

Handlungsleitfaden zur Berücksichtigung psychischer Arbeits- belastung in der Gefährdungsbeurteilung:

Bereich Justizvollzugsanstalten (HaBePsy-JVA)

Inhalt

Inhalt.....	3
Grußworte.....	4
I. Hintergrund zur Gefährdungsbeurteilung im Bereich Justizvollzugsanstalten.....	6
II. Anliegen des Handlungsleitfadens.....	7
III. Darstellung des Handlungsleitfadens.....	8
IV. Erläuterungen zur Nutzung des Handlungsleitfadens.....	9
V. Arbeitsschritte zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung	10
VI. Checklisten zur Gefährdungsbeurteilung mit Schwerpunkt psychischer Arbeitsbelastung	11
Modul A: Arbeitsschutzorganisation.....	11
Modul A 1: Allgemeine Arbeitsschutzorganisation	11
Modul A 2: Arbeitsschutzorganisation am Standort der Justizvollzugsanstalt.....	14
Modul B: Psychische Arbeitsbelastung	15
Modul B 1: Arbeitsumgebung: Gebäude und Außengelände - Beschaffenheit/Ausstattung/Sicherheitsvorkehrungen	15
Modul B 2: Arbeitsumgebung: Arbeitsräume/Arbeitsplätze - Beschaffenheit/Ausstattung/Sicherheitsvorkehrungen	18
Modul B 3: Gewaltpräventive Sicherheitsvorkehrungen - technisch, organisatorisch und personenbezogen	20
Modul B 4: Arbeitsinhalte/Arbeitsaufgabe.....	23
Modul B 5: Arbeitsorganisation	25
Modul B 6: Arbeitszeit.....	27
Modul B 7: Soziale Beziehungen/Führung	28
Modul B 8: Arbeitsmittel	30
VII. Arbeitsschutzrelevante Gesetze, Verordnungen, Technische Regeln, Vorschriften und Normen der Gesetzlichen Unfallversicherungsträger.....	32
VIII. Weiterführende Regeln, Informationen, Empfehlungen, Grundsätze, Schriften, Literatur	33
IX. Kontaktdaten.....	34

Grußworte

Wer in einer Justizvollzugsanstalt beschäftigt ist, macht einen wertvollen, aber auch harten Job. Engagierte Beschäftigte leisten mit ihrer Arbeit im Allgemeinen Vollzugsdienst, im Sozialen Dienst oder in der Verwaltung einen gesellschaftlich enorm wichtigen Beitrag. Insbesondere der soziale Umgang mit den Gefangenen, aber auch herausfordernde organisatorische Arbeitsbedingungen, Schichtarbeit und Personalmangel führen zu vergleichsweise hohen psychischen Belastungen in diesem Berufsfeld.

Mir ist es ein großes Anliegen, dass die Beschäftigten im sächsischen Justizvollzug ihre anspruchsvolle Arbeit unter guten und sicheren Arbeitsbedingungen ausführen können. Ein kritischer Blick auf die psychischen Belastungen in verschiedenen Bereichen der sächsischen Verwaltung hat die besonderen Herausforderungen in Justizvollzugsanstalten aufgezeigt. Um den erkannten Unterstützungsbedarf zu decken, wurde dieser spezielle Handlungsleitfaden entwickelt.

Die Gefährdungsbeurteilung ist das Kernstück, um gute Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Durch die regelmäßige Durchführung und Anpassung der Gefährdungsbeurteilung können alle sächsischen Justizvollzugsanstalten auf die besonderen Herausforderungen in ihrem Arbeitsumfeld reagieren und so die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten schützen. Dieser Handlungsleitfaden unterstützt die gesamte Institution Justizvollzugsanstalt, vom einzelnen Beschäftigten bis hin zur Führungskraft. Das Credo muss lauten: Wer morgens gesund in den Dienst geht, soll abends auch gesund wieder nach Hause kommen!

Die zuständigen Landesbehörden haben gemäß Arbeitsschutzgesetz eine besondere Bedeutung, wenn es um die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten geht. Die Aufsichtsbediensteten der Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz und Marktüberwachung sowie der Unfallkasse Sachsen agieren auf Grundlage ihrer gemeinsamen Beratungs- und Über-

wachungsstrategie. Dieser Handlungsleitfaden ist ein Beispiel für die sehr gute fachliche Arbeit, die bedarfsgerechte Schwerpunktsetzung sowie das Hand-in-Hand-Arbeiten verschiedener zuständiger Institutionen.

Mein Dank gilt allen, die sich diesem schwierigen und komplexen Prozess gewidmet haben und mit dem Ergebnis dem gesamten sächsischen Justizvollzug ein wichtiges Instrument an die Hand geben. Mit Veröffentlichung dieses Handlungsleitfadens können alle sächsischen Justizvollzugsanstalten das Thema Arbeitsschutz und insbesondere die psychische Belastung am Arbeitsplatz nicht nur in den Fokus rücken, sondern echte Verbesserungen für die Beschäftigten erreichen.

Unterstützung steht bereit, packen wir es an.

Martin Dulig

Staatsminister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Die Arbeit im Justizvollzug zählt fraglos zu den aufreibendsten und anspruchsvollsten Tätigkeiten in der gesamten Justiz. Täglich haben es die Bediensteten mit Menschen zu tun, die von der sozialen Teilhabe ausgeschlossen worden sind, eine herausfordernde Biographie mitbringen und auf ihre Umgebung nicht selten ablehnend oder gar feindselig reagieren. Diese extrem fordernde Arbeit schlägt sich in einer besonderen Form der Belastung nieder, körperlich wie auch psychisch. Im Zuge ihrer Revision zum Stand der Integration psychischer Belastungen in die betriebliche Gefährdungsbeurteilung in der Jugendstrafvollzugsanstalt Regis-Breitungen kam die Landesdirektion Sachsen im Herbst 2020 zu dem Schluss, dass die bisherigen Empfehlungen zu Gefähr-

dungsbeurteilungen im Verwaltungsbereich den besonderen psychischen Belastungen im Justizvollzug nicht ausreichend Rechnung trugen. Daher wurde vereinbart, eine justizvollzugsspezifische Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung zu erarbeiten. Dabei werden arbeitsplatzbezogen mögliche Gefährdungen erfasst und beurteilt, um daraus konkrete Maßnahmen abzuleiten.

Mit der Erstellung des Leitfadens wurde eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe betraut, in der neben dem SMJusDEG auch das SMWA, die Unfallkasse Sachsen sowie die Landesdirektion Sachsen vertreten waren. Der Leitfaden wurde in enger Zusammenarbeit mit den Justizvollzugsanstalten und der Jugendstrafvollzugsanstalt erarbeitet.

Ich danke allen, die sich an diesem komplexen Erarbeitungsprozess beteiligt haben – indem sie Ansprechpersonen gesucht, Belastungen erhoben und schließlich die Ergebnisse schriftlich festgehalten haben. Dem Justizvollzug steht damit jetzt ein passgenaues Instrument zur Gefährdungsbeurteilung und zur Ableitung der erforderlichen Maßnahmen zur Verfügung. Ich hoffe, dass er allen Bediensteten im sächsischen Justizvollzug zugutekommen und ihnen bei ihrer Arbeit ein wertvoller Begleiter sein wird.

Katja Meier

Staatsministerin der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung

1. Hintergrund zur Gefährdungsbeurteilung im Bereich Justizvollzugsanstalten

Im Jahr 2018 beschloss das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, verstärkt Behörden des Freistaates Sachsen hinsichtlich der Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze zu kontrollieren und beraten. Ein Projektteam bestehend aus Aufsichtsbediensteten der Landesdirektion Sachsen suchte in diesem Zusammenhang verschiedene Justizvollzugsanstalten in Sachsen auf. Dabei wurde u. a. festgestellt, dass psychische Belastung insbesondere in Justizvollzugsanstalten eine große Rolle spielt und erheblicher Unter-

stützungsbedarf bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung besteht. Dies wurde zum Anlass genommen, die Thematik in den Fokus konkreter Ausarbeitungen zu stellen. Der bereits 2019 im Freistaat Sachsen veröffentlichte *„Handlungsleitfaden zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Arbeitsbelastungen in der öffentlichen Verwaltung -HaGepA-“* wurde hierfür als Grundlage genommen und auf die besonderen Verhältnisse der Justizvollzugsanstalten angepasst. Neue Erkenntnisse des Arbeitsprogramms „Psyche“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie

(GDA) fanden hierbei Berücksichtigung. **Auch dieser neue Handlungsleitfaden entstand auf Grundlage der im Rahmen der GDA gesetzlich verankerten Zusammenarbeit zwischen dem Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, der Landesdirektion Sachsen sowie der Unfallkasse Sachsen.**

Die im Literaturverzeichnis aufgeführten Gesetze und Literaturquellen entsprechen dem derzeitigen Stand und sind ggf. bei der Gefährdungsbeurteilung anzupassen und zu aktualisieren.

11. Anliegen des Handlungsleitfadens

Gemäß Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) besteht für den Arbeitgeber, also die Anstaltsleitung einer Justizvollzugsanstalt, die gesetzliche Verpflichtung, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten unter Verwendung geeigneter Arbeitsschutzmaßnahmen zu gewährleisten. Es sind dabei für alle Tätigkeitsbereiche Gefährdungen zu erfassen und dahingehend zu beurteilen, ob sie die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten negativ beeinflussen.

Im Falle einer ermittelten Gefährdung sind erforderliche Schutzmaßnahmen abzuleiten, umzusetzen und auf die gewünschte Wirksamkeit zu überprüfen. Insbesondere bzgl. der Verpflichtung zur Dokumentation und Weiterführung der Gefährdungsbeurteilung unterstützt dieser Handlungsleitfaden.

Da Beschäftigte der verschiedenen Tätigkeitsbereiche einer Justizvollzugsanstalt immenser psychischer Belastung ausgesetzt sind, kann die Verwendung des Handlungsleitfadens helfen, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Bediensteten zu erhalten. Die Vermeidung arbeitsbedingter Krankheitsausfälle und Fluktuation steht aufgrund der oftmals angespannten Personalsituation ebenfalls im Fokus des Handlungsleitfadens.

Der Schwerpunkt des Handlungsleitfadens liegt auf Fragen, die mögliche psychische Gefährdungen aufdecken.

Bei der Ableitung von Schutzmaßnahmen ist gemäß Arbeitsschutzgesetz folgender Grundsatz zu berücksichtigen: Verhältnisprävention geht immer vor Verhaltensprävention! In der Konsequenz haben im Sinne einer Maßnahmenhierarchie technisch-bauliche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen Vorrang vor organisatorischen und zuletzt

verhaltensbezogenen Maßnahmen.

Zu den psychischen Arbeitsbelastungen gehören nach DIN EN ISO 10075 und der Publikation der GDA „Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung, Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis“ insbesondere Belastungen, die sich aus

- Arbeitsinhalten/Arbeitsaufgabe,
 - Arbeitsorganisation,
 - Arbeitszeit,
 - sozialen Beziehungen (einschließlich Führung),
 - Arbeitsmitteln und
 - Arbeitsumgebung
- ergeben können.

Sämtliche Arbeitsbedingungen beeinflussen das Denken, Fühlen und Handeln der Menschen im Kontext ihrer Arbeit. Daher greift der Handlungsleitfaden diese Merkmalsbereiche auf und unterlegt sie mit konkreten Gefährdungen. Wichtig ist hierbei ein korrektes Verständnis der Begrifflichkeit „Belastung“. Hingegen des allgemeinen Verständnisses bezeichnet der Begriff „Belastung“ in der Arbeitspsychologie einen wertneutralen Begriff. Belastung kann sich sowohl positiv als auch negativ auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Menschen auswirken. Eine Arbeitswelt ohne jegliche Belastung ist also nicht anzustreben. Ausschließlich mangelhafte Arbeitsbedingungen stellen eine Gefährdung dar. Der Handlungsleitfaden greift mit seiner theoretischen Ausrichtung auf psychische Belastung direkt die Forderungen des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG), Mutterschutzgesetzes

(MuschG), der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) sowie der Technischen Regeln für Arbeitsstätten (z. B. ASR V3) auf, nach denen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen psychische Arbeitsbelastung zu integrieren ist. Er widmet sich hierbei konkret den Tätigkeitsbereichen in Justizvollzugsanstalten.

Typische arbeitsbedingte Gefährdungen in Justizvollzugsanstalten sind u. a.

- Rollenkonflikte,
- geringe Wertschätzung und wenig Anerkennung,
- konfliktbehaftete Situationen mit hohem Aggressionspotenzial,
- emotionale Inanspruchnahme,
- geringe Handlungs- und Entscheidungsspielräume,
- Arbeitszeit (Nacht-, Wochenend- und Schichtdienst) oder auch
- Arbeitsumgebung (z. B. Raumgröße, Raumklima).

Dieser Handlungsleitfaden thematisiert ebenso Prävention von und Umgang mit körperlicher und psychischer Gewalt.

Bei Bedarf beraten die staatlichen Arbeitsschutzbehörden und die gesetzlichen Unfallversicherungsträger zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen.

Weitere Informationen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der öffentlichen Verwaltung können dem „*Handlungsleitfaden zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Arbeitsbelastung in der öffentlichen Verwaltung – HaGepA*“ entnommen werden.

III. Darstellung des Handlungsleitfadens

Der Handlungsleitfaden basiert auf dem Gesetzes- und Regelwerk des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, einschließlich gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse. Bei der Erstellung wurde die fachliche Expertise des Aufsichtspersonals mit dem praktischen Wissen der Vertreter verschiedenster Tätigkeitsbereiche der Justizvollzugsanstalten vereint. Die Erarbeitung des Handlungsleitfadens wurde zudem mit Arbeitsschutzakteuren des Justizvollzuges abgestimmt. Vertreter folgender Tätigkeitsbereiche Sächsischer Justizvollzugsanstalten brachten sich durch schriftliche Zuarbeiten, in Arbeitsgruppen sowie moderierten Workshops in den Entstehungsprozess des neuen Handlungsleitfadens ein:

- Verwaltung
- Medizinischer Dienst
- Psychologischer Dienst
- Pädagogischer/Sozialer Dienst
- Allgemeiner Vollzugsdienst – Funktionsdienst
- Allgemeiner Vollzugsdienst – Stationsdienst

Der Handlungsleitfaden wurde in ausgewählten Bereichen von Justizvollzugsanstalten bzgl. Handhabbarkeit und Eignung für die Gefährdungsbeurteilung erprobt. Er besteht aus einer Einführung in die Hintergründe, einer Anleitung zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, umfangreichen Checklisten und zuletzt Quellenangaben.

Die Fragen der Checklisten erfassen ausgewählte Gefährdungen in Justizvollzugsanstalten. Sie haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Hier nicht erfasste Gefährdungen (z. B. nach Gefahrstoffverordnung, Biostoffverordnung), die in den Arbeitsbereichen außerdem auftreten können, sind zusätzlich zu beurteilen.

Zur Erhöhung der Anwenderfreundlichkeit des Handlungsleitfadens können die Checklisten auch in einer separaten Excel-Liste erarbeitet werden. Dies hat den Vorteil, dass der aktuelle Stand der Gefährdungsbeurteilung gespeichert wird. Änderungen und Fortführungen können einfach ergänzt werden. Am Ende der jeweiligen Module gibt eine Auswertung eine visuelle Rückmeldung über den Bearbeitungsstand sowie die jeweiligen Handlungsbedarfe bzgl. der einzelnen Merkmalsbereiche.

Jede Justizvollzugsanstalt ist unabhängig zu betrachten. Manche Fragen der Checklisten treffen auf Tätigkeiten bzw. Räumlichkeiten der konkreten Einrichtung nicht zu. Die Checklisten können bei Bedarf von Arbeitsschutzverantwortlichen fortgeschrieben und um anstaltsspezifische Fragestellungen ergänzt werden. Sie sind so gestaltet, dass alle ermittelten Gefährdungen und Maßnahmen dokumentiert werden können. Die relevanten Rechtsgrundlagen sind kursiv unterlegt. Die Checklisten für die Analyse und Bewertung der Arbeitsbedingungen sind in folgende Module gegliedert, die Detailfragen enthalten:

- Modul A: Arbeitsschutzorganisation
- Modul A 1: Allgemeine Arbeitsschutzorganisation
- Modul A 2: Arbeitsschutzorganisation am Standort der Justizvollzugsanstalt
- Modul B: Psychische Arbeitsbelastung
- Modul B 1: Arbeitsumgebung: Gebäude und Außengelände – Beschaffenheit/Ausstattung/Sicherheitsvorkehrungen
- Modul B 2: Arbeitsumgebung: Arbeitsräume/Arbeitsplätze – Beschaffenheit/Ausstattung/Sicherheitsvorkehrungen
- Modul B 3: Gewaltpräventive Sicherheitsvorkehrungen – technisch, organisatorisch und personenbezogen
- Modul B 4: Arbeitsinhalte/Arbeitsaufgabe
- Modul B 5: Arbeitsorganisation
- Modul B 6: Arbeitszeit
- Modul B 7: Soziale Beziehungen/Führung
- Modul B 8: Arbeitsmittel

Die Checklisten lassen sich ausgedruckt in Papierform oder als separate Excel-Datei bearbeiten.

Die Excel-Datei finden Sie auf der Homepage der Arbeitsschutzverwaltung des Freistaates Sachsen unter <https://www.arbeitsschutz.sachsen.de/psychische-belastungen-4082.html> zum Download.

IV. Erläuterungen zur Nutzung des Handlungsleitfadens¹

Es bietet sich an, den Einsatz des Handlungsleitfadens von zentraler Stelle, z. B. dem Arbeitsschutzausschuss oder einer Steuerungsgruppe, zu planen. Die Fragen zur Arbeitschutzorganisation (Modul A) können im Wesentlichen auf der Grundlage von Dokumenten (z. B. Dienstordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge oder Brandschutzordnung) beantwortet werden. Die Module A1 und teilweise A2 können i.d.R. von zentraler Stelle ausgefüllt werden.

Das Modul B bearbeiten die Verantwortlichen im Rahmen von Arbeitsplatzbegehungen (Beobachtungsinterviews) und/oder in Gruppen-/Teamsitzungen unter Einbeziehung der Bediensteten. Bei Bedarf sollten betriebliche und externe Fachleute des Arbeits- und Gesund-

heitsschutzes zur Unterstützung herangezogen werden.

Die Checklisten enthalten folgende Antwortmöglichkeiten:

- „ja“,
- „nein“,
- „trifft nicht zu“.

Der Sollzustand ist in den Fragen bereits formuliert. Wird das grau unterlegte Antwortfeld angekreuzt, besteht Diskrepanz zwischen Ist- und Sollzustand. Das bedeutet, dass eine mögliche Gefährdung und damit Handlungsbedarf besteht. Der Sollzustand basiert auf arbeitschutzrechtlichen Vorgaben, arbeitswissen-

schaftlichen Erkenntnissen sowie praktischen Erfahrungen.

Für die korrekte Einschätzung der Arbeitsbedingungen und die Ableitung von Gestaltungsmaßnahmen sind die Bediensteten aufgrund ihrer fachlichen Kompetenzen zu beteiligen. Eine Beteiligung des jeweiligen Personalrates wird empfohlen.

Für jede Maßnahme sind Verantwortlichkeit und Termin festzulegen. Dabei empfiehlt sich eine Priorisierung zur Realisierung der Maßnahmen. Abhängig ist die Dringlichkeit z. B. von Art und Ausmaß der Gefährdung, besonderen Gegebenheiten der Einrichtung oder der Beschäftigung besonderer Personengruppen.

Zur Veranschaulichung im Folgenden ein Ausfüllbeispiel:

	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen/Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich: Termin:	Wirksamkeitskontrolle
B 1.22	Sind die Gefahrenbereiche dort, wo Gefangene sich frei bewegen können, für Bedienstete und andere Gefangene einsehbar? (z. B. Was befindet sich hinter der Tür?) <i>§ 3a Abs. 1 ArbStättV i.V. mit Nr. 11 ASR V3</i>		x		Anbringen von Kameras Einbau von Sichtfenstern	Abteilungsleitung XXX Termin: III/ 2025	Die festgelegten baulichen/technischen Maßnahmen (Kamera, Sichtfenster) haben sich bewährt. Alle Bereiche, in denen sich Gefangene bewegen können, sind einsehbar.

Tabelle 1: Ausfüllbeispiel

¹ Kapitelquelle: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr; Landesdirektion Sachsen; Unfallkasse Sachsen; Landeshauptstadt Dresden (Hrsg.): Handlungsleitfaden zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Arbeitsbelastungen in der öffentlichen Verwaltung, Dresden 2019.

V. Arbeitsschritte zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein komplexer und kontinuierlicher Prozess, der sorgfältig von der Anstaltsleitung zu planen ist. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung kann in bestehende betriebliche Prozesse der

Gefährdungsbeurteilung integriert werden. Sie muss nicht als eigenständiger Prozess organisiert sein. Bei Bedarf beraten die staatlichen Arbeitsschutzbehörden und die gesetzlichen Unfallversicherungsträger.

Nach der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) werden folgende Arbeitsschritte zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung empfohlen.

Arbeitsschritte	Hinweise
1. Vorbereitung: Vorgehen planen, Voraussetzungen schaffen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vernetzung mit bereits bestehenden Gremien und Strukturen (z. B. Arbeitsschutzausschuss) ■ Verantwortlichkeiten, Durchführende, Mitwirkende (Akteure, die das Tätigkeitsspektrum im eigenen Betrieb kennen) festlegen ■ Methoden und Zeitraum für die Gefährdungsbeurteilung festlegen ■ Einbindung von Entscheidungsträgern ■ bedarfsbezogene Fachexpertise in die Planung einbeziehen (Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, Psychologen, Unfallversicherungsträger, Aufsichtsbehörde) ■ Festlegungen zur Ergebnisauswertung innerhalb der Arbeitsbereiche und für die gesamte JVA treffen (Entwicklung, Umsetzung, Wirksamkeitskontrolle der Maßnahmen)
2. Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gefährdungsbeurteilung am Organigramm/der Struktur der Institution ausrichten, damit kein Arbeitsbereich vergessen wird ■ Arbeitsbereiche/Tätigkeiten mit gleichen Arbeitsaufgaben und gleichen Arbeitsbedingungen können zusammengefasst werden (evtl. bestehen bei gleichen Arbeitsaufgaben unterschiedliche Einflüsse durch Arbeitsumgebung bzw. soziale Beziehungen, dann in diesen Fällen Gefährdungsbeurteilung für diesen spezifischen Teil gesondert ausführen) ■ Rang- und Reihenfolge der Arbeitsbereiche für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung festlegen ■ alle Beteiligten zu den Zielen und dem Vorgehen der Gefährdungsbeurteilung informieren
3. Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen durch psychische Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ist-Zustand mit Hilfe der Checkliste anhand der Antwortmöglichkeiten „ja“, „nein“ oder „trifft nicht zu“ ermitteln und dokumentieren ■ Antworten im „grau“ unterlegten Bereich zeigen, dass Handlungsbedarf besteht ■ Einbeziehung von Führungskräften und Bediensteten ■ bei Bedarf kann die Methodik ergänzt werden (z. B. Analyse des Verlaufes der Belastung der Bediensteten über die Schicht)
4. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen mit Verantwortlichkeiten und Terminen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ideen für Maßnahmen schon während Erfassung von Gefährdungen aufnehmen ■ erforderliche Maßnahmen, die nicht im eigenen Verantwortungsbereich liegen, sind an zuständige betriebliche Struktureinheiten weiterzuleiten ■ die abgeleiteten umfassenden Maßnahmen, die nicht in eigener Zuständigkeit bearbeitet werden können, zusammenfassen und mit weiteren Entscheidungsträgern beraten ■ Maßnahmen mit Terminen festlegen; Priorisierung vornehmen (z. B. kurz-, mittel- oder langfristig) ■ abgeleitete Maßnahmen nach Rangreihe (T-O-P) realisieren: <ul style="list-style-type: none"> – Baulich-technische – Organisatorisch-strukturelle – Personenbezogene/verhaltensbezogene ■ Verantwortlichkeiten festlegen ■ Bedienstete über die Ergebnisse des Prozesses informieren
5. Wirksamkeitskontrolle	<ul style="list-style-type: none"> ■ ggf. Kriterien für Wirksamkeitsüberprüfung vereinbaren ■ Verantwortlichkeiten, Termine und Art der Kontrolle (z. B. Nachfragen, Begehung) festlegen (ggf. andere Maßnahmen einleiten, überprüfen und erneut dokumentieren) ■ Berücksichtigung von kurz-, mittel-, langfristigen Wirkungen
6. Aktualisierung / Fortschreibung	<ul style="list-style-type: none"> ■ bei neuen Arbeitstätigkeiten/Arbeitsplätzen, Veränderungen der Arbeitsbedingungen, neuen Arbeitsaufgaben, auffälligen gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Belegschaft (z. B. Beschwerden, Überlastungsanzeigen, Krankenstand, Unfälle), gesetzlichen Neuerungen oder neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen Gefährdungsbeurteilung neu erstellen oder aktualisieren
7. Dokumentation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verpflichtung zur Dokumentation nach § 6 ArbSchG ■ Die Gefährdungsbeurteilung ist ein Arbeitsmittel, welches für die Planung und Umsetzung erforderlicher Arbeitsschutzaktivitäten im Betrieb nützlich, übersichtlich und gut handhabbar ist

Tabelle 2: Erforderliche Prozessschritte zur Berücksichtigung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Die Ermittlung und Beurteilung der Belastungen sowie deren Dokumentation sind in vielen Publikationen jeweils als eigene Schritte dargestellt. Der Handlungsleitfaden ist jedoch so angelegt, dass die Ermittlung und Beurteilung von Belastungen zu einem Schritt zusammengefasst sind und die Ergebnisse gleich dokumentiert werden können.

VI. Checklisten zur Gefährdungsbeurteilung mit Schwerpunkt psychischer Arbeitsbelastung

Modul A: Arbeitsschutzorganisation

Modul A 1: Allgemeine Arbeitsschutzorganisation

Einrichtung:							
Standort:							
Bereich/Abteilung/Fachdienst:							
	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen / Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich Termin	Wirksamkeitskontrolle
A 1.1	Sind Fachkräfte für Arbeitssicherheit schriftlich bestellt? <i>§ 5 Abs. 1 ASiG, § 2 Abs. 1 DGUV Vorschrift 2</i>						
A 1.2	Untersteht die Fachkraft für Arbeitssicherheit unmittelbar der Leitung der Anstalt? <i>§ 8 Abs. 2 ASiG</i>						
A 1.3	Sind Betriebsärzte schriftlich bestellt? <i>§ 2 Abs. 1 ASiG, § 2 Abs. 1 DGUV Vorschrift 2</i>						
A 1.4	Untersteht der Betriebsarzt unmittelbar der Leitung der Anstalt? <i>§ 8 Abs. 2 ASiG</i>						
A 1.5	Gibt es Regelungen für die Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen (Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge)? <i>§ 3 Abs. 1, §§ 4, 5 und 5a ArbMedVV</i>						
A 1.6	Gibt es einen Arbeitsschutzausschuss? <i>§ 11 ASiG</i>						
A 1.7	Tritt der Arbeitsschutzausschuss nach A 1.6 mindestens einmal vierteljährlich zusammen? <i>§ 11 ASiG</i>						
A 1.8	Gibt es für nachfolgende plötzliche arbeitsbedingte Krisensituationen mit psychischer Extremlast betriebliche Regelungen (zum Verhalten in der Situation, zur Nachsorge, ggf. zur Unfallanzeige, ggf. zur polizeilichen Anzeige)? <i>§ 9 Abs. 2 und § 10 Abs. 1 ArbSchG DGUV Information 206-017, DGUV Grundsatz 306-001</i>						
A 1.8.1	Ereignisse mit verbaler/nonverbaler Gewalt (z. B. Beleidigungen, Bedrohungen, Gestikulieren)						
A 1.8.2	Ereignisse mit körperlicher Gewalt						
A 1.8.3	Bombendrohungen						
A 1.8.4	Amokläufe						
A 1.8.5	Suizidandrohungen						

Einrichtung:

Standort:

Bereich/Abteilung/Fachdienst:

	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen / Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich Termin	Wirksamkeitskontrolle
A 1.8.6	Androhungen und Ausführungen von Sachbeschädigungen						
A 1.8.7	Brände						
A 1.8.8	Auffinden von Gegenständen mit möglichem Gefahrenpotential						
A 1.8.9	Geiselnahme						
A 1.8.10	Sexualisierte Gewalt						
A 1.8.11	Explosionen						
A 1.8.12	Terroristische Anschläge						
A 1.8.13	Erpressung						
A 1.8.14	Mordandrohungen						
A 1.8.15	Weitere (bitte benennen)						
A 1.9	Gibt es Regelungen zur Informationsweiterleitung von außerordentlichen Vorkommnissen (z. B. Gewaltandrohungen, Selbsttötung, Angriffe auf Bedienstete, schwere Unfälle) an andere Einrichtungen und Personen?						
A 1.10	Werden Unfälle einschließlich Wegeunfälle dokumentiert, ausgewertet und werden ggf. präventive Maßnahmen festgelegt? <i>§ 6 Abs. 2 ArbSchG, § 193 SGB VII</i>						
A 1.11	Gibt es betriebliche Regelungen zur Wartung und Prüfung der Funktionstüchtigkeit folgender Sicherheitseinrichtungen? <i>§ 4 Abs. 3 ArbStättV</i>						
A 1.11.1	Sicherheitsbeleuchtung						
A 1.11.2	Brandmelde- und Feuerlöscheinrichtungen						
A 1.11.3	Signalanlagen						
A 1.11.4	Notaggregate						

Einrichtung:

Standort:

Bereich/Abteilung/Fachdienst:

	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen / Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich Termin	Wirksamkeitskontrolle
A 1.11.5	Personen-Notsignal-Anlagen						
A 1.11.6	Gefangenennotrufanlage						
A 1.11.7	GMA (Gefahrenmeldeanlage)						
A 1.11.8	Raumlufttechnische Anlagen						
A 1.11.9	Weitere (bitte benennen)						
A 1.12	Gibt es betriebliche Regelungen zur Wartung und Prüfung der ortsfesten elektrischen Anlagen und Betriebsmittel, Aufzüge, Druckbehälter, Gasanlagen etc.? <i>ArbStättV, BetrSichV, DGUV 4</i>						
A 1.13	Gibt es Regelungen für die Unterweisung der Bediensteten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit? <i>§ 12 Abs. 1 ArbSchG</i>						
A 1.14	Gibt es Regelungen für die Unterweisung von externen Beschäftigten, die in der Einrichtung tätig sind (z. B. Wach- und Sicherheitsdienst, Reinigungsdienst, externe Betriebe, externe Auszubildende) hinsichtlich der Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit? <i>§ 8 Abs. 2 ArbSchG</i>						
A 1.15	Werden spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Bedienstete (z. B. Menschen mit Behinderungen, schwangere und stillende Frauen und Jugendliche) berücksichtigt und gibt es ggf. betriebliche Regelungen zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz? <i>§ 4 Nr. 6 ArbSchG, MuSchG, JArbSchG</i>						
	Liegt weiterer Handlungsbedarf vor?						
	Eigene Ergänzungen:						

Modul A: Arbeitsschutzorganisation

Modul A 2: Arbeitsschutzorganisation am Standort der Justizvollzugsanstalt

Einrichtung:							
Standort:							
Bereich/Abteilung/Fachdienst:							
	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen / Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich Termin	Wirksamkeitskontrolle
A 2.1	Hat die Anstaltsleitung (bei Bedarf) ihre obliegenden Pflichten aus dem Arbeitsschutzgesetz an zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich übertragen (z. B. in dienstrechtlicher Regelung, Stellenbeschreibung, Geschäftsverteilungen, Bestellurkunde)? <i>§ 13 Abs. 2 ArbSchG</i>						
A 2.2	Sind Sicherheitsbeauftragte bestellt? <i>§ 22 Abs. 1 SGB VII und § 20 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1, DGUV Information 211-039</i>						
A 2.3	Gibt es für den Standort spezifische Regelungen jeweils für Brand-, Gefahrenfälle und andere arbeitsbedingte Krisensituationen? <i>§ 9 Abs. 2 und § 10 Abs. 1 ArbSchG</i>						
A 2.4	Sind zur Bekämpfung von Entstehungsbränden Brandschutzhelfer benannt? <i>§ 10 Abs. 2 ArbSchG, § 3a Abs. 1 i.V.m. Nr. 2.2 Anhang ArbStättV, ASR A2.2, Nr.6.2, § 22 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1</i>						
A 2.5	Sind die benannten Brandschutzhelfer nach Nr. A 2.4 entsprechend ausgebildet und mit ihren Aufgaben vertraut? <i>s. A 2.3 und DGUV Information 205-023</i>						
A 2.6	Sind Bedienstete benannt, die Aufgaben der Evakuierung übernehmen? <i>§ 10 Abs. 2 ArbSchG</i>						
A 2.7	Stehen den Bediensteten Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe vor Ort zur Verfügung? <i>§ 10 ArbSchG, § 3a Abs. 1 i.V.m. Nr. 4.3 Anhang ArbStättV, ASR A4.3</i>						
A 2.8	Sind die unter A 2.7 genannten Aufbewahrungsorte gekennzeichnet? <i>§ 3a Abs. 1 i.V.m. Nr. 1.3 und Nr. 4.3 Anhang ArbStättV, ASR A1.3, ASR A4.3</i>						
A 2.9	Sind für Erste-Hilfe-Leistungen Ersthelfer benannt und den Bediensteten bekannt gemacht worden? <i>§ 10 Abs. 2 ArbSchG, § 26 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1</i>						
A 2.10	Werden Erste-Hilfe-Leistungen dokumentiert? <i>§ 24 Abs. 6 DGUV Vorschrift 1</i>						
A 2.11	Wird mindestens einmal jährlich eine arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene Unterweisung für alle Bediensteten zum Arbeits-, Gesundheits- und Brandschutz durchgeführt? <i>§ 12 Abs. 1 ArbSchG, § 6 ArbStättV</i>						
A 2.12	Werden auch die Beschäftigten anderer Arbeitgeber (z. B. externe Betriebe, externe Auszubildende, Reinigungsdienst) angemessen unterwiesen? <i>§ 8 Abs. 2 ArbSchG</i>						
	Liegt weiterer Handlungsbedarf vor?						
	Eigene Ergänzungen:						

Modul B: Psychische Arbeitsbelastung

Modul B 1: Arbeitsumgebung: Gebäude und Außengelände – Beschaffenheit/Ausstattung/Sicherheitsvorkehrungen

Einrichtung:							
Standort:							
Bereich/Abteilung/Fachdienst:							
	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen / Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich Termin	Wirksamkeitskontrolle
B 1.1	Ist der Standort barrierefrei gestaltet? <i>§ 3a Abs. 2 ArbStättV, ASR V3a.2, DIN 18040-1</i>						
B 1.2	Weisen Fußböden und Verkehrswege eine trittsichere Oberfläche auf und sind diese frei von Stolperstellen? <i>§ 3a Abs. 1 i.V.m. Nr. 1.5 Abs. 2 Anhang ArbStättV, ASR A1.5/1,2</i>						
B 1.3	Sind die Verkehrswege – einschließlich der Treppen – ausreichend bemessen und sicher begehbar? <i>§ 3a Abs. 1 i.V.m. Nr. 1.8 Abs. 1 und 2 Anhang zur ArbStättV, ASR A1.8</i>						
B 1.4	Sind die Rettungswege am Standort ausreichend bemessen, dauerhaft gekennzeichnet und werden diese ständig freigehalten? <i>§ 3a Abs. 1 i.V.m. Nr. 2.3 Anhang zur ArbStättV, ASR A2.3</i>						
B 1.5	Ist die Beleuchtung im Gebäude ausreichend? <i>§ 3a Abs. 1 i.V.m. Nr. 3.4 Anhang zur ArbStättV, ASR A3.4 Anhang 1</i>						
B 1.6	Ist die Beleuchtung auf dem Anstaltsgelände (z. B. Fußwege, Parkplätze) ausreichend? <i>§ 3a Abs. 1 i.V.m. Nr. 3.4 Anhang zur ArbStättV, ASR A3.4 Anhang 2</i>						
B 1.7	Ist ein sicheres und gefahrloses Verlassen des Standortes bei Ausfall der Allgemeinbeleuchtung gewährleistet (z. B. durch Sicherheitsbeleuchtung und/oder optisches Sicherheitsleitsystem)? <i>§ 3a Abs. 1 i.V.m. Nr. 2.3 Anhang zur ArbStättV, ASR A2.3, Nr. 7 und 8, ASR A3.4/7, Nr. 5</i>						
B 1.8	Lassen sich Türen von Notausgängen in Fluchtrichtung öffnen? <i>§ 3a Abs. 1 i.V.m. Nr. 2.3 Abs. 2 Anhang zur ArbStättV</i>						
B 1.9	Unterscheidet sich das Alarmsignal zum Verlassen der Einrichtung (z. B. bei Bränden) von dem Alarmsignal zum Verbleiben/Schutzsuchen in der Einrichtung (z. B. bei Geiselnahme, Amok)? <i>§ 3a Abs. 1 ArbStättV</i>						
B 1.10	Sind die Alarmsignale (vgl. Frage Nr. B 1.9) den Bediensteten bekannt? <i>§ 3a Abs. 1 ArbStättV</i>						
B 1.11	Sind zwecks besserer Orientierung die Raumnummern der Dienst-, Arbeits- und Sozialräume innen und außen angebracht (ggf. nach betrieblichem Sicherheitskonzept)? <i>§ 3a Abs. 1 ArbStättV</i>						
B 1.12	Ist der Standort mit einer ausreichenden Anzahl folgender geeigneter Einrichtungen gegen Brände bzw. zur Alarmierung bei Bränden/Brandentstehung ausgestattet? Und sind die Standorte den Bediensteten bekannt? <i>§ 3a Abs. 1 i.V.m. Nr. 2.2 Anhang zur ArbStättV, ASR A2.2</i>						
B 1.12.1	Feuerlöscheinrichtungen						

Einrichtung:

Standort:

Bereich/Abteilung/Fachdienst:

	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen / Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich Termin	Wirksamkeitskontrolle
B 1.12.2	Brandmelder						
B 1.12.3	Alarmanlagen						
B 1.12.4	Weitere (bitte benennen)						
B 1.13	Werden die nachfolgenden Sicherheitseinrichtungen zur Verhütung oder Beseitigung von Gefahren am Standort in regelmäßigen Abständen sachgerecht gewartet und auf ihre Funktionstüchtigkeit geprüft? <i>§ 4 Abs. 3 ArbStättV</i> (Anmerkung: Sofern am Standort nicht zu beantworten, Zuständigkeit vermerken und „trifft nicht zu“ ankreuzen.)						
B 1.13.1	Sicherheitsbeleuchtung						
B 1.13.2	Brandmelde- und Feuerlöscheinrichtungen						
B 1.13.3	Signalanlagen						
B 1.13.4	Notaggregate						
B 1.13.5	Notschalter						
B 1.13.6	Gefangenennotrufanlage						
B 1.13.7	GMA (Gefahrenmeldeanlage)						
B 1.13.8	Raumlufttechnische Anlagen						
B 1.13.9	Weitere (bitte benennen)						
B 1.14	Sind die durchsichtigen oder lichtdurchlässigen Wände und Türen in den Verkehrswegen in Augenhöhe zur besseren Erkennbarkeit gekennzeichnet? <i>§ 3a Abs.1 i.V.m Nr. 1.5 Abs. 3 und 1.7 Abs. 2 Anhang zur ArbStättV, ASR A1.6, Nr. 4.3 Abs. 1, ASR A1.7, Nr. 5 Abs. 7</i>						
B 1.15	Bestehen diese Wände und Türen (s. B.1.14) aus bruchsicherem Werkstoff? <i>§ 3a Abs.1 i.V.m Nr. 1.5 Abs. 3 und Nr. 1.7 Abs. 4 Anhang zur ArbStättV, ASR A1.7, Nr. 5 Abs. 6</i>						

Einrichtung:

Standort:

Bereich/Abteilung/Fachdienst:

	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen / Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich Termin	Wirksamkeitskontrolle
B 1.16	Sind in Bereichen mit einer Absturzgefahr für Personen Absturzsicherungen vorhanden und ausreichend bemessen? <i>§ 3a Abs.1 i.V.m Nr. 2.1 Abs. 1 Anhang zur ArbStättV, ASR A2.1, Nr. 5.1 Abs. 2</i>						
B 1.17	Sind zum Schutz vor herabfallenden Gegenständen folgende Sicherheitseinrichtungen angebracht? <i>ASR A2.1 Nr. 4.3 und 4.4</i>						
B 1.17.1	Streckmetallgitter						
B 1.17.2	Fangnetze						
B 1.17.3	Weitere (bitte benennen)						
B 1.18	Gibt es eine ausreichende Anzahl Personaltoiletten? <i>§ 3a Abs.1 i.V.m Nr. 4.1 Anhang zur ArbStättV, ASR A4.1, Nr. 5.2 Abs. 3</i>						
B 1.19	Wird das Objekt den hygienischen Anforderungen entsprechend gereinigt? <i>§ 4 Abs. 2 ArbStättV</i>						
B 1.20	Stehen den Bediensteten bei Bedarf geeignete Desinfektionsmittel und bei Flächendesinfektion zusätzlich geeignete Schutzhandschuhe zur Verfügung? <i>§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG, § 4 Abs. 2 ArbStättV</i>						
B 1.21	Gibt es an den Gebäudezugängen entsprechende Verbotsschilder: (z. B. gegen Rauchen und Mitführen von Mobiltelefonen)? <i>§ 3a Abs.1 i.V.m. Nr.1.3 Anhang zur ArbStättV, ASR A1.3, Nr. 4</i>						
B 1.22	Sind die Gefahrenbereiche dort, wo Gefangene sich frei bewegen können, für Bedienstete und andere Gefangene einsehbar? (z. B. Was befindet sich hinter der Tür?) <i>§ 3a Abs. 1 ArbStättV i.V. mit Nr. 11 ASR V3</i>						
	Liegt weiterer Handlungsbedarf vor?						
	Eigene Ergänzungen:						

Modul B: Psychische Arbeitsbelastung

Modul B 2: Arbeitsumgebung: Arbeitsräume/Arbeitsplätze – Beschaffenheit/Ausstattung/Sicherheitsvorkehrungen

Einrichtung:							
Standort:							
Bereich/Abteilung/Fachdienst:							
	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen / Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich Termin	Wirksamkeitskontrolle
B 2.1	Beträgt in den Arbeitsräumen die Grundfläche für einen Büro- und Bildschirmarbeitsplatz mindestens 8 bis 10 m ² und für Großraumbüros 12 bis 15 m ² je Arbeitsplatz? <i>§ 3a Abs. 1 i.V.m. Nr. 1.2 Anhang zur ArbStättV, ASR A1.2, Nr. 5</i>						
B 2.2	Ist an den Arbeitsplätzen jeweils eine Bewegungsfläche (unverstellte Bodenfläche) von mindestens 1,50 m ² vorhanden, wobei die Tiefe und Breite mindestens jeweils 1,00 m beträgt? (Anmerkung: erforderliche Bewegungsflächen dürfen sich nicht mit Flächen für Sicherheitsabstände, Verkehrs-, Rettungswegen etc. überlagern) <i>§ 3a Abs. 1 i.V.m. Nr. 1.2 Anhang zur ArbStättV, ASR A1.2, Nr. 5.1</i>						
B 2.3	Wird den erforderlichen Bewegungsflächen zur barrierefreien Gestaltung der Arbeitsplätze Rechnung getragen? <i>ASR V3a.2</i>						
B 2.4	Ist in den Arbeitsräumen mit Gefangenen-/Besucher-verkehr gewährleistet, dass für jeden Bediensteten abzüglich der Einbauten (z. B. Möbel) ein Mindestluftvolumen von 12 m ³ und für jeden Gefangenen/ Besucher, die gleichzeitig im Raum sind, 10 m ³ Mindestluftvolumen vorhanden sind? <i>§ 3a Abs. 1 i.V.m. Nr. 1.2 Anhang zur ArbStättV, ASR A1.2, Nr. 7</i>						
B 2.5	Ist in den Arbeitsräumen mit Gefangenen-/Besucher-verkehr ausreichend Platz (Bewegungsfläche) vorhanden? <i>§ 3a Abs. 1 ArbStättV i.V.m. 3.1 Anhang zur ArbStättV</i>						
B 2.6	Verfügen die Arbeitsräume/Diensträume über eine Sichtverbindung nach außen und ausreichend Tageslicht? <i>§ 3a Abs. 1 i.V.m. Nr. 3.4 Anhang zur ArbStättV, ASR A3.4, Nr. 4.1</i>						
B 2.7	Ist der Arbeitsplatz ergonomisch eingerichtet (z. B. für Bildschirm-Arbeitsplätze)? <i>§ 3a Abs. 1 i.V.m. Nr. 6 Anhang zur ArbStättV</i>						
B 2.8	Sind ausreichend Lüftungsmöglichkeiten der Arbeitsräume gegeben? <i>§ 3a Abs. 1 i.V.m. Nr. 3.6 Anhang zur ArbStättV, ASR A 3.6</i>						
B 2.9	Gibt es am Arbeitsplatz belastende Umgebungseinflüsse, wie die folgenden? <i>§ 3a Abs. 1 i.V.m. Nr. 3.4, 3.5, 3.6, 3.7 Anhang zur ArbStättV</i>						
B 2.9.1	Lärm, störende Geräusche						
B 2.9.2	schlechte Beleuchtung						

Einrichtung:

Standort:

Bereich/Abteilung/Fachdienst:

	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen / Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich Termin	Wirksamkeitskontrolle
B 2.9.3	Hitze						
B 2.9.4	Kälte						
B 2.9.5	Zugluft						
B 2.9.6	Gerüche						
B 2.9.7	Weitere (bitte benennen)						
B 2.10	Sind geeignete Maßnahmen zum Schutz nicht rauchender Bediensteter vor Gesundheitsgefahren z.B. durch Tabakrauch getroffen? <i>§ 5 ArbStättV</i>						
B 2.11	Steht den Bediensteten ein geeigneter Pausenraum zur Verfügung? (z. B. zur Vermeidung arbeitsbedingter Störungen, Beeinträchtigungen wie Gerüche, Lärm) <i>§ 3a Nr. 4.2 Anhang ArbStättV i.V.m. ASR A4.2</i>						
B 2.12	Steht den Bediensteten bei Arbeiterfordernis folgende Ausrüstung für die Dienstauführung zur Verfügung? <i>§ 3 Abs.2 Nr. 1 ArbSchG</i>						
B 2.12.1	Dienstkleidung						
B 2.12.2	Persönliche Schutzausrüstungen						
B 2.12.3	Dienstfahrzeug						
B 2.12.4	Dienstaussweis						
B 2.12.5	Diensthandy/Funkgerät						
B 2.12.6	Weitere (bitte benennen)						
	Liegt weiterer Handlungsbedarf vor?						
	Eigene Ergänzungen:						

Modul B: Psychische Arbeitsbelastung
**Modul B 3: Gewaltpräventive Sicherheitsvorkehrungen –
 technisch, organisatorisch und personenbezogen**

Einrichtung:							
Standort:							
Bereich/Abteilung/Fachdienst:							
	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen / Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich Termin	Wirksamkeitskontrolle
B 3.1	Ist unbefugtes Betreten für entsprechende Räume/ Bereiche ausgeschlossen (z. B. durch Türen mit verschiedenen Schließsystemen)?						
B 3.2	Werden Bedienstete im Umgang mit Gefangenen oder zum Verhalten während und nach einem außerordentlichen Vorkommnis entsprechend unterwiesen?						
B 3.3	Gibt es regelmäßig stattfindende Übungen für Notfallsituationen, in denen die Handlungsabläufe trainiert und gefestigt werden?						
B 3.4	Werden die Bereiche für die Gefangenen entsprechend des Gefährdungspotentials kontrolliert (z. B. durch Vollzugsdienst, Schleuse/Scannerfunktion, Videoüberwachungssysteme/Kameras)?						
B 3.5	Sind die Besucher- und Familienbereiche (Rückzugsorte) freundlich gestaltet (z. B. ausreichende Sitzmöglichkeiten, gute Beleuchtung und Lüftung, helle Farbe, Lesematerial, Spielmöglichkeiten für Kinder, Kiosk)?						
B 3.6	Wurde eine Hausordnung erlassen? <i>§3a Abs. 1 ArbStättV, ASR V3, Nr. 11</i>						
B 3.7	Hängen die Hausordnung und eine Grundsatzerklärung gegen Gewalt zentral, für alle sichtbar und in mehreren Sprachen aus? <i>§ 6 ArbStättV</i>						
B 3.8	Gibt es wirksame Regelungen bei Gefahr für Sicherheit und Ordnung in Bezug auf Erlass und Durchsetzung (z. B. Hausverbot von Besuchenden)?						
B 3.9	Kommt es bei der Arbeitstätigkeit zu Beleidigungen, Bedrohungen, Nötigungen sowie Beschimpfungen?						
B 3.10	Gibt es geschlechtsspezifische Gewalt?						
B 3.11	Gibt es im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit physische Gewalt durch Gefangene? (z. B. Schlagen, Treten)						
B 3.12	Gibt es im Arbeitsbereich mutwillige Sachbeschädigungen?						
B 3.13	Gibt es ein Beschwerdemanagement?						
B 3.14	Stehen den Bediensteten für ihre Dienstaufführung nachfolgende Mittel und Regelungen zur Eigensicherung vor Gewalt zur Verfügung? <i>§ 3 Abs.2 Nr. 1 und § 4 ArbSchG</i>						
B 3.14.1	geeignetes mobiles oder stationäres Notrufsystem zur Alarmierung bei Gewaltgefahr am Arbeitsplatz						

Einrichtung:

Standort:

Bereich/Abteilung/Fachdienst:

	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen / Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich Termin	Wirksamkeitskontrolle
B 3.14.2	Selbstschutzmaßnahmen, die vom Gesetzgeber zugelassen und zur Verfügung gestellt werden:						
	Schutzausrüstung/Schutzwesten						
	Diensthandy/Funkgerät						
	Notfallknöpfe/Notruftasten (z. B. an Funkgeräten, Schreibtisch, Tastatur, Telefon, optische Anzeigen)						
	Alarmierungssoftware						
	Weitere (bitte benennen)						
B 3.14.3	Selbstverteidigungsausstattung zur Eigensicherung der Bediensteten bei potentiellen Übergriffen:						
	Teleskopeinsatzstöcke						
	Reizstoffsprühgeräte						
	Schusswaffen						
	Weitere (bitte benennen)						
B 3.15	Gibt es organisatorische Regelungen für die Rückmeldung oder Zwischenmeldung der Bediensteten aus dem Außendienst?						
B 3.16	Kann Alleinarbeit bei möglichem Konfliktpotenzial vermieden werden?						
B 3.17	Gibt es eine Vorgabe zum Hinzuziehen von Kolleginnen und Kollegen bei hohem Konflikt- und Gefährdungspotential, um angemessene Vorsichtsmaßnahmen treffen zu können?						
B 3.18	Gibt es Schulungen zu gefangenenorientiertem Handeln (z. B. interkulturelle Kompetenz, Fremdsprachenkenntnisse, Deeskalationsverhalten, Konfliktlösungsstrategien, Eigensicherung, Selbstverteidigung)?						
B 3.19	Gibt es Vorkehrungen für den Schutz von schwangeren und stillenden Bediensteten (z. B. Beschäftigungsverbot, Umsetzung - bitte benennen)?						
B 3.20	Sind die Kassen und Auszahlstellen unter nachfolgenden Aspekten sicherheitsgerecht gestaltet und organisiert? <i>§ 3 a Abs. 1 ArbStättV i.V.m. DGUV Vorschrift 26 Kassen (bzw. in Anlehnung an DGUV Vorschrift 26)</i>						

Einrichtung:

Standort:

Bereich/Abteilung/Fachdienst:

	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen / Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich Termin	Wirksamkeitskontrolle
B 3.20.1	Schutz gegen Zutritt und Zugriff Unbefugter						
B 3.20.2	Abtrennung bruch-/ggf. schussicher						
B 3.20.3	organisatorische Regelungen zum Umgang mit Bargeld						
B 3.20.4	Kassenbereich (Geldkassette) nicht einsehbar						
B 3.20.5	Weitere (bitte benennen)						
B 3.21	Ist der Arbeitsplatz so beschaffen, dass sich die Bediensteten bei Gewaltgefahr schnell in Sicherheit bringen können (Verbindungs-türen zu Nachbarräumen oder andere Fluchtmöglichkeiten?) <i>§ 9 Abs. 3 ArbSchG, § 4 Abs. 4 ArbStättV</i>						
B 3.22	Können die Bediensteten bei Eskalationsgefahr und Übergriffen schnell Hilfe durch Kollegen oder Kolleginnen, Vorgesetzte oder durch sonstige Personen erhalten?						
B 3.23	Gibt es externe Unterstützung durch Kooperation(en) mit anderen Institutionen (z. B. Polizei)?						
B 3.24	Sind am Arbeitsplatz die Distanzbereiche/Sicherheitsabstände zwischen Bediensteten und Gefangenen ausreichend? <i>§ 3 Abs. 1 ArbStättV i.V. mit Nr. 11 ASR V3</i>						
B 3.25	Sind in dem Bereich, in dem Gefangenenberatungen oder Untersuchungen stattfinden, scharfe, spitze und sonstige bewegliche Gegenstände dem Zugriff der Gefangenen entzogen?						
B 3.26	Werden Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten entsprechend eingewiesen, bevor sie an Arbeitsplätzen mit Konfliktpotential durch Gefangene eingesetzt werden?						
B 3.27	Ist der Umgang mit Besucherverkehr kontrolliert, begleitet, beaufsichtigt und sind alle Beteiligten entsprechend unterwiesen?						
B 3.28	Gibt es im Anschluss an schwerwiegende Vorkommnisse Unterstützungssysteme (z. B. Psychologische Ersthelfer, Kollegenhilfe, Meldekettten etc.)?						
	Liegt weiterer Handlungsbedarf vor?						
	Eigene Ergänzungen:						

Modul B: Psychische Arbeitsbelastung

Modul B 4: Arbeitsinhalte/Arbeitsaufgabe

Einrichtung:							
Standort:							
Bereich/Abteilung/Fachdienst:							
	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen / Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich Termin	Wirksamkeitskontrolle
B 4.1	Entsprechen die individuellen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Bediensteten den zugewiesenen Arbeitsaufgaben (keine Über-/ Unterqualifizierung)?						
B 4.2	Wird unter Mitwirkung der Bediensteten festgelegt, welche beruflichen Fortbildungen erforderlich sind?						
B 4.3	Werden die erforderlichen beruflichen Fortbildungsmaßnahmen ermöglicht?						
B 4.4	Gibt es Unterforderungen bei der Arbeit?						
B 4.5	Gibt es Festlegungen zum Umgang mit Unterforderungen?						
B 4.6	Gibt es in Arbeitsbereichen mit intensivem Gefangenkontakt Möglichkeiten der Rotation/Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz (z. B. aufgrund emotionaler Inanspruchnahme)?						
B 4.7	Gibt es bei Kontakt mit Gefangenen Maßnahmen zum Schutz vor Infektionen? (z. B. Schutzimpfungen, Atemschutzmasken, Lüftungszeiten, Schutzkleidung inkl. Schwarz-Weiß-Trennung, kurze Kontaktzeiten, Unterweisungen etc.) <i>§ 2 Absatz 8 Biostoffverordnung (BioStoffV) i.V. mit TRBA 250</i>						
B 4.8	Können die Bediensteten die Art und Weise der Aufgabenerledigung beeinflussen? (z. B. Wahlmöglichkeiten zu Arbeitsmethoden, zeitliche Reihenfolge)						
B 4.9	Werden einseitige, wenig abwechslungsreiche Arbeitsanforderungen weitgehend vermieden?						
B 4.10	Erleben die Bediensteten stark belastende, innere Konflikte zwischen Vorgaben und den Gefangenenanliegen?						
B 4.11	Gibt es für die Bediensteten bei Bedarf interne und externe Unterstützung für den Umgang mit inneren Konflikten und anderen Beratungsbedarfen (z. B. Supervision, kollegiale Fallberatung)?						
B 4.12	Stehen den Bediensteten für die Dienstaussübung die folgenden Informationen zur Verfügung?						
B 4.12.1	rechtliche Grundlagen und Aktualisierungen						
B 4.12.2	Arbeitshilfen (z.B. Formulare, Softwareprogramme)						
B 4.12.3	Fallunterlagen						

Einrichtung:

Standort:

Bereich/Abteilung/Fachdienst:

	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen / Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich Termin	Wirksamkeitskontrolle
B 4.12.4	Informationen über die Gefangenen (z. B. zu vorangegangenen Übergriffen)						
B 4.12.5	betriebliche interne Festlegungen						
B 4.12.6	Zuarbeiten (intern, extern)						
B 4.12.7	Weitere (bitte benennen)						
	Liegt weiterer Handlungsbedarf vor?						
	Eigene Ergänzungen:						

Modul B: Psychische Arbeitsbelastung

Modul B 5: Arbeitsorganisation

Einrichtung:							
Standort:							
Bereich/Abteilung/Fachdienst:							
	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen / Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich Termin	Wirksamkeitskontrolle
B 5.1	Sind die Arbeitsaufgaben und Verantwortlichkeiten im eigenen Arbeitsbereich (z. B. Sachgebiet) zwischen den Bediensteten klar abgegrenzt und allen bekannt?						
B 5.2	Können Aufgaben nicht erledigt werden (Zeitgründe, Aufgabenvielfalt etc.)?						
B 5.3	Gibt es Aufgaben im Tätigkeitsbereich, für die man nach dem Geschäftsverteilungsplan nicht zuständig ist?						
B 5.4	Kommt es häufig vor, dass Bedienstete von verschiedenen Personen widersprüchliche Arbeitsanweisungen/ Informationen erhalten?						
B 5.5	Kann zwischen kollidierenden Zielstellungen verschiedener Arbeitsbereiche (z. B. Vollzugsplan – Therapieziele) Konsens hergestellt werden?						
B 5.6	Gibt es zur Lösung kollidierender Zielstellungen zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen festgelegte Verfahrenswege?						
B 5.7	Sind die Aufgaben und Verantwortlichkeiten auch im Vertretungsfall						
B 5.7.1	klar abgegrenzt,						
B 5.7.2	im Arbeitsbereich bekannt,						
B 5.7.3	bei langfristigen Krankheitsfällen mit zusätzlichem Personal abgedeckt,						
B 5.7.4	mit eingearbeitetem Personal abgedeckt?						
B 5.7.5	Weitere (bitte benennen)						
B 5.8	Entspricht die vorhandene Personalkapazität der realen Arbeitsmenge?						
B 5.9	Erstatten Bedienstete Überlastungsanzeigen? <i>§ 15 Abs. 1 ArbSchG</i>						
B 5.10	Gibt es Festlegungen zum Umgang mit Überlastungsanzeigen der Bediensteten?						
B 5.11	Gibt es für konzentrierte Arbeitsphasen zur Fallbearbeitung Zeitanteile ohne persönlichen Gefangenkontakt (d. h. Telefonate von außen, Bestelltermine)?						
B 5.12	Ist dieser Zeitanteil zur Bewältigung der Arbeitsaufgaben ausreichend (vgl. B 5.11)?						

Einrichtung:

Standort:

Bereich/Abteilung/Fachdienst:

	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen / Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich Termin	Wirksamkeitskontrolle
B 5.13	Wird im Arbeitsbereich in der Regel eine Gefangenbetreuung mit kurzen Wartezeiten realisiert?						
B 5.14	Gibt es nachfolgende Störungen/Unterbrechungen bei der Arbeit?						
B 5.14.1	durch Personen (z. B. auch Kollegen)						
B 5.14.2	durch unnötige E-Mails						
B 5.14.3	durch fehlende/mangelhafte Zuarbeiten						
B 5.14.4	durch Telefonate						
B 5.14.5	durch Fehlalarme						
B 5.14.6	durch technische Störungen						
B 5.14.7	Weitere (bitte benennen)						
B 5.15	Sind Regelungen für die Arbeit mit Gefangenen, die die deutsche Sprache nicht/kaum beherrschen, getroffen (z. B. Zeitplanung, Dolmetscher, sonstige Begleitpersonen, Schriftstücke/Merkblätter in verschiedenen Sprachen bzw. in leichter Sprache)?						
	Liegt weiterer Handlungsbedarf vor?						
	Eigene Ergänzungen:						

Modul B: Psychische Arbeitsbelastung

Modul B 6: Arbeitszeit

Einrichtung:							
Standort:							
Bereich/Abteilung/Fachdienst:							
	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen / Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich Termin	Wirksamkeitskontrolle
B 6.1	Müssen häufig Mehrarbeitsstunden/Überstunden geleistet werden? <i>§§ 3, 6, 7 ArbZG</i>						
B 6.2	Können diese Stunden (vgl. B 6.1) entsprechend der gesetzlichen Regelungen abgesetzt werden? <i>§§ 3, 6, 7 ArbZG</i>						
B 6.3	Werden bei der Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse berücksichtigt? (Bsp.: vorwärts rotierende Schichten; möglichst nicht mehr als drei aufeinanderfolgende Nachtschichten) <i>§ 6 Abs. 1 ArbZG</i>						
B 6.4	Wird die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eingehalten? <i>§§ 5 und 7 ArbZG</i>						
B 6.5	Können die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen realisiert werden? <i>§ 4 ArbZG</i>						
B 6.6	Werden Störungen (z. B. durch Besuche, Telefonate) in den gesetzlich vorgeschriebenen Pausen vermieden?						
B 6.7	Gibt es häufige Störungen und Unterbrechungen?						
B 6.8	Gibt es eine mangelnde Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeit?						
	Liegt weiterer Handlungsbedarf vor?						
	Eigene Ergänzungen:						

Modul B: Psychische Arbeitsbelastung

Modul B 7: Soziale Beziehungen/Führung

Einrichtung:							
Standort:							
Bereich/Abteilung/Fachdienst:							
	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen / Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich Termin	Wirksamkeitskontrolle
B 7.1	Wird die Lösung fachlicher Aufgaben im Team durch eine wertschätzende und konstruktive Kommunikation geprägt?						
B 7.2	Finden im Team/Arbeitsbereich regelmäßig Dienstberatungen (z. B. über Termine, hausinterne Mitteilungen) statt?						
B 7.3	Ist die Arbeitsatmosphäre in der Dienstberatung konstruktiv?						
B 7.4	Gibt es im Bedarfsfall soziale Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen?						
B 7.5	Kann ich Kolleginnen und Kollegen vertrauen und mich auf sie verlassen?						
B 7.6	Werden geplante betriebliche Veränderungsprozesse (z. B. Umstrukturierung, Umzüge) rechtzeitig und ausreichend kommuniziert?						
B 7.7	Haben die Bediensteten die Möglichkeit, Vorschläge und Ideen zu Veränderungen in der Arbeit einzubringen (z. B. bei Umstrukturierungsprozessen)? Anmerkung: Die Bediensteten haben der Anstaltsleitung oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit [...] unverzüglich zu melden. § 16 ArbSchG						
B 7.8	Werden zwischenmenschliche Konflikte im Arbeitsteam respektvoll und konstruktiv bewältigt?						
B 7.9	Finden neben der Dienstberatung ausreichend Gespräche im Team/Arbeitsbereich zur Klärung fachlicher Probleme statt?						
B 7.10	Gibt es im Arbeitsbereich Formen der psychischen Gewalt (z. B. Diskriminierungen, Mobbing, Ausgrenzung, Ungleichbehandlung) unter den Bediensteten?						
B 7.11	Werden durch Gefangene verursachte kritisch-aggressive Situationen im Team besprochen und dokumentiert?						
B 7.12	Gibt es Formen der psychischen Gewalt (Diskriminierung, Mobbing, Ausgrenzung, Ungleichbehandlung) durch Vorgesetzte?						
B 7.13	Geben die Vorgesetzten den Bediensteten Rückmeldungen über deren geleistete Arbeit?						
B 7.14	Kennen die Vorgesetzten die tatsächliche Arbeitsmenge der Bediensteten?						
B 7.15	Werden Leistungen der Bediensteten durch die unmittelbar Vorgesetzten anerkannt?						

Einrichtung:

Standort:

Bereich/Abteilung/Fachdienst:

	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen / Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich Termin	Wirksamkeitskontrolle
B 7.16	Ist die Interaktion mit den direkten Vorgesetzten durch ein verträgliches und förderliches Führungsverhalten geprägt?						
B 7.17	Unterstützt der direkte Vorgesetzte die Bediensteten im Bedarfsfall?						
B 7.18	Ist der direkte Vorgesetzte in der Lage die Bediensteten zu führen?						
B 7.19	Werden Probleme und Konflikte mit anderen Arbeitsbereichen innerhalb der Einrichtung respektvoll und konstruktiv bewältigt?						
B 7.20	Werden Probleme und Konflikte mit Arbeitspartnern außerhalb der Einrichtung respektvoll und konstruktiv bewältigt?						
B 7.21	Gibt es Unterstützung bei Konflikten zwischen Kollegen oder mit Vorgesetzten (z.B. Personalrat, Betriebsarzt, Mobbingbeauftragte...)						
	Liegt weiterer Handlungsbedarf vor?						
	Eigene Ergänzungen:						

Modul B: Psychische Arbeitsbelastung

Modul B 8: Arbeitsmittel

Einrichtung:							
Standort:							
Bereich/Abteilung/Fachdienst:							
	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen / Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich Termin	Wirksamkeitskontrolle
B 8.1	Sind folgende erforderliche Arbeitsmittel immer und in ausreichender Anzahl verfügbar? <i>§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG</i>						
B 8.1.1	PC-Hardware inkl. Zubehör (z.B. Drucker)						
B 8.1.2	PC-Software						
B 8.1.3	Personenscanner						
B 8.1.4	Fesselwerkzeuge						
B 8.1.5	Durchsuchungskoffer						
B 8.1.6	Handsonden						
B 8.1.7	Metalldetektoren						
B 8.1.8	Verbandsmaterial						
B 8.1.9	Transportmittel						
B 8.1.10	Weitere (bitte benennen)						
B 8.2	Befinden sich die Arbeitsmittel und Ausrüstungen in einem ordnungsgemäßen und vollständigen Zustand? <i>§ 3a Abs. 1 ArbStättV</i>						
B 8.3	Sind alle Arbeitsmittel für den vorgesehenen Verwendungszweck angemessen ausgewählt?						
B 8.4	Sind alle Arbeitsmittel für den vorgesehenen Verwendungszweck verständlich gestaltet und anwenderfreundlich bedienbar? <i>§ 1 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. § 5 Abs. 1 BetrSichV</i>						
B 8.5	Ist die Sicherheit beim Einsatz von Arbeitsmitteln gewährleistet? <i>§ 1 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. § 5 Abs. 1 BetrSichV</i>						
B 8.6	Sind alle Bediensteten hinreichend mit den Arbeitsmitteln vertraut und unterwiesen und für den Umgang qualifiziert? <i>§ 1 Abs. 1 Nr. 3 BetrSichV</i>						

Einrichtung:

Standort:

Bereich/Abteilung/Fachdienst:

	Fragen zum Sachverhalt	Ja	Nein	trifft nicht zu	Maßnahmen / Bemerkungen (Lösungsvorschläge, ggf. Verweis auf entsprechende betriebliche Regelungen, ggf. Weiterleitung an andere Verantwortliche etc.)	Verantwortlich Termin	Wirksamkeitskontrolle
B 8.7	Ist die verwendete Software der Arbeitsmittel benutzerfreundlich gestaltet? <i>§ 3a Abs.1 i.V.m. Nr. 6.5 Anhang zur ArbStättV</i>						
B 8.8	Gibt es schnelle und kompetente Unterstützung bei Problemen mit der Software? <i>§ 3a Abs.1 i.V.m. Nr. 6.5 Anhang zur ArbStättV</i>						
B 8.9	Werden wiederkehrende Prüfungen bei Arbeitsmitteln und Ausrüstungen (z.B. ortsveränderliche elektrische Geräte, Leitern) fristgemäß durchgeführt und dokumentiert sowie bei Mängeln entsprechende Maßnahmen realisiert? <i>§§ 3a Abs. 1 und 4 Abs. 1 ArbStättV</i>						
	Liegt weiterer Handlungsbedarf vor?						
	Eigene Ergänzungen:						

VII. Arbeitsschutzrelevante Gesetze, Verordnungen, Technische Regeln, Vorschriften und Normen der Gesetzlichen Unfallversicherungsträger

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3334)

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG) vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 31. Mai 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 140)

Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz - ASiG) vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885), zuletzt geändert durch Artikel 3 Absatz 5 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868)

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG) vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), zuletzt geändert durch Artikel 57 Absatz 8 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2652)

Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG) vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 27. März 2024 (BGBl. I Nr. 109)

Siebtens Buch Sozialgesetzbuch (SGB 7) - Gesetzliche Unfallversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 22. März 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 101)

Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) vom 18. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2768), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 12. Juli 2019 (BGBl. I S. 1082)

Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln (Betriebssicherheitsverordnung - BetrSichV), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 27. Juli 2021 (BGBl. I S. 3146)

Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung - ArbStättV) mit Anhang vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179), zuletzt geändert durch Artikel 10 des Gesetzes vom 27. März 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 109)

Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR), u. a. ASR V3 „Gefährdungsbeurteilung“, Ausgabe Juli 2017 (GMBI 2017, S. 390)

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“, Ausgabe November 2013

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“, Ausgabe Januar 2012

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Vorschrift 25 „Überfallprävention“, Ausgabe August 2020

DIN EN ISO 10075: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung
Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe, Ausgabe Januar 2018

Teil 2: Gestaltungsgrundsätze, Ausgabe Juni 2023

Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung, Ausgabe Dezember 2004

DIN 18040-1: Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen

Teil 1: Öffentlich zugängliche Gebäude, Ausgabe Februar 2023

VIII. Weiterführende Regeln, Informationen, Empfehlungen, Grundsätze, Schriften, Literatur

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, „Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit“, 9. unveränderte Auflage, Januar 2005

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Regel 100-001 „Grundsätze der Prävention“, Ausgabe Mai 2014

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Regel 112-139 „Einsatz von Personen-Notsignal-Anlagen“, Ausgabe Januar 2012

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Regel 115-401 „Branche Bürobetriebe“, Ausgabe Mai 2018

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Information 215-410 „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze – Leitfaden für die Gestaltung“, Ausgabe Juli 2019

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Information 205-003 „Aufgaben, Qualifikation, Ausbildung und Bestellung von Brandschutzbeauftragten“, Ausgabe Dezember 2020

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV-Information 205-040 „Wiederkehrende Prüffristen im Brandschutz“, Ausgabe März 2023

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV-Information 204-006 „Anleitung zur Ersten Hilfe“, Ausgabe Januar 2023

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV-Information 211-030 „Arbeitsschutzmanagement – Mit System sicher zum Erfolg“, Ausgabe Dezember 2017

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Information 206-004 „Die Mischung macht's: Jung und Alt gemeinsam bei der Arbeit“, Ausgabe Januar 2017

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Information 206-006 „Arbeiten: entspannt, gemeinsam, besser“, Ausgabe September 2019

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Information 206-007 „So geht's mit Ideentreffen für Wirtschaft, Verwaltung und Handwerk. Ihr Instrument für die Gefährdungsbeurteilung und vieles mehr“, Februar 2022

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Information 206-017 „Gut vorbereitet

für den Ernstfall! Mit traumatischen Ereignissen im Betrieb umgehen.“ Ausgabe Juli 2015

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Information 206-019 „Rundum gestärkt. Wie psychosoziale Faktoren bei der Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen am Arbeitsplatz berücksichtigt werden können“, Ausgabe Oktober 2015

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Information 206-023 „Standards in der betrieblichen psychologischen Erstbetreuung (bpE) bei traumatischen Ereignissen“, Ausgabe Oktober 2017

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Information 211-039 „Leitfaden zur Ermittlung der Anzahl der Sicherheitsbeauftragten“, Ausgabe Februar 2024

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Information 211-042 „Sicherheitsbeauftragte“, Ausgabe März 2017

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Information 215-450 „Softwareergonomie“, Ausgabe April 2021

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Grundsatz 306-001 „Traumatische Ereignisse - Prävention und Rehabilitation“, Ausgabe Oktober 2017

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV „Leitfaden zur Zusammenarbeit der Sozialleistungsträger bei der Beratung der Betriebe einschließlich Bildungseinrichtungen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung)“, Ausgabe Februar 2022

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV „Leitfaden für Betriebsärzte zu psychischen Belastungen und den Folgen in der Arbeitswelt“, Ausgabe April 2013

Facts 24 der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz „Gewalt bei der Arbeit“, 2002

Freistaat Sachsen, Landesamt für Verfassungsschutz, „Reichsbürger und Selbstverwalter“ – Eine Information des sächsischen Verfassungsschutzes, Juni 2023

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) Arbeitsschutz in der Praxis, „Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung, Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis“, 4., vollständig überarbeitete Auflage vom 15. Juni 2022

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA), „Empfehlungen zur Qualifizierung betrieblicher Akteure für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“, 2. sprachlich korrigierte Auflage, 25. Januar 2017

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA), „Psychische Arbeitsbelastung und Gesundheit“, Ausgabe 27. November 2017

Gesetz über den Vollzug der Freiheitsstrafe und des Strafarrests im Freistaat Sachsen (Sächsisches Strafvollzugsgesetz – SächsSt-VollzG), erlassen als Artikel 1 vom 16. Mai 2013

Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG), „Notfallpsychologie – Unterstützung durch kollegiale psychologischen Erstbetreuung“, Nr. 3011“; Online als PDF Ausgabe Juni 2023

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr; Landesdirektion Sachsen; Unfallkasse Sachsen; Landeshauptstadt Dresden (Hrsg.), Handlungsleitfaden zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Arbeitsbelastungen in der öffentlichen Verwaltung, Juli 2019

Sicherheit am Arbeitsplatz und Sicherheitskultur: Bericht der IAO zum Internationalen Tag für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 2004, S.16

Übereinkommen 190 der Internationalen Arbeitskonferenz, „Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ vom 10. Juni 2019

Unfallkasse NRW, Prävention in NRW Nr. / 37, Gewaltprävention – ein Thema für öffentliche Verwaltungen?! „Das Aachener Modell“, Reduzierung von Bedrohungen und Übergriffen an Arbeitsplätzen mit Publikumsverkehr, Ausgabe September 2010

VBG Fachwissen „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Handlungshilfe für die betriebliche Praxis“, November 2022

VBG Fachwissen „Burnout erkennen, verstehen, bekämpfen, Informationen für Führungskräfte“, Ausgabe Oktober 2017

IX. Kontaktdaten

Fragen im Einzelfall beantworten im Freistaat Sachsen folgende Ansprechpartner:

Landesdirektion Sachsen

Abteilung 5 – Arbeitsschutz und Marktüberwachung

Postanschrift: 09105 Chemnitz

Telefon: 0351 8255001

Telefax: 0351 8259700

E-Mail: arbeitsschutz@lds.sachsen.de

Internet: www.lds.sachsen.de

Unfallkasse Sachsen

Abteilung Prävention

Rosa-Luxemburg-Str. 17a | 01662 Meißen

Telefon: 03521 7240

E-Mail: poststelle@uksachsen.de

Internet: www.uksachsen.de

Herausgeber

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA)
Abteilung Arbeit und Europäische Strukturfonds
Wilhelm-Buck-Straße 2 | 01097 Dresden
www.smwa.sachsen.de / www.arbeitsschutz.sachsen.de

Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (SMJusDEG)
Hospitalstraße 7 | 01097 Dresden
www.justiz.sachsen.de/smj

Landesdirektion Sachsen
Abteilung Arbeitsschutz und Marktüberwachung
Altchemnitzer Straße 41 | 09120 Chemnitz
www.lids.sachsen.de

Unfallkasse Sachsen,
Abteilung Prävention
Rosa-Luxemburg-Straße 17 a | 01662 Meißen
www.uksachsen.de

Justizvollzugsanstalten in Sachsen,
Akteure aus allen Funktionsbereichen

Redaktion

Dr. Laura Troike, Landesdirektion Sachsen
Alexandra Tresp, Unfallkasse Sachsen
Birgit Smettan-Rehnolt, Landesdirektion Sachsen
Anja Bochmann, Landesdirektion Sachsen
Ines Strakow, Landesdirektion Sachsen

Ausgabe

September 2024

Layout und Satz

Friebel Werbeagentur und Verlag GmbH

Druck

Justizvollzugsanstalt Waldheim

Bezug

Diese Informationsschrift kann kostenfrei abgerufen werden unter www.publikationen.sachsen.de. Die Gelder für die Veröffentlichung werden aus Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes bereitgestellt.

Unfallkasse Sachsen: Medienbezug über die Unfallkasse Sachsen:
www.uksachsen.de, Stichwort: Medien, Suche: Publikationen der UK Sachsen

Verteilerhinweis

Diese Informationsschrift wird von der Sächsischen Staatsregierung im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Information der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidaten oder Helfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinarbeit des Herausgebers zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist. Erlaubt ist jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.

Copyright

Alle in der Veröffentlichung enthaltenen Texte, Bilder und Informationen einschließlich der zur Verfügung gestellten Downloads unterliegen dem Urheberrecht. Die kommerzielle Nutzung und Verbreitung sind urheberrechtswidrig.