogen und Checkliste Oppholzer ■ ChEF – Checklisten ■ PsyBel ■ StressProfilCheck ■ SALSA 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Feinanalyse ABETO ■ KABA ■ RHIA/VERA ■ COPSOQ

		■ COPSOQ	
Gesundheitsstatus	■ Fragebogen für Beschäftigte zur Beanspruchung ABETO ■ StressProfilCheck	■ ChEF - Checklisten zur Beanspruchung	■ Work Ability Index
Software	■ Checklisten Software VBG ■ Checkliste Bildschirmdarstellung VBG	■ Checklisten Software VBG ■ Fragebogen ISO-NORM	

* z.T. ohne umfassende Beurteilung psychischer Belastungen

Kurzbeschreibung der genannten Gefährdungsbeurteilungsverfahren:

ABETO

ABETO Arbeitsanalyse nach Bildschirmarbeitsverordnung mit dem Ergonomie-Prüfer der TBS NRW

Der Ergonomie-Prüfer enthält ausführliche Hintergrundinformationen zur Bildschirmarbeit, Informationen zu allen relevanten arbeitswissenschaftlichen Grundlagen und Regelwerken und die vollständigen Checklisten und Fragebögen für eine Grob- und für eine Feinanalyse. Sie umfasst vollständig die Bildschirm- und Büroarbeit. Beschäftigte sind durch Fragebögen und Workshops einbezogen.

Die Arbeitsplatzanalyse ABETO wendet sich mit einer Grobanalyse an Beschäftigte, mit einer Feinanalyse an Fachkräfte. Der Fragebogen besteht aus 113 Fragen zu Belastungsfaktoren und 12 Fragen zur Beanspruchung (Gesundheitszustand). Für die Grobanalyse werden ca. 20 - 25 Minuten Zeitaufwand benötigt. Die Fragebögen stehen online zur Verfügung, die Checklisten für Experten sind auf CD-ROM verfügbar.

Inhalte der Fragebögen für Beschäftigten

- Ausführungsbedingungen (Büro-Raum, Möblierung, Hardware, Arbeitsumgebung, Bildschirm-pausen, Vorsorgeuntersuchung, Unterweisung), Software, Arbeitstätigkeit und gesundheitliche Beanspruchung

Der Fragebogen zur Arbeitstätigkeit bezieht sich auf die psychischen Belastungsfaktoren und umfasst den „Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse“ KFZA von Prümper. ABETO enthält auch den Fragebogen ISONORM von Prümper zur Prüfung der Ergonomie des Softwaredialogs und die Kurzfassung des Work Ability Index zur Erfassung des Gesundheitsstatus.

Inhalte der Feinanalyse für Experten

- Arbeitsplatz, Hardware, Akustik, Beleuchtung, Raumklima, Unterweisung, Vorsorgeuntersuchung, neuen Bürokonzepten, Büroarbeit für Ältere
- Workshop-Methode zu den Themen Arbeitstätigkeit und Software zur Ermittlung von Gestaltungsalternativen unter Beteiligung der Beschäftigten (psychische Belastungen). Es kann auch als Beobachtungsverfahren KABA eingesetzt werden.

Mehr Informationen und Bezug:

- ➔ Technologieberatungsstelle bei DGB NRW (TBS NRW) (www.abeto-online.de, www.tbs-nrw.net)

- ➔ Nutzung der online Fragebögen für die Grobanalyse: [ABETO Arbeitsanalyse nach Bildschirmarbeitsverordnung der TBS Oberhausen](#)
- ➔ Bezug: Peter Martin, Jochen Prümper, Gerd von Harten: Ergonomie-Prüfer zur Beurteilung von Büro- und Bildschirmarbeitsplätzen (ABETO). Mit Fragebogen und Prüflisten auf CD-ROM, Frankfurt/Main (Bund-Verlag) 2008

Hinweise

Die Fragebögen stehen auch online frei zugänglich zur Verfügung. Das Verfahren wird als Beratungsdienstleistung angeboten.

Der Fragebogen zu den psychischen Belastungen ist mit 26 Items kurz und enthält keine Fragen nach emotionalen Belastungen durch Arbeit mit Kunden, zu mobiler Arbeit oder zur Arbeitszeitgestaltung. Das kann in den vertiefenden Workshops aufgenommen werden.

Der Ergonomie-Prüfer von 2008, das Werkzeug für Experten, ist grundsätzlich verwendbar, einige Bezüge auf das Regelwerk sind veraltet und der neueste Stand der Technik (z.B. Tablets, Handy) nicht berücksichtigt. Die umfangreichen Experten-Prüflisten umfassten vollständig alle relevanten Gestaltungsbereiche mit den Angaben zu den Soll-Werten aus Vorschriften, Regeln und Normen.

BAAM®

Verfahren zur Beurteilung von Arbeitsinhalten, Arbeitsorganisation, Mitarbeiterführung und sozialen Beziehungen von BIT e.V.

Das Komplettverfahren wurde von BIT e.V., (Autoren: Dr. Andreas Blume, Karin Jürgen, Robert Schleicher, Dr. Petra Abele und Perry Jordan) entwickelt und beinhaltet einen umfangreichen Fragebogen für Beschäftigte, zwei Formen der Gruppeninterviews und zur Vertiefung den geschützten Dialog zur Bearbeitung von Führungs- und Teamproblemen. Der Fragebogen besteht aus bis zu 10 Einzelbögen:

Inhalte

- Arbeitsinhalte, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsmittel
- Arbeitsorganisation
- Mitarbeiterführung und der sozialen Beziehungen
- Arbeit mit Kunden, Patienten, Bewohnern (je nach Tätigkeit)
- Software-Ergonomie (an Bildschirmarbeitsplätzen)
- Zielvereinbarungen (wenn vorhanden)
- Unternehmenskultur und von Veränderungsprozessen
- Angaben zu gesundheitlichen Beschwerden
- Besonders belastende und entlastende arbeitsbezogene Faktoren (offene Fragen)

Informationen und Bezug:

- ➔ [BIT e.V.](#) Bochum
- ➔ Allgemeiner Überblick: Verfahren [BAAM](#)
- ➔ Download [Fragebogen BAAM](#) bei BIT e.V.

Hinweise

Das Verfahren wird auch online als Dienstleistung angeboten. Der Fragebogen ist frei zugänglich.

BiFra

BiFra Bildschirm-Fragebogen - Fragebogen für Bildschirmarbeitsplätze des Institut ASER

BiFra ist ein Beurteilungsinstrument zur Gefährdungsbeurteilung von Bildschirmarbeitsplätzen. Es hat die Form eines einfachen Fragebogens mit ja-Nein-Antwortmöglichkeiten und steht online zur Verfügung. Zu jeder Frage sind Hintergrundinformationen zur Erklärung mit Verweisen auf Vorschriften und Regelwerken vorhanden. Interaktiv werden mängelspezifische Gestaltungsvorschläge angeboten. Der Fragebogen wurde vom Institut ASER entwickelt, das arbeits- und sicherheitswissenschaftliche Forschungs- und Entwicklungsprojekte durchführt und eng mit der Universität Wuppertal kooperiert.

Inhalte

Bildschirm, Eingabegeräte, Softwareergonomie, Möblierung, Umgebungsbedingungen, Arbeitsaufgaben, Gesundheitsschutz.

BiFra enthält mit den Fragen zur Arbeitsaufgaben auch psychische Belastungsfaktoren, Aspekte wie Führungsqualität, Arbeit mit Kunden, oder Arbeitszeit sind nicht enthalten.

Zur Bearbeitung des Fragebogens werden 20 - 30 Minuten benötigt. Das orientierende Verfahren für die Grobanalyse ist für Experten und zur Selbstanwendung auch für ungeschulte Nutzer/Nutzerinnen geeignet. Der Fragebogen steht auch in Englisch und Französisch zur Verfügung.

Mehr Informationen und Bezug:

- ➔ Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V. [ASER](#)
- ➔ [Bifra Gefährdungsbeurteilung](#) online-Fragebogen und Fragebogen zum download bei ASER
- ➔ Hintergrundinformationen: Müller, B.H.; Schäfer, A.; Lang, K.-H.; Gebhardt, Hj.: Bildschirmplatzanalyse mit dem mitarbeiterorientierten BiFra-Verfahren, Bifra Gefährdungsbeurteilung in: sicher ist sicher, 54 (2003), Berlin, Heft Oktober 2003

Hinweise

Die Angaben zum Regelwerk sind veraltet. Der neuste Stand der Technik, wie mobile Geräte oder Steh-Sitz-Tische, ist nicht berücksichtigt.

Der Einsatz ist zur Schwachstellenanalyse durch Beschäftigte zu empfehlen, als erster Schritt und Ergänzung zur Gefährdungsanalyse durch Experten.

Checklisten der VBG

Checklisten Bildschirm- und Büroarbeit der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft für Beschäftigte und Expertentool

Die online nutzbaren kurzen Fragebögen eignen sich zur orientierenden Grobanalyse der Arbeitsplatzbedingungen für Beschäftigte und umfassen

Inhalte Checkliste für Beschäftigte

Büroarbeit, Bildschirmdarstellung, Umgang mit elektrischen Geräten, Brandschutz, Sturz- und Stolpergefahren, Erste Hilfe, Arbeitsumgebung und Ergonomie im Call Center, Organisation der Büroarbeit

Online steht auch ein komplettes Tool zur Gefährdungsbeurteilung bei Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen für Experten und Führungskräfte zur Verfügung: Praxishilfe "Büroarbeit verbessern - Beurteilung der Arbeitsbedingungen". Es orientiert sich am „OrgaCheck“ der gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (www.gda-portal.de) und enthält folgende

Inhalte Kompletverfahren

Organisation der Büroarbeit, Notfallvorsorge, Beschaffung/Prüfung, Arbeitsumgebung, Planung der Arbeiten, Information/Kommunikation, Umsetzung der Arbeitsaufgabe und besondere Arbeitsformen

Mehr Informationen und Bezug:

- ➔ [Verwaltungs-Berufsgenossenschaft VBG](#)
- ➔ Online-Checklisten der VBG für Beschäftigte: unter - Praxishilfen ▶Gefährdungsbeurteilung Büroarbeit ▶Einstieg in die Gefährdungsbeurteilung
- ➔ Online Tool der VBG: unter - Praxishilfen ▶Gefährdungsbeurteilung Büroarbeit ▶Komplette Fassung

Hinweise

Die Checklisten des Kompletverfahrens sind kurz. Zusätzliche Kompetenzen der Fachkraft für Arbeitssicherheit können für die Gefährdungsbeurteilung notwendig sein.

Der Bereich psychische Belastungen aus Aufgaben, Arbeitsabläufen und sozialen Beziehungen bei der Arbeit ist im Kompletverfahren nicht enthalten.

Es stehen zur Prüfung der Software-Ergonomie weitere Checklisten zur Verfügung.

Checkliste Bildschirmarbeit der BG RCI

Checkliste Bildschirmarbeit CHL 002 der BG RCI

Kurze Checkliste zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung für Experten auf Basis des Merkblatts T 044 Bildschirmarbeitsplätze der BG RCI (Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie) aus dem Jahr 2012. Sie kann als orientierendes Verfahren zur Grobanalyse eingesetzt werden.

Inhalte

Hardware, Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung sowie Software-Ergonomie

Mehr Informationen und Bezug:

- ➔ Download und als Papierversion [Checkliste Bildschirmarbeit CHL 002](#) bei Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (www.bgrci.de)

Hinweis

Die kurze Checkliste eignet sich für die Grobanalyse, sie ist durch weiteres Expertenwissen zu ergänzen.

ChEF-Checklisten

ChEF - Checklisten zur Erfassung von psychischen Fehlbeanspruchungsfolgen der BAuA

Die vier kurzen Checklisten wurden von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) entwickelt. Mit den Checklisten werden durch Selbst- und Fremdbeurteilung von Belastungen und Beanspruchungen die

Beanspruchungsfolgen der Bereiche

- psychische Ermüdung
- psychische Sättigung
- Stress
- Monotonie

in Form einer Grobanalyse erfasst. Jede Checkliste enthält Fragen nach Tätigkeitsmerkmalen, Merkmalen aus den Bereichen Leistung und Verhalten und wichtigen Arbeitsumgebungsbedingungen. Das Beanspruchungserleben wird ebenfalls abgefragt.

Das orientierende Verfahren ermöglicht die Erfassung und die Bewertung psychischer Belastungen und Beanspruchungen und ihrer Folgen. Es ist kann als schriftliche und mündliche Befragung mit Experten durchgeführt werden, verbunden mit einer Beobachtung am Arbeitsplatz. 10 Minuten müssen für die schriftliche Befragung und 15 Minuten für die Beobachtung veranschlagt werden.

Geeignet ist das Verfahren auch für die Nutzung in Zirkeln für Gruppen gleicher Tätigkeit, insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben.

Die Checklisten erlauben Nichtpsychologen und Experten in kurzer Zeit eine grobe Orientierung über das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein psychischer Belastung bei der untersuchten Arbeitstätigkeit. Die Ergebnisse der Checklisten haben hinweisenden Charakter.

Mehr Informationen und Bezug:

- ➔ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA](#)
- ➔ [ChEF Checklisten download im Internet](#)
- ➔ Ebenfalls verfügbar in:
 - Gruber/ Molnar / Richter / Vanis:
Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Psychische Belastungen – Checklisten für den Einstieg.
Bochum (InfoMedia Verlag e.K.), 5. völlig überarbeitete Auflage 2016
 - DGUV Information 206-012
Psychische Belastungen Checklisten für den Einstieg,
hg. von Bundesverband der Unfallkassen 2004
 - DGUV Information 206-001:
Stress am Arbeitsplatz,
hg. von Vereinigung der Metall-Berufsgenossenschaften 2003

Hinweise

Das Verfahren ist bei Anwendung der Checklisten in Form von Interviews am Arbeitsplatz für Beschäftigte nicht anonym. Der Umgang mit Angaben zum Beanspruchungserleben (Gesund-

heit) muss betrieblich vor dem Einsatz geklärt werden. Eine Nutzung als anonymer Fragebogen ist möglich, Hinweise zur Risikobewertung finden sich für diese Anwendung in der DGUV Information 206-012.

Die Checklisten sind für Bildschirmarbeitsplätze eher weniger geeignet, systematische Hinweise auf Belastungsfaktoren werden nicht ermöglicht, eine Reihe von Belastungsfaktoren wie Arbeitszeit, Arbeit mit Kunden, mobile Arbeit, Software-Ergonomie werden nicht angesprochen.

Checklisten Software-Ergonomie der VBG

Checklisten Software-Ergonomie der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft

Die online zur Verfügung stehenden Ja-Nein-Checklisten umfassen alle wichtigen Bereiche der Software-Ergonomie. Sie sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung als Grobanalyse und bei Beschaffung und Entwicklung von Software gut einsetzbar.

Inhalte

- Prüfung der Gebrauchstauglichkeit der Software
- Prüfung und Bewertung der Software-Ergonomie - Dialoggestaltung
- Prüfung und Bewertung der Software-Ergonomie - Bildschirmformular-/Maskengestaltung
- Prüfung und Bewertung der Software-Ergonomie - Menügestaltung
- Umgang mit Software - Selbsttest für Mitarbeiter und Führungskräfte
- Beschäftigtenbefragung zur Zufriedenheit bei Softwarearbeiten

Mehr Informationen und Bezug:

- ➔ Verwaltungs-Berufsgenossenschaft [VBG](#)
- ➔ online-Checklisten: Organisationshilfen/Checklisten verfügbar bei [VBG](#)
- ➔ z.B. [Checkliste Büroarbeit](#)
- ➔ z.B. [Checkliste Arbeitsumgebung](#)
- ➔ z.B. download Checkliste [„Bildschirmdarstellung“](#)

Hinweis

Die Checklisten ermöglichen eine umfassende Beurteilung der verschiedenen Aspekte der Software-Ergonomie.

COPSOQ

COPSOQ - Copenhagen Psychosocial Questionnaire, deutsche Standardversion

Der COPSOQ wurde als ein Verfahren der dänischen Arbeitsschutzverwaltung 2000 entwickelt und steht in deutscher Fassung als Standardversion mit 87 Items zur Verfügung, oder als Langversion mit 141Items. Es ist ein breit angelegtes Screeninginstrument zur Analyse psychischer Belastungen und Beanspruchungen. Der Einsatz ist schriftlich oder online in Betrieben möglich, die Auswertungen bietet die Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin an, kann allerdings aus mit entsprechenden Statistikprogrammen erfolgen. Branchenbezogene Datenvergleiche sind möglich und es gibt Hilfen zur Ergebnisinterpretation. Der Frage-

bogen genügt statistischen Gütekriterien. Das Ausfüllen des Fragebogens nimmt 15-20 Minuten in Anspruch. Er steht zum Selbsttest online frei zur Verfügung.

Inhalte

- Belastungen (Anforderungen, Einfluss, Entwicklungsmöglichkeiten, soziale Unterstützung, Führung, u. v. a.)
- Beanspruchungen (Arbeitszufriedenheit, Burnout, Gesundheitszustand, Stresssymptome u. a.)

Mehr Informationen:

- ➔ Dr. Matthias Nübling, FFAS: Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin, Freiburg (www.copsoq.de, www.ffas.de)
- ➔ online-Version zum Selbsttest: [COPSOQ](http://www.copsoq.de)
- ➔ frei verfügbarer Fragebogen, Checkliste zur Durchführung einer Mitarbeiterbefragung zum download unter: <https://www.copsoq.de/downloads-and-links/>
- ➔ internationales Netzwerk COPSOQ www.copsoq-network.org
- ➔ Hintergrundinformationen, wissenschaftliche Publikationen:
Nübling, Matthias; Lincke, Hans-Joachim; Schröder, Helmut; Knerr, Petra; Gerlach, Irene; Laß, Inga (2015): Gewünschte und erlebte Qualität der Arbeit. Abschlussbericht der repräsentativen Befragung. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Forschungsberichte des BMAS, 456)
Nübling, M. (2005): Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen. Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Forschung, Fb 1058)
u.a. [Publikationen aus dem Team der FFAW](#)

Hinweis

Der COPSOQ ist universell, spezielle Bedingungen der Bildschirmarbeit werden nicht berücksichtigt.

DGB-Index Gute Arbeit

DGB-Index Gute Arbeit des Instituts DGB-Index Gute Arbeit

Der DGB Index Gute Arbeit wird jährlich repräsentativ durch das Institut DGB-Index Gute Arbeit in der BRD erhoben und bietet so regelmäßig gesellschaftliche Kennzahlen zur Arbeitsqualität über alle Branchen hinweg, auch spezielle branchen- und themenbezogenen Auswertungen werden durchgeführt.

Der DGB-Index Gute Arbeit kann ebenso in einem Unternehmen eingesetzt werden und liefert dann auf der Grundlage einer Mitarbeiterbefragung Kennzahlen zur Qualität der Arbeitsbedingungen. Voraussetzung einer betrieblichen Index-Befragung ist eine Belegschaftsgröße von mindestens 200 Beschäftigten. Zusätzliche betriebs- oder interessensspezifische Fragen sind möglich. Der Index Gute Arbeit kann im Rahmen der Grobanalyse als Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung genutzt werden.

Es werden zum einen die Belastungsfaktoren und zum anderen das persönliche Empfinden, wie stark die Arbeit einen persönlich beansprucht oder stresst, abgefragt. Insgesamt umfasst der Fragebogen 42 Fragen zu Ressourcen, Belastungen und Einkommen und Sicherheit. Vergleiche zwischen Betriebsergebnis und den repräsentativen Gesamtergebnis können bei der Interpretation genutzt werden. Der Fragebogen kann von Beschäftigten/Laien und Experten eingesetzt werden.

Inhalte

Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Führungsqualität und Betriebskultur, Sinn der Arbeit, Arbeitszeitlage, soziale und emotionale Anforderungen, körperliche Anforderungen, widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität, Einkommen und Rente, betriebliche Sozialleistungen, Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit

Mehr Informationen:

- ➔ Der Index im Betrieb: [Institut DGB-Index Gute Arbeit](#)
- ➔ online-Fragebogen frei verfügbar zum Selbsttest: [Mein-Index](#)
- ➔ Wissensartikel: Der DGB Index. Gute Arbeit Kernziele, Einsatzorte, Praxisbezug - Ein kurzer Überblick.
- ➔ Übersicht: Flyer „[Infos zum DGB Index im Betrieb](#)“
- ➔ Hintergrundinformationen: Wie der Index weiterentwickelt wurde. INIFES, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH (Hrsg.): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012, download unter www.index-gute-arbeit.dgb.de
- ➔ Stuth, Ralf:
Gut ist ein Betrieb, in dem Gute Arbeit gefördert wird. Wie mit Hilfe des DGB-Index Gute Arbeit die Arbeitsqualität im Betrieb zu verbessern ist.
in: Kistler, Ernst / Mußmann, Frank (Hrsg.): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit. Hamburg 2009, S.270-280
- ➔ Fuchs, Tatjana:
Der DGB-Index Gute Arbeit.
in: Kistler, Ernst / Mußmann, Frank (Hrsg.): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit. Hamburg 2009, S. 187-224

Hinweise

Der DGB-Index Gute Arbeit kann im Prozess der Gefährdungsbeurteilung mit Unterstützung eigens geschulter Berater bei der Auswertung und Ergebnisbewertung eingesetzt werden.

Der DGB-Index ist universell ausgerichtet, er berücksichtigt nicht die Besonderheiten der Bildschirmarbeit.

Fragebogen ISONORM

Fragebogen ISONORM 9241/10 von Jochen Prümper & Michael Anft

Der Fragebogen ISONORM 9241/10 wurde von Prümper und Anft 1993 entwickelt und basiert auf der Norm DIN EN ISO 9241 Teil 10 (neu: Teil 110) zu den softwareergonomischen Anforderungen an die Dialoggestaltung. Der Fragebogen ist beteiligungsorientiert anwendbar und benötigt softwareergonomische Kenntnisse zur Auswertung. Er ist Teil des ABETO-Instrumentariums.

Mehr Informationen und Bezug:

- ➔ Prof. Dr. Prümper, Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
- ➔ Hintergrundinformationen: J. Prümper:
Der Benutzungsfragebogen ISONORM 9241/10: Ergebnisse zur Reliabilität und Validität
in: R. Liskowsky u.a. (Hg.): Software-Ergonomie '97, Stuttgart 1997
- ➔ Online verfügbarer [Fragebogen ISONORM 9241/10](#)
- ➔ Übersicht über die [Instrumente](#) Prof. Dr. Prümper
- ➔ Download im Internet [ISONORM 9241/110 – Fragebogen zur Software-Ergonomie \(Langfassung\)](#)

Hinweis

Der Fragebogen dient der Beurteilung des Software Dialogs. Die Beurteilung der Benutzeroberfläche ist darin nicht enthalten.

Fragebogen/Checkliste Oppolzer

Fragebogen und Checklisten zur Ermittlung gesundheitlicher Gefährdungen durch negative psychische Belastungen von Oppolzer

Fragebogen und Checklisten sind zur Selbsteinschätzung der Beschäftigten und Fremdeinschätzung durch Arbeitsschutzexperten angelegt. Der unten genannte Band enthält eine Einführung in das Thema psychische Belastungen, Fragebogen und Checkliste sowie eine Anleitung zur Organisation der Gefährdungsbeurteilung und zur Bewertung von Ergebnissen.

Mehr Informationen und Bezug:

- ➔ Hintergrundinformationen: A. Oppolzer :
Psychische Belastungen in der Arbeitswelt,
hg. von der Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution, Mannheim 2009
- ➔ Bezug: Psychische Belastungen beurteilen - aber wie? Eine betriebliche Handlungshilfe für Gefährdungsbeurteilungen.
hg. von IG Metall Vorstand, Projekt Gute Arbeit, 2. Auflage, Frankfurt 2005, zu bestellen und www.igmetall.de/gutearbeit

KABA

KABA Verfahren Kontrastive Aufgabenanalyse

Die "Kontrastive Aufgabenanalyse (KABA)" ist ein arbeitspsychologisches Verfahren zur Analyse von psychischen Belastungen an Büro- und Verwaltungsarbeitsplätzen. Das Verfahren bezieht sich auf die Arbeitsbedingungen und ist beteiligungsorientiert. Arbeitsorganisation, -bedingungen und -aufgaben werden bewertet und dabei 8 Humankriterien für menschengerechte Arbeitsgestaltung verwendet. KABA zielt auf eine vergleichende Gegenüberstellung (Kontrastierung) von Mensch und Technikgestaltung (EDV), mit der die Förderlichkeit und Unterstützung des Menschen und der Arbeitsaufgaben durch die Technik gemessen werden soll. Die Analyse erfolgt systembezogen, d. h., es erfolgt eine Einordnung in die Arbeitsorganisation und den Arbeitsbereich sowie eine Analyse der Arbeitsaufgabe(n) vor dem Hintergrund vorhandener oder geplanter IT-Technik.

Die Analyse erfolgt mittels Beobachtungsinterviews durch Experten. Die Dauer des Beobachtungsinterviews am Arbeitsplatz beträgt drei Stunden bei einer Arbeitsaufgabe, ca. fünf Stunden bei zwei Arbeitsaufgaben; die Ergebnisdokumentation drei Stunden. Der Leitfaden ist modular einsetzbar.

Als Kurzvariante steht ein Fragebogen KABA K zur Analyse psychische Belastungen zur Verfügung, es wird auch als Leitfaden für Feinanalyse-Workshops innerhalb des ABETO-Verfahrens benutzt. Unter Beibehaltung der Logik des ausführlichen Verfahrens wurden in der Kurzform KABA-K die Skalen für die acht Humankriterien deutlich vereinfacht. In der betrieblichen Auswertung werden nur die Ergebnisse dargestellt, aus denen sich unmittelbarer Handlungsbedarf ergibt.

Aufgrund der vorgenommenen Vereinfachung des KABA-K-Verfahrens besteht die Möglichkeit, innerbetriebliche Teams zu schulen, die eine Analyse psychischer Belastungen vornehmen. Der Einsatz von Kollegen ist allerdings nicht immer unproblematisch. Wichtig sind deshalb sehr konkrete Regelungen über Rechte und Pflichten des Analyseteams.

Der KABA-Verfahren lässt sich auch in moderierten Analysegruppen vermitteln. Die Belastungsanalyse wird unter Anleitung eines Moderators von den Beschäftigten selbst durchgeführt. Die Analysegruppe kann dann in einem weiteren betrieblich abgesicherten Weg zu einer Veränderungsgruppe in der Art von Gesundheits- und Qualitätszirkeln werden.

Inhalte

- Entscheidungsspielraum (Teilverfahren E)
- Kommunikation (Teilverfahren F)
- Regulationshindernisse/Belastung (Teilverfahren G)
- Zeitspielraum (Teilverfahren)
- Aufgabenvariabilität (Teilverfahren I)
- Kontakt (Teilverfahren J)
- Körperliche Aktivität (Teilverfahren K)
- Strukturierbarkeit (Teilverfahren L)

Mehr Informationen:

- ➔ CARO Computer Arbeit Organisation Dienstleistungsgesellschaft mbH, 21220 Seevetal, im Internet: [CARO](#) und [Dr. Martin Resch](#)
- ➔ Dr. Martin Resch: Maßgeschneiderte Lösungen bekommt nur, wer auch Maßnahmen kann ... , in: Blickpunkt: KMU 3/2007, download unter CARO
- ➔ Dunckel, H. /Pleiss, C. (Hrsg.): Kontrastive Aufgabenanalyse. Grundlagen, Entwicklungen und Anwendungserfahrungen. Zürich (vdf Hochschulverlag) 2007
- ➔ Resch, Martin:
Analyse psychischer Belastungen. Verfahren und ihre Anwendung im Arbeits- und Gesundheitsschutz
Bern, Göttingen (Verlag Hans Huber) 2003
- ➔ Dunckel, H., Volpert, W., Zölch, M., Kreutner, U., Pleiss, C.; Hennes, K. (unter Mitarbeit von R. Oesterreich & M.G. Resch):
Kontrastive Aufgabenanalyse im Büro. Der KABA-Leitfaden.
Zürich (vdf Hochschulverlag) und Stuttgart (Teubner) 1993

KFZA

Kurzfragebogen KFZA zu psychischen Belastungen von J. Prümper, K. Hartmannsgruber, M. Frese

Der KFZA bietet mit 26 Fragen die Möglichkeit zu einem Screening und der Erfassung von positiven und negativen Einflüssen der Arbeits- und Organisationsstruktur auf die psychischen Belastungen. Der KFZA ist eines der offiziellen Verfahren zur Evaluation psychischer Belastun-

gen der österreichischen Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt. Er auch ist Teil des ABETO-Verfahrens. Der Aufwand zur Beantwortung des Fragebogens beträgt 5 - 10 Minuten.

Inhalte KFZA:

Arbeitsinhalte, Ressourcen und Stressoren der Arbeit, Organisationsklima.

Der Fragebogen hat eine 5er-Skala und bietet in erweiterter Variante die Erfassung der Dimension des eigenen Anspruchs - also die Soll- oder Wunschangabe. Ein Vergleich der Diskrepanz zwischen Realität und Wunsch ist möglich und gibt zusätzliche Informationen.

Der KFZA wurde als Impulstest (Weiterentwicklung im Auftrag der österreichischen Sozialpartner) mit umfangreicher Anleitung für Vorbereitung und Einsatz und mit einer Empfehlung zur Risikobewertung (Ampelmodell) veröffentlicht, die nicht mehr im Internet verfügbar sind.

Der Einsatz des Fragebogens KFZA ist geeignet für geschulte Personen und richtet sich an die Beschäftigten. Der KFZA erfüllt die statistischen Gütekriterien.

Mehr Informationen:

- ➔ Prof. Dr. Prümper, Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
- ➔ Hintergrundinformationen:
 - J. Prümper, K. Hartmannsgruber, M. Frese: KFZA - Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 39/1995
 - Friesenbichler, H. & Prümper, J.: Der KFZA-Kurzfragenbogen zur Arbeitsanalyse als Online-Tool der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt. Personalmanager, 2015/2, 24-27.
 - Prümper, J.: Von der KFZA-Grobanalyse zur IPLV-Feinanalyse. Eine Methode zur Maßnahmenentwicklung in der Evaluierung psychischer Belastung. personal manager (Supplement), 2015/2,1-6.
- ➔ [Download im Internet](#) einfacher Form – österreichische Unfallversicherungsanstalt
- ➔ als [online-Version](#) in Soll-Ist-Form - ABETO-Verfahren, TBS NRW, auch zum ausdrucken
- ➔ Nachdruck in Peter Martin, Jochen Prümper, Gerd von Harten: Ergonomie-Prüfer zur Beurteilung von Büro- und Bildschirmarbeitsplätzen (ABETO). Frankfurt/Main (Bund-Verlag) 2008

Hinweise:

Der KFZA enthält keine Fragen zu Arbeitszeit, zu Software, zu mobiler oder zu emotionaler Belastung beim Umgang mit Kunden/Bürgern oder Klienten.

Impulstest2

Impulstest2 zu psychischen Belastungen von M. Molnar

Der Impulstest2 basiert auf dem KFZA. Er umfasst 25 Fragen und folgende Merkmalsbereiche:

Inhalte:

- Arbeitsanforderungen: Quantitative und qualitative Arbeitsanforderungen
- Umgebungsbedingungen: Expositionen, Ergonomie
- Aufgaben und Abläufe: Vielseitigkeit, Vollständigkeit, Gestaltungsspielraum
- Organisationskultur: Perspektiven, Beteiligung

- Soziales Umfeld: Kommunikation, Rückhalt

Mehr Information und Bezug:

- ➔ Martina Molnar humanware GmbH www.impulstest2.com
- ➔ Hintergrundinformationen: Gabriele Richter, Martin Schütte: Portraits exemplarisch ausgewählter Analyseinstrumente und -verfahren. in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Berlin (Erich Schmidt Verlag) 2014
- ➔ Bezug: humanware GmbH

Hinweis:

Der Impulstest2 ist nicht frei erhältlich. Er wird für Betriebe kostenpflichtig auch als online Verfahren angeboten.

PsyBel

PsyBel - Analyseinstrument psychische Belastungen Sozial- und Erziehungsdienste

Der Fragebogen wurde im Auftrag der Gewerkschaft ver.di mit zusätzlichen Spezialmodulen für Kindertagesstätten und die Soziale Arbeit im Allgemeiner sozialen Dienst entwickelt.

Das allgemein ausgerichtete Kernmodul umfasst 50 Items und ist für Dienstleistungsarbeit im Bürobereich geeignet.

PsyBel ist ein Screeninginstrument und basiert auf arbeitswissenschaftlicher Grundlage. Es erfüllt die Empfehlungen der Gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie an die Systematik der Belastungsfaktoren. Statistische Gütekriterien liegen nicht vor.

Inhalte:

- Handlungsspielraum und Ganzheitlichkeit
- Qualifizierung, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Soziale Rückendeckung, Führung
- Zusammenarbeit, Information und Mitsprache
- Sinnhaftigkeit und Qualität der Arbeit
- Inhaltliche Anforderungen, Arbeitsmenge
- Emotionale Arbeit
- Störungen, Arbeitszeit, Arbeitsumfeld, Externe Faktoren

In der dazugehörigen Arbeitshilfe gibt es Hintergrundinformationen und eine praxisorientierte Anleitung zum Einsatz und zur Risikobewertung.

Mehr Informationen und Bezug:

- ➔ Ratgeber GmbH (www.ratgeber-psychische-Belastungen.de)
- ➔ Download Arbeitshilfe mit Fragebogen PsyBel unter www.ratgeber-psychische-belastung.de
- ➔ Bezug: ver.di Fachbereich Gemeinden (Hrsg.): Arbeitshilfe zur Gefährdungsbeurteilung in Kindertageseinrichtungen und Allgemeinen

Sozialen Diensten. Die Erhebung psychischer Belastungen im Sozial- und Erziehungsdienst – das ver.di-Modul mit Handlungshilfen. (Autoren: Regine Rundnagel, Beate Runge, Barbara Zimmermann, Godehard Baule)
Broschüre 2010

Hinweis:

Der PsyBel enthält keine speziellen Fragen zur Bildschirmarbeit und Software-Ergonomie.

RHIA/VERA

RHIA/VERA-Büro-Verfahren: Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen und Regulationsbehinderungen in der Arbeitstätigkeit von Leitner u.a.

Das Expertenverfahren RHIA/VERA-Büro ist ein psychologisches Arbeitsanalyseverfahren zur Untersuchung von Tätigkeiten in Büro und Verwaltung. Es zielt sowohl auf die Analyse der durch die Arbeitsaufgaben geforderten Denk- und Planungsprozesse als auch auf die Ermittlung psychisch belastender Arbeitsbedingungen ab.

RHIA wurde von LEITNER et al. (1987) entwickelt, um Tätigkeiten analysieren, bewerten und gestalten zu können, die den Beschäftigten keine oder nur wenig Möglichkeiten zu eigenen Denk-, Entscheidungs- und Planungsleistungen bieten. Im RHIA-Verfahren werden psychische Belastungen als Behinderungen aufgefasst, die entstehen, wenn die betrieblich festgelegten Durchführungsbedingungen in Widerspruch zur Erreichung der Arbeitsergebnisse treten.

Mit dem VERA wird untersucht, in welchem Ausmaß eine Arbeitstätigkeit Denk-, Entscheidungs- und Planungsprozesse erfordert und ermöglicht. Das VERA hat sich u. a. bei folgenden Untersuchungsanliegen bewährt: Ableitung lernförderlicher Gestaltungsmaßnahmen, Vergleich von Arbeitstätigkeiten verschiedener Inhalte oder Untersuchung der Auswirkungen neuer Techniken.

Die Erhebungen erfolgen in Form von Beobachtungsinterviews durch fachkundige Anwender/-innen, die sich vor der Anwendung mit den theoretischen Grundlagen und den im Manual gegebenen Definitionen und Beschreibungen vertraut machen müssen. Das RHIA/VERA-Büroverfahren gliedert sich in fünf Teile mit insgesamt 46 Fragebereichen. Die Verfahren ermöglichen quantitative Vergleiche zwischen Arbeitsplätzen, Abteilungen etc. und die Evaluation technisch-organisatorischer Gestaltungsmaßnahmen. Der Einsatz benötigt 4 Stunden Durchführungszeit plus 3 Stunden Ergebnisdokumentation für betriebsfremde Anwender.

Inhalte:

Regulationshindernisse (Erschwerungen und Unterbrechungen), monotone Bedingungen, Zeitdruck, Planungs- und Entscheidungsprozesse

Mehr Informationen und Bezug:

- ➔ Leitner, K.; Lüders, E.; Greiner, B.; Ducki, A.; Niedermeier, R.; Volpert, W.: Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen in der Büroarbeit, Das RHIA/VERA-Büro-Verfahren, Handbuch, Göttingen (Hogrefe-Verlag für Psychologie) 1993
- ➔ Lüders, E.: Analyse psychischer Belastungen in der Arbeit. Das RHIA-Verfahren. In: Dunckel, H. (Hrsg.): Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Zürich (vdf Hochschulverlag) 1999
- ➔ Bezug bei Testzentrale des Hogrefe-Verlags
- ➔ Technische Universität Berlin, Fachbereich Arbeitspsychologie und Arbeitspädagogik: Antwortblätter in Excel und pdf-Form zu download: [RHIA/VERA](#)

Hinweis

Es steht auch ein Verfahren für Produktionsarbeitsplätze zur Verfügung.

SALSA

SALSA - Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse zur Ermittlung psychischer Belastungen von Rimann/Udris

Der Schwerpunkt von SALSA liegt auf den Ressourcen bei der Arbeit ("salutogenetische Ressourcen"), die dazu beitragen, dass Beschäftigte ihre Gesundheit trotz Belastungen aufrecht erhalten und wiederherstellen können.

Der Fragebogen mit einer 5er-Skala umfasst 61 Items ohne Fragen zur Gesundheit, es werden 15 bis 20 Minuten zur Beantwortung benötigt. Er ist universell einsetzbar und verfügt über statistische Gütekriterien.

Inhalte

- Aufgabencharakteristika/Anforderungen
- Arbeitsbelastungen
- Organisationale Ressourcen im Betrieb
- Soziale Ressourcen im Arbeitsbereich
- Soziale Unterstützung im Betrieb

Mehr Informationen und Bezug

- ➔ P&T Prieler Tometich Verlag, Großhöflein, Österreich - www.pt-verlag.at und <http://www.salsabefragung.com/>
- ➔ Hintergrundinformationen:
Rimann, M. & Udris, I. (1997). Subjektive Arbeitsanalyse: Der Fragebogen SALSA. In O. Strohm & E. Ulich (Hrsg.), Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation (S. 281-298). Zürich: vdf Hochschulverlag.

Hinweise

Der SALSA-Fragebogen wird kostenpflichtig durch den PT-Verlag vertrieben, der auch die Software zur Auswertung vorhält. Er ist im Internet zu finden.

Spezielle Fragen zur Bildschirmarbeit, Software-Ergonomie oder Umgang mit Kunden sind nicht enthalten.

StressProfilCheck

StressProfilCheck der TBS NRW - psychische Belastungen einschätzen

Der StressProfilCheck der TBS NRW ermöglicht es Beschäftigten aller Branchen einen Überblick über die eigene psychische Beanspruchung zu gewinnen. Der Fragebogen umfasst 84 Fragen zu

Inhalte

- Psychische und physische Anforderungen am Arbeitsplatz
- Individuelle Ressourcen und Kompetenzen zum Erhalt der mentalen Gesundheit
- Organisationale Ressourcen zum Erhalt der mentalen Gesundheit
- Individuelle Gesundheitssituation

und steht online mit Auswertungstool zur Verfügung. Er hat eine 5er-Skala und ist zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen geeignet. Er geht mit Fragen zum Gesundheitsstatus und zur individuellen Stressbewältigung darüber hinaus.

Mehr Informationen und Bezug

- ➔ Technologieberatungsstelle bei DGB NRW (TBS NRW) (www.demobib.de , www.tbs-nrw.net)
- ➔ Hintergrundinformationen: www.demobib.de
- ➔ Link zu: [Online StressProfilCheck](#):

SGA - Screening Gesundes Arbeiten

Leitfaden für Experten zur Beurteilung von Arbeitsplätzen von INQA zur Prävention von Erkrankungen Muskel-Skelett-System

Das Instrument SGA ist ein Leitfaden zur Durchführung von Beobachtungsinterviews und richtet sich an Experten/-innen wie Führungspersonen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Interessenvertretungen. Anlassbezogen oder präventiv lassen sich damit Gefährdungen erkennen. Der SGA ist einsetzbar im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen im Sinne einer Grobanalyse. Der Leitfaden setzt sich zum Ziel Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems zu vermindern. Er kann in allen Tätigkeitsbereichen aller Branchen eingesetzt werden und ist kein explizit für Bildschirmarbeit ausgerichtetes Instrument.

Für die Durchführung eines Beobachtungsinterviews durch Fachpersonen werden 25 Minuten Zeitaufwand veranschlagt.

Inhalt:

- Arbeitsverhältnis (7 Fragen)
- Physische Belastungen (15 Fragen)
- Psychische Belastungen (19 Fragen)
- Umgebungsvariablen (4 Fragen)

Der Leitfaden besteht aus drei Teilen:

Einführung in die Handhabung des Instruments und die Voraussetzungen ein für den Einsatz in der betrieblichen Praxis

Leitfaden SGA-Beobachtungsinterview, mit dem die Arbeitsbedingungen in den Betrieben im Rahmen von Interviews ermittelt werden. Die Ergebnisse dienen den Betrieben dann als Grundlage für die Gefährdungsbeurteilung.

Wissensspeicher zur Erkennung möglicher Defizite bei der Arbeitsplatzgestaltung sowie daraus resultierende Gesundheitsrisiken und allgemeine Lösungsansätze für häufig auftretende Probleme

Bezug und weitere Informationen

- ➔ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin www.baua.de und www.inqa.de
- ➔ Beobachtungsbogen, Anleitung Risikobewertung und Leitfaden zum download: www.screening-gesundes-arbeiten.de
- ➔ INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.):
Der Leitfaden zum Screening Gesundes Arbeiten (SGA). Physische und psychische Gefährdungen erkennen - gesünder arbeiten!
Dortmund 2009

Hinweise

Das Instrument enthält keine Fragen zur Qualität von Bildschirm, Eingabemitteln oder Software. Ergänzungen mit anderen Verfahren sind zur Durchführung einer vollständigen Gefährdungsermittlung und der Risikobeurteilung notwendig.

Die Methode SGA ist Bestandteil des Qualifizierungskonzeptes "Ausbildung zum Fachreferenten für rückengerechte Verhältnisprävention" der Aktion Gesunder Rücken (AGR). Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) verwendet in ihrem branchenspezifischen Competency-Based Training (CBT) SGA im Bereich "Bewegungssystem - Rücken" für die Branche Krankenhaus.

SIGMA/BASA II

SIGMA - Screening-Instrument zur Bewertung und Gestaltung von menschengerechten Arbeitstätigkeiten und Arbeitsbedingungen des Landes NRW

BASA II Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen - Screening für Arbeitsplatzinhaber der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Das Instrument SIGMA dient der Bewertung und Gestaltung von menschengerechten Arbeitstätigkeiten und der Erfassung von psychischen Belastungen an allen Arbeitsplätzen und wendet sich an Fachkräfte. Es ist modular aufgebaut, es werden Beobachtungen und Befragungen durchgeführt. Es ist ein Verfahren zur Analyse und Dokumentation von Belastungen, die gesundheitsgefährdende Folgen nach sich ziehen können. Es lassen sich Arbeitstätigkeiten aus verschiedenartigen Anwendungsbereichen (z.B. im Büro, in der Produktion, in der Krankenpflege usw.) untersuchen. Mit SIGMA werden durch Beobachtungen und Beobachtungsinterviews Probleme aufgedeckt, die aus den folgenden Bereichen stammen können:

1. Arbeitstätigkeit
2. Arbeitsumgebung
3. Arbeitsorganisation
4. Besondere Anforderungen / Spezifische Belastungen.

Grundsätzlich ist das Verfahren für alle Personen geeignet, die Kenntnisse im Bereich der Arbeitswissenschaft/Arbeitspsychologie besitzen oder über praktische Erfahrungen im Bereich der betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsarbeit verfügen. Eine mindestens eine dreitägige praxisorientierte Anwenderschulung ist Voraussetzung oder eine umfangreiche Einführung durch das SIGMA-Handbuch. Eingesetzt wird es von Aufsichtsbeamten der Ämter für Arbeitsschutz in NRW. Statistische Auswertungen sind nicht notwendig.

BASA II ist ein Screeningverfahren, mit dem Arbeitsplatzinhaber zu den ergonomischen, technischen und organisatorischen Bedingungen an ihren Arbeitsplätzen befragt werden. Im Rah-

men von Sicherheits- und Gesundheitszirkeln ist ein partizipativer Einsatz möglich. Außerdem stehen eine Beobachtungsversion und ein Leitfaden zur Gruppendiskussion zur Verfügung. Der Fragebogen auf der Grundlage von DIN ISO 10075 Teil 3 bezieht sich auf die Bereiche Ergonomie, Technik und Arbeitsorganisation. Ergebnisse bestehen in der Ableitung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes (Anzeige von Gestaltungs-, Qualifizierungs- oder Feinanalysebedarf) und im Erkennen von sicherheits- und gesundheitsförderlichen Aspekten (Ressourcen). Die anonyme Einzelbefragung (80 Fragen) dauert ca. 20 Minuten. Zum Einsatz müssen Fachkenntnisse vorhanden sein. Eine Anleitung zur Risikobewertung ist vorhanden.

Teil A: Arbeitsplatzbezogene Arbeitsbedingungen
Teil B: Arbeitsumweltbezogene Arbeitsbedingungen
Teil C: Allgemeine Arbeitsbedingungen
Teil D: Organisatorische Arbeitsbedingungen
Teil E: Soziale Arbeitsbedingungen
Teil F: Personenbezogene Arbeitsbedingungen
Teil G: Tätigkeitsbezogene Arbeitsbedingungen
Teil H: Betriebsspezifische Arbeitsbedingungen

Informationen und Zugang im Internet

- ➔ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Informationen für die Praxis. Handlungshilfen und Praxisbeispiele www.baua.de
- ➔ Informationen und downloads [Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten \(SIG-MA\) / Bewertung von Arbeitsbedingungen \(BASA II\)](#)
- ➔ Hintergrundinformationen:
G. Richter, M. Schatte:
Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen - Screening für Arbeitsplatzinhaber II (BASA II). Validierung, Anwenderbefragung und Software
2. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2011. Download [Bericht](#) dort
- ➔ Hilgers, Salewski-Renner, Windel, Zimolong:
Screening-Instrument zur Bewertung und Gestaltung von Menschengerechten Arbeitstätigkeiten, Ruhr-Universität Bochum 2000
- ➔ Richter, G.: Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen.
Bremerhaven (Wirtschaftsverlag NW) 2001 (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fb 909)

Hinweise

Es stehen Auswertungstools mit EXCEL zur Verfügung. BASA II enthält auch einige Fragen zur Software-Ergonomie. Die Instrumente sind universell, nicht spezifisch für Bildschirmarbeit ausgerichtet.

Work Ability Index

WAI Work Ability Index - Arbeitsbewältigungsindex

Der WAI misst die individuelle Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten, was im Zusammenhang mit alternden Belegschaften Bedeutung erhält. Er gibt nicht nur aktuelle Auskünfte über das Potential des einzelnen Mitarbeiters/Mitarbeiterin, sondern erlaubt auch gezielte Prognosen. Grundsätzlich ermöglicht das Wissen um die Arbeitsfähigkeit des Einzelnen gezielte und wirkungsvolle Präventivmaßnahmen - und damit den Erhalt und die Verbesserung der Arbeitsfähigkeit. Der Schutz der Beschäftigten vor einer "Auslese" muss beim Einsatz gewährleistet sein. Ein Einsatz sollte durch den Betriebsarzt erfolgen. Die Fragen richten sich auf

- die Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu der besten jeweils erreichten,

- auf die Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Bewältigung der aktuellen Arbeitsanforderungen,
- die Anzahl der aktuellen, vom Arzt diagnostizierten Erkrankungen,
- die geschätzte Beeinträchtigung der Arbeit als Folge der Erkrankungen,
- auf den Krankenstand während des letzten Jahres,
- auf die eigene Vorhersage der Arbeitsfähigkeit in den nächsten 2 Jahren und
- auf die mentale Ressourcen zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen.

Der Index ist geeignet für alle Arten von Arbeitsplätzen und lässt Vergleiche zu.

Mehr Informationen:

Forschungsprojekt der Bergischen Universität Wuppertal im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2003-2005 www.arbeitsfaehigkeit.net/

K. Tuomi, J. Ilmarinen, A. Jahkola, L. Katajarinne, A. Tulkki:

Arbeitsbewältigungsindex - Work Ability Index

Bremerhaven, 2001. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Übersetzung, Ü 14)

Why WAI? - Der Work Ability Index im Einsatz für Arbeitsfähigkeit und Prävention. Hg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 5. Auflage. 2013

Informationsquellen im Internet

Das Portal zu Methoden der Gefährdungsbeurteilung ermöglicht den Zugang zu branchenbezogenen oder gefährdungsbezogenen Verfahren über eine Datenbank mit Handlungshilfen zur Gefährdungsbeurteilung. Kurze Einführungen zu Gefährdungsarten sind abrufbar.

[Portal Gefährdungsbeurteilung](#)

Die Toolbox der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin gibt einen Überblick über Verfahren zur Analyse psychischer Belastungen. Eine Einführung in die Thematik und Qualitäten von Instrumenten ist vorhanden.

[Toolbox BAuA](#)

Stand der Bearbeitung: Januar 2017