

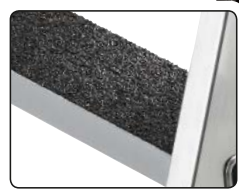
68. Jahrgang
Oktober 2017
ISSN 2199-7330
1424

sicher ist sicher

www.SISdigital.de

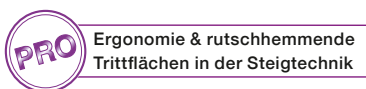


Halle 6
Stand B51



clip-step R13 Trittauflage

- Klassifizierte Rutschhemmung nach Bewertungsgruppe R13.
- clip-step R13 als Komplettausstattung für neue Stufenleitern oder als Nachrüstsatz erhältlich.
- Geprüfte Verbesserung der rutschhemmenden Eigenschaften in feuchten und öligen Arbeitsbereichen.
- Kunststoffbelag mit Korundeinstreuung.
- Einfach und ohne Werkzeug aufzubringen.
- Passgenau, effizient, langlebig.
- NEU: SprossenSafe R13 – rutschhemmende Trittauflage jetzt auch für Sprossenleitern. Ab 2018!



Rutschfest – damit Sie nicht den Halt verlieren!

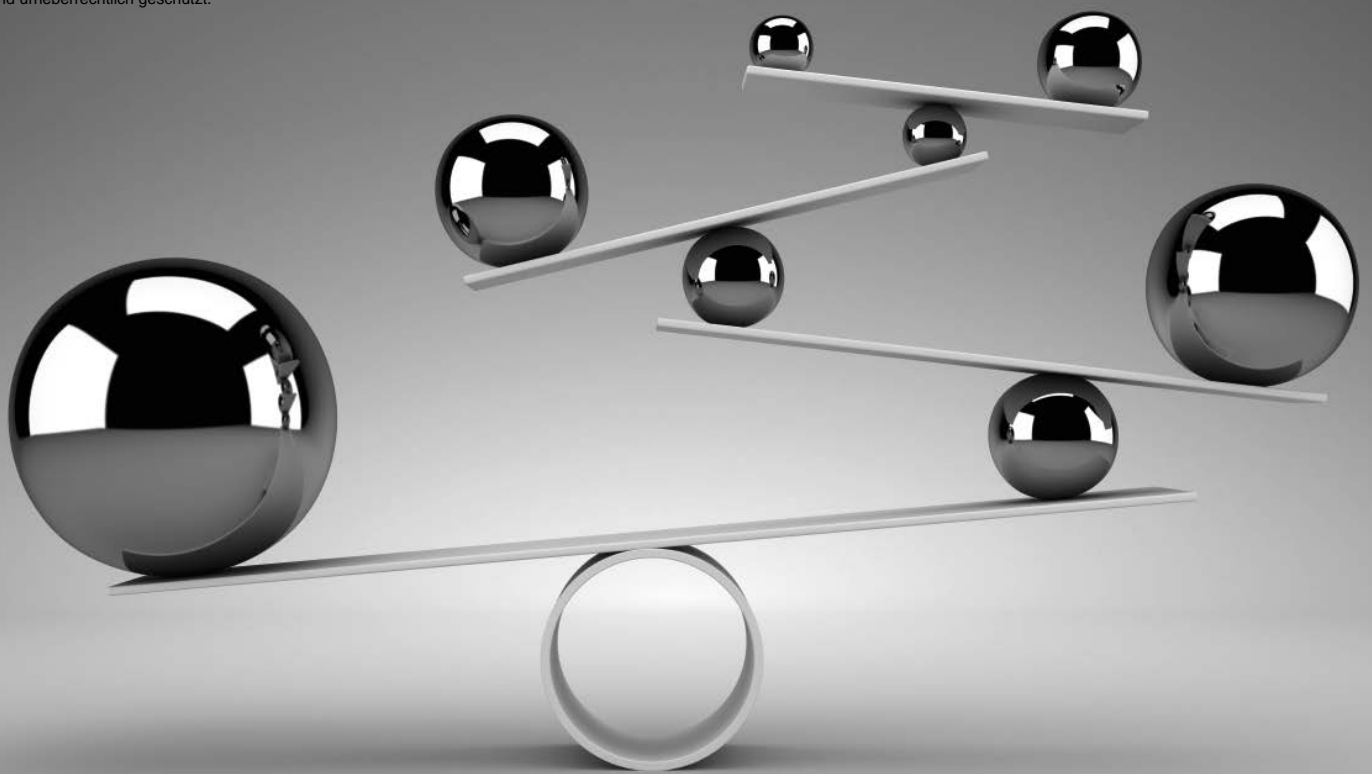
clip-step R13

Sicherer Halt mit unserer zertifizierten clip-step R13 Trittauflage für Stufenleitern.

Besuchen Sie uns auf der A+A in Düsseldorf
17.10. – 20.10.2017, Halle 6, Stand B51

„Alte“ und „neue“ Belastungen
in einer digitalisierten
Arbeitswelt 420

Gefährdungsbeurteilung
psychischer Belastung 428
Zur Nutzbarkeit von Schallmaskierung
bei der Büroarbeit 440



DIANA EICHHORN · KATJA SCHULLER

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Reine Pflichterfüllung oder Nutzen für die Betriebe?

Seit vier Jahren steht Absatz 6 explizit im § 5 des Arbeitsschutzgesetzes: Bei der Gefährdungsbeurteilung gilt es psychische Belastungen zu berücksichtigen. Trotz der Bedeutsamkeit psychischer Belastung in der Arbeitswelt, wird diese Anforderung von den Betrieben zögerlich angegangen. Welche Gründe nennen Betriebe, die sich dieses Themas angenommen haben, sich damit zu beschäftigen?

Hintergrund

Im Jahr 2013 hat der Gesetzgeber durch eine Änderung des ArbSchG klargestellt, dass auch psychische Belastungsfaktoren in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind. Für Betriebe stellt dieses Gesetz eine Verpflichtung dar. Sie müssen aktiv werden, um Gefährdungen der Beschäftigten durch psychische Belastung zu ermitteln, zu beurteilen und zu vermeiden. Die Frage ist, welche Anlässe und Motive, auch jenseits der gesetzlichen Verpflichtung, für einen erfolgreichen Prozess des Erkennens und Vermeidens von Gefährdungen durch psychische Belastung eine wichtige Rolle spielen.

Unterwegs in der betrieblichen Praxis – Das Forschungsprojekt

Umfangreiche Surveys belegen, dass die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung noch längst nicht flächendeckend in deutschen Betrieben umgesetzt wird (z.B. [1][2]). Derartige Surveydaten erlauben Aussagen darüber, wie viele Unternehmen welcher Betriebsgrößenklassen Gefährdungsbeurteilungen unter Berücksichtigung psychischer Belastung durchführen [1][3]. Die Frage nach dem *Wie* dieser Aktivitäten können solche Surveys jedoch nicht tiefgehend beantworten. Den Blick also auf diejenigen Unternehmen zu richten, die sich bereits zielgerichtet und organisiert mit Gefährdungen durch

psychische Belastung auseinandersetzen und anhand dieser Unternehmen betriebliche Vorgehensweisen und Erfahrungen zu explorieren – dafür wurde im März 2015 von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) das Feldforschungsprojekt „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der betrieblichen Praxis“ (F2358) gestartet [4]. In 41 Betrieben verschiedener Größen und Branchen wurden die federführenden betrieblichen Akteure gebeten, zu schildern, (1) welche Anlässe und Motive sie bewegt haben, das Thema auf die betriebliche Agenda zu setzen, (2) wie sie bei der Ermittlung und Beurteilung vorgegangen sind, (3) wie mit den Ergebnissen umgegangen wurde und (4) welche Erfahrungen sie mit ihrem Vorgehen gesammelt haben. Die teilstrukturierten Interviews wurden transkribiert und anschließend inhaltsanalytisch [5] ausgewertet.

Ergebnisse

Welche grundlegenden Motive bewegen betriebliche Akteure, sich dem Thema „Psychische Belastung“ zu widmen?

Motive beschreiben die grundlegenden Beweggründe für die Planung, Gestaltung und Durchführung von Aktivitäten. Janetzke und Ertel [6] beschreiben drei wesentliche Dimensionen von Motiven, die sie bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung unterscheiden: Normativ-gesetzliche, ökonomisch-instrumentelle und humanistisch-mitarbeiterorientierte Motive (vgl. auch [7]). Gesetze und Vorschriften des Arbeitsschutzes bestimmen das **normativ-gesetzliche Motiv**. Das **ökonomisch-instrumentelle Motiv** nimmt Vorteile und Nutzen für Betriebe in den Blick, wobei Nutzen hier sehr breit verstanden wird und nicht nur monetären Nutzen meint. Beim **humanistisch-mitarbeiterorientierten Motiv** werden die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten als eigenständiges Ziel definiert.

In den Begründungen und dem Zweck, den betriebliche Akteure in den von uns untersuchten Fällen für die Auseinandersetzung mit Gefährdungen durch psychische Belastung in ihren Unternehmen äußern, finden sich diese drei grundsätzlichen Motive wieder.

Normativ-gesetzliches Motiv

Die Erfüllung der gesetzlichen Pflicht stand in einem Teil der Fälle im Vordergrund. Hauptsächlich haben hier Aktivitäten zum Erkennen und Vermeiden von Gefährdungen durch psychische Belastung einen Platz auf der betrieblichen Agenda gefunden, weil Forderungen von externen Akteuren (z. B. Berufsgenossenschaften) gestellt wurden. Darüber hinaus wurden die zuständigen internen Arbeitsschutzakteure, wie zum Bei-

spiel die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, durch Schulungen und Medien auf ihre Verpflichtung aufmerksam gemacht. Ihr Hauptmotiv sehen sie selbst darin, die gesetzliche Pflicht zu erfüllen. *„Wir haben uns auf den Hut gestempelt hier drinnen, wir nehmen alles, was Arbeitsschutz ist, ernst. Ob wir auch alles dann umsetzen können, das müssen wir immer gucken, der Tatsache geschuldet. Aber erstmal werden wir alles versuchen, was machbar ist.“* (Arbeitsschutzexperte eines mittelgroßen Unternehmens).

Ökonomisch-instrumentelles Motiv

Das Erkennen und Vermeiden von Gefährdungen psychischer Belastung wurde nicht allein zur Erfüllung der gesetzlichen Vorgabe vollzogen, vielmehr sollte dieser Prozess auch einen positiven Nutzen für das Unternehmen bieten. Vor allem bereits bestehende Probleme (z. B. Burnout Erkrankungen in der Belegschaft) und ein von Akteuren wahrgenommenes verändertes Belastungsspektrum haben in den ökonomisch-instrumentell motivierten Fällen eine Sensibilität und Bereitschaft für die Auseinandersetzung mit psychischen Belastungen geschaffen. *„Das Oberthema ist halt immer Stress. Und wie der sich auswirkt auf die Arbeitsqualität. Dann die Gesundheit der einzelnen Mitarbeiter. Denn, was kann man in der Arbeitsorganisation tun, um Leute, die überlastet sind, zu entlasten? Wie kann man Beschäftigte entlasten, ohne dass der Betrieb eingeschränkt wird?“* (Arbeitsschutzexperte eines mittelgroßen Unternehmens). Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung wird dabei als Instrument zur Optimierung eingesetzt. *„Also uns ging es nicht vorrangig um die Erfüllung der gesetzlichen Aufgabe, sondern wirklich, dass wir ein Instrument haben, das uns weiterbringt in der Entwicklung des Unternehmens.“* (Personalabteilung eines großen Unternehmens).

Humanistisch-mitarbeiterorientiertes Motiv

Beim humanistisch-mitarbeiterorientierten Motiv waren Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten als eigenständiges Ziel definiert. Dem Motiv liegt eine Werthaltung durch einen persönlichen oder beruflichen Hintergrund zugrunde. Ein persönlicher Bezug der Verantwortlichen zu Fehlbeanspruchungen (z. B. Burnout) war zum Beispiel in folgendem Fall ausschlaggebend, eine **aktive Gefährdungsvermeidung** (siehe auch [9]) zu betreiben und somit die (psychische) Gesundheit der Beschäftigten als Handlungsziel zu setzen: *„Also, mein eigenes Interesse ist sicherlich, weil ich selber diese Burnout-Erfahrung gemacht habe vor mehreren Jahren, dass ich ein ganzes Jahr nicht mehr arbeiten konnte. Ich bin wirklich froh, dass das hier im Unternehmen möglich ist, da dranzubleiben an diesen Themen.“* (Per-

DIE AUTOREN



Diana Eichhorn

M. A. Prävention und Gesundheitsförderung
Ehemalige studentische Hilfskraft in der Fachgruppe 3.5 Psychische Belastungen, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
diana.eichhorn@posteo.de



Dr. Katja Schuller

Arbeits- und Organisationspsychologin
wissenschaftliche Mitarbeiterin
Fachgruppe 3.5 Psychische Belastungen, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
schuller.katja@baua.bund.de

sonalabteilung eines kleinen Betriebs). Aus dieser Erfahrung resultierte ein Fürsorgeverständnis für die Mitarbeitenden.

Einen Überblick über die unterschiedlichen Motive liefert Tabelle 1. In dieser sind Begründungen und Zweckzuschreibungen der betrieblichen Akteure in den untersuchten Betrieben zusammengefasst.

Wie entwickeln sich Motive im Prozess der Auseinandersetzung mit „Psychischer Belastung“ in den Unternehmen?

„Das steht halt im Gesetz“ – Ist das wirklich alles?

Der Ausgangspunkt in vielen von uns untersuchten Unternehmen, sich mit Gefährdungen psychischer Belastung zu beschäftigen, stellte die Erfüllung der gesetzlichen Pflicht dar. In einigen Fällen verblieben die Motive während des gesamten Prozesses auf Ebene der Pflichterfüllung. „Also wir hoffen, wir machen es richtig. Wir erfüllen die Gesetzlichkeit und versuchen es dann bis zur Führungskraft zu bringen. Und wenn es aber dann irgendwann hängenbleibt, dann ist es halt so. Dann sind wir raus. Haben unsere Schuldigkeit getan.“ (Arbeitsschutzexperte einer großen Organisation). In solchen Fällen blieb der Prozess bei der Beurteilung der Erhebungsergebnisse häufig stehen. Die Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen durch psychische Belastung verlief eher oberflächlich, nur selten wurden zielgerichtete Maßnahmen umgesetzt, insbesondere, wenn sich niemand für das Vorantreiben des gesamten Prozesses verantwortlich fühlte.

In anderen dieser Fälle entwickelten betriebliche Akteure jedoch während der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ein über die Erfüllung der gesetzlichen Pflicht hinausgehendes

Interesse an den Ergebnissen und erkannten den Mehrwert für (andere) Prozesse im Unternehmen. „Aber das Bewusstsein hat sich erst mit der Zeit so richtig aufgebaut, wie wichtig das Thema ist und was man mit diesem Thema auch noch gleichzeitig mit behandeln kann. Es geht dann ja auch nicht nur um die Beanspruchung des Mitarbeiters, sondern eben auch um Effizienz im Unternehmen und Kommunikationsstrukturen, dass man das eben einmal beurteilt und da auch neue Wege findet, die für das Unternehmen oder für die Abteilung erstmal eine Verbesserung bedeuten.“ (Arbeitsschutzexperte eines mittelgroßen Unternehmens). Einhergehend mit dieser Erkenntnis wurde die Vorgehensweise zum Erkennen und Vermeiden von Gefährdungen durch psychische Belastung ausgeweitet. Mitarbeiter wurden verstärkt einbezogen und detailliertere Analysen angestellt, um Ergebnisse wirklich verstehen und für Gestaltungsprozesse nutzen zu können. In diesen Fällen gelang es betrieblichen Akteuren eher, ausgehend von den Ergebnissen der Ermittlung und Beurteilung, Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen. Der gesamte (empfohlene) Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung wurde somit durchlaufen (vgl. [8]). Die Verantwortlichen führten die Gefährdungsbeurteilung nicht nur durch, um nachweisen zu können, dass sie ihrer gesetzlichen Pflicht nachkommen, sondern erkannten einen zusätzlichen Nutzen für ihr Unternehmen. Sie richteten den Prozess darauf aus, diesen Nutzen zu erreichen (ökonomisch-instrumentelles Motiv).

Für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zeigt sich also, dass offenbar in Fällen, in denen die Erfüllung der gesetzlichen Pflicht ein starkes Motiv ist, die erfolgreiche Implementierung insbesondere dann befördert wird, wenn weitreichende Prozesse des

| Motive | Begründung (Wir machen das, weil ...) | Zweck (Wir machen das, um ...) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Normativ-gesetzlich Vorschriftenzentrierung, d. h. Motivation des Handelns wird anhand von normativen Aspekten begründet | Weil „Wir (...) nehmen alles, was Arbeitsschutz ist, ernst.“ (Arbeitsschutzexperte eines mittelgroßen Unternehmens) | Um die arbeitsschutzrechtliche Pflicht zu erfüllen z. B. – Arbeitssicherheit gewährleisten – Sanktionen vermeiden – Voraussetzung für Zertifikat erbringen |
| Ökonomisch-instrumentell Unternehmenszentrierung, d. h. Motivation des Handelns wird anhand von ökonomischen und instrumentellen Aspekten begründet | Weil „wenn wir das machen, dann machen wir es eben richtig, dass auch der Betrieb etwas davon hat.“ (Personalabteilung eines mittelgroßen Unternehmens) | Um einen Nutzen für das Unternehmen zu schaffen z. B. – Optimierung von Unternehmensbereichen – Produktivität der Beschäftigten – Imageverbesserung – Herausforderungen begegnen |
| Humanistisch-mitarbeiterorientiert Mitarbeiterzentrierung, d. h. Motivation des Handelns wird über humanistische und soziale Aspekte begründet | Weil „Mitarbeitergesundheit uns einfach ein wichtiges Gut und Thema ist.“ (Geschäftsführer eines kleinen Unternehmens) | Um die Gesundheit/Zufriedenheit der Beschäftigten zu wahren |

Tab. 1: Begründungen und Zweckzuschreibungen betrieblicher Akteure für die Auseinandersetzung mit Gefährdungen durch psychische Belastung.

Erkennens und Vermeidens von Gefährdungen durch psychische Belastung nicht nur auf das Produzieren von Dokumenten ausgerichtet sind, sondern verantwortliche Akteure ein darüber hinausgehendes Interesse an den Ergebnissen und möglichen Veränderungen entwickeln.

„Und im Gesetz steht es auch!“ – Der Arbeitsschutz als systematisierender Verstärker

In anderen Fällen standen humanistisch-mitarbeiterorientierte und/oder ökonomisch-instrumentelle Motive für die Aktivitäten im Vordergrund. Normativ-gesetzliche Motive äußerten die betrieblichen Akteure in einem Teil dieser Fälle ebenfalls, sie traten aber hinter den anderen zurück. Teils war die Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung zwar Auslöser für Aktivitäten, in der Auseinandersetzung und Aneignung des Themas wurde die Motivation der Akteure breiter und schloss dann ökonomisch-instrumentelle bzw. humanistisch-mitarbeiterorientierte Motive ein. Zum anderen Teil widmeten sich Akteure der psychischen Belastung ihrer Mitarbeiter aus humanistisch-mitarbeiterorientierten bzw. in einigen Fällen auch aus ökonomisch-instrumentellen Motiven heraus, orientierten sich dann aber im weiteren Prozess auch an der Erfüllung der gesetzlichen Pflicht.

Im Vergleich zu den Fällen, die eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im klassischen Arbeitsschutzrahmen absolviert haben, zeigt sich bei den Fällen, in denen das normativ-gesetzliche Motiv um ein anderes der genannten Motive ergänzt wurde, ein grundsätzlicheres Interesse für Mitarbeiterbelange. Dieses äußerte sich zum Beispiel in dem stärkeren Bestreben, die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung wirklich verstehen zu wollen. *„Ich meine, wir hätten ja auch eine Mitarbeiterbefragung machen können und hätten die Ergebnisse hinter die Gefährdungsbeurteilung geheftet, und damit wäre es gut gewesen. Damit hätten wir den gesetzlichen Ansprüchen genügt. Aber das bringt uns ja nicht weiter. Wir können ja nicht die Mitarbeiter befragen, die äußern ihre Bedenken, und danach folgt dann nichts daraus.“* (Personalabteilung eines mittelgroßen Unternehmens).

In einem Teil dieser Fälle wurden arbeitsschutzrechtliche Anforderungen und Standards im weiteren Verlauf durchaus als relevant erachtet, das brachte eine Ausweitung des Fokus und eine stärkere Systematisierung des Vorgehens mit sich. Die (zunehmende) Systematik und Organisation eines solchen Prozesses wurde von den Verantwortlichen als Chance erkannt, die auftretende Belastung fundiert darlegen zu können, um auf dieser Grundlage Veränderungen gezielt und nachdrücklich angehen zu können. *„Da ist meiner Ansicht nach auch nichts Neues*

hochgekommen [bei der Ermittlung der Ausprägungen psychischer Belastung]. Aber es ist jetzt in der strukturierten Art und Weise, wie es gemacht wurde -zumindest wird jetzt der Versuch gemacht, das abzustellen.“ (Mitarbeitervertreter eines großen Unternehmens).

In den Fällen also, in denen humanistisch-mitarbeiterorientierte und auch ökonomisch-instrumentelle Motive für die Aktivitäten zum Erkennen und Vermeiden von Gefährdungen durch psychische Belastung ausschlaggebend sind, jedoch darüber hinaus auch normativ-gesetzliche Motive eine Rolle spielen, zeichnet sich eine Implementierung durch den Zugewinn an Systematik und Strukturierung aus. Die Regeln und Standards des Arbeitsschutzes helfen hier offenbar, die zuvor diffus wahrgenommene Belastung zu konkretisieren und eine Legitimation zu haben, Maßnahmen nachdrücklich anzugehen. *„Und das Tolle, was wir auch jetzt den Mitarbeitern gesagt haben, bei einer psychosozialen Gefährdungsbeurteilung folgen Maßnahmen. Und die Maßnahmen werden kontrolliert. Das heißt, der Geschäftsführer ist verpflichtet zu handeln. Und kann da nicht mehr sagen: „Nein, mache ich jetzt nicht.“ Und deswegen sind wir hier jetzt in einer positiven Richtung, so dass wir sagen, jetzt [...] können wir das endlich mal umsetzen.“* (Mitarbeitervertreter eines mittelgroßen Unternehmens)

Zusammenfassung der Ergebnisse

Betriebliche Akteure beschreiben vielfältige Anlässe und Motive ihrer Aktivitäten zum Erkennen und Vermeiden von Gefährdungen durch psychische Belastung. Den Stein ins Rollen brachten in den Unternehmen sowohl Aufforderungen durch Aufsichtsdienste und Impulse, die interne Arbeitsschutzverantwortliche aus Schulungen mitbrachten. Ebenso veranlassten veränderte Arbeitsbedingungen und Reaktionen der Beschäftigten auf Belastungen eine Auseinandersetzung mit dem Thema. In den Fällen, in denen die Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung als Motiv stark im Vordergrund stand, sich aber darüber hinaus humanistisch-mitarbeiterorientierte (i.S. der Gesunderhaltung der Beschäftigten als eigenständiges Ziel) oder auch ökonomisch-instrumentelle Motive (i.S. diesen Prozess nutzbar machen auch für andere Prozesse im Unternehmen) entwickelten, zeigte sich, dass eine Implementierung mit folgenden Aspekten einherging:

- (1) einer reflektierteren Auseinandersetzung mit psychischen Belastungen der Beschäftigten
- (2) einer stärkeren Präsenz des Themas in vielen Bereichen des Unternehmens
- (3) der Nutzung von Ergebnissen für vielfältige Prozesse im Unternehmen
- (4) der zielgerichteten Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen

In Unternehmen, die die Auseinandersetzung mit psychischer Belastung vor allem aus humanistisch-mitarbeiterorientierten oder ökonomisch-instrumentellen Motiven betrieben, brachte die Entwicklung zusätzlicher normativ-gesetzlicher Motive eine zunehmende Orientierung an Standards und Empfehlungen des Arbeitsschutzes und somit eine zunehmende Systematisierung, Strukturierung und eine Ausweitung des Wissens über psychische Belastung mit sich. Die hier dargestellten Ergebnisse unserer Untersuchung lassen vermuten, dass gerade die Kombination dieser Motive (Erfüllung der arbeitsschutzgesetzlichen Pflicht und Nutzen für Gestaltungsprozesse im Unternehmen) zu einer erfolgreichen und nachhaltigeren Implementierung führt.

Fazit

Es zeigt sich, dass Aktivitäten zum Erkennen und Vermeiden von Gefährdungen durch psychische Belastung aus verschiedenen Anlässen und Motiven angegangen werden. Das Wissen um diese Motive ermöglicht es zum einen, sich vor Augen zu führen, was eine systematische, strukturierte Auseinandersetzung mit psychischer Belastung im Unternehmen alles kann: Wirklich ernstgenommen, dient sie der Gesunderhaltung der Beschäftigten, bringt Nutzen auch für andere zentrale Prozesse im Unternehmen (z.B. die Organisation von reibungsloseren Arbeitsabläufen) und der Arbeitgeber erfüllt mit ihr seine arbeitsschutzgesetzliche Pflicht. Darüber hinaus ermöglicht dieses Wissen, verschiedene Zugänge zu den Betrieben zu finden, um diese anzuregen, einen ersten Schritt zum Erkennen und Vermeiden von Gefährdungen durch psychische Belastung zu machen. Es gilt jedoch auch dort, wo sich Unternehmen bereits auf den Weg gemacht haben und Aktivitäten entwickelt haben, nicht

nur eine Zielsetzung und ein Motiv starr zu verfolgen, sondern die verschiedenen Motive miteinander zu verknüpfen. Denn so kann es gelingen, betriebliche Vorgehensweisen zu entwickeln und zu fördern, die zum einen den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten ernsthaft in den Mittelpunkt rücken und zum anderen Standards des Arbeitsschutzes berücksichtigen.

Kurz gesagt, es geht darum, in der Erfüllung der gesetzlichen Pflicht wirksam Gefährdungen durch psychische Belastung zu vermeiden UND hierbei tieferen Nutzen auch für andere betriebliche Prozesse zu generieren. ■

LITERATUR

- [1] Ahlers, E. (2016): *Arbeit und Gesundheit im betrieblichen Kontext. Befunde aus der Betriebsrätebefragung des WSI 2015. WSI-Report 33, 12/2016.*
- [2] NAK-GS (2016). *Grundauswertung der Betriebsbefragung 2015 und 2011 – betriebsproportional gewichtet. Stand: 25.April 2016, Berlin: Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz.*
- [3] Lenhardt, U., & Beck, D. (2016). *Prevalence and quality of workplace risk assessments – Findings from a representative company survey in Germany. Safety science, 86, 48–56.*
- [4] Beck, D., Schuller, K. & Schulz-Dadaczynski, A. (2017). *Aktive Gefährdungsvermeidung bei psychischer Belastung. BAuA aktuell, 3/2017.*
- [5] Mayring, P. (2000). *Qualitative Content Analysis. Paper presented at the Forum: Qualitative Social Research.*
- [6] Janetzke, H., & Ertel, M. (2017). *Psychosoziale Belastungen im Fokus: neue Perspektiven der Gefährdungsbeurteilung im europäischen Vergleich. Wiesbaden: Springer VS.*
- [7] Nielsen, V. L., & Parker, C. (2012). *Mixed motives: economic, social, and normative motivations in business compliance. Law & Policy, 34(4), 428–462.*
- [8] GDA-Arbeitsprogramm Psyche (2016). *Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (2. erweiterte Aufl.). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Stand: 4.1.2016.*
- [9] Beck, D.; Schuller, K. & Schulz-Dadaczynski, A. (2017): *Aktive Gefährdungsvermeidung bei psychischer Belastung – Möglichkeiten und Grenzen betrieblichen Handelns. Prävention und Gesundheitsförderung, ePub ahead print, DOI: 10.1007/s11553-017-0615-0.*