



Arbeits- und Organisationspsychologie

Masterarbeit

Meinungen, Eindrücke und Erfahrungen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in KKUs im E-Handwerk

Verfasser: Dipl.-Ing. Christian Heil B.A.
Lüntenbecker Weg 101
42327 Wuppertal
Matrikelnummer: 892220

Erstgutachter: Dr. Gabriela Sewz

Themenstellung: 31. März 2022

Abgabe: 09. September 2022



Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	III
Tabellenverzeichnis	IV
Abkürzungsverzeichnis	V
1 Einleitung	1
1.1 Die Psyche des Menschen im Kontext des Arbeitsschutzes	1
1.2 Status Quo	3
1.3 Zentrale Fragestellung	3
1.4 Vorgeschichte und Ausgangslage für das Projekt	4
2 Theoretischer Hintergrund	7
2.1 Rahmenparameter der Untersuchung	7
2.2 Gründe zur Betrachtung der psychischen Belastung	14
2.3 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung	18
2.4 Herausforderungen der Unternehmen	24
2.5 Handlungshilfe für Unternehmer der BG ETEM	25
3 Methode	27
3.1 Methodenauswahl	27
3.2 Durchführung der Interviews	37
3.3 Datenauswertung	39
3.4 Kritische Methodenreflexion	45
4 Ergebnisse	49
4.1 Übersicht	49
4.2 Analyse einzelner Kategorien	50
4.3 Einzelanalyse der Unternehmen mit Gefährdungsbeurteilung	59
4.4 Erfahrungen und Meinungen zur Handlungshilfe der BG ETEM	62
5 Diskussion und Ausblick	64
6 Literaturverzeichnis	69
7 Anhang	74
7.1 Induktive Kategorienbildung	74
7.2 Vereinbarung und Einwilligungserklärung	75
7.3 Interviewleitfaden	76
7.4 Codebuch	79
7.5 Interviews	80



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Überblick der Charakteristika von KKV	9
Abbildung 2: Anzahl und Größenklassen der Unternehmen im E-Handwerk.....	9
Abbildung 3: Anzahl der Beschäftigten im E-Handwerk	10
Abbildung 4: Stellenüberhangsquote handwerklicher Berufe im regionalen Vergleich	12
Abbildung 5: Anteil einer Diagnosegruppe an der Gesamtheit aller Krankheitstage.....	15
Abbildung 6: Krankheitsarten nach Falldauer (in Tagen)	15
Abbildung 7: Rechtspyramide	17
Abbildung 8: Quellen von Stressoren	20
Abbildung 9: Beanspruchungs- und Belastungsmodell	23
Abbildung 10: Prozessmodell induktiver Kategorienbildung im Rahmen der Arbeit.....	44
Abbildung 11: Gründe für die Auseinandersetzung mit psychischen Belastungen.....	50
Abbildung 12: Relation von Unternehmen zu Perspektiven.....	51
Abbildung 13: Probleme der Unternehmer	51
Abbildung 14: Übersicht der Indikatoren einer Fehlbelastung.....	53
Abbildung 15: Belastungsfaktoren und Maßnahmen in den Unternehmensgruppen	54
Abbildung 16: Belastungsfaktoren und Maßnahmen.....	55
Abbildung 17: Belastungsfaktoren und Maßnahmen / Arbeitsinhalt und -aufgabe.....	55
Abbildung 18: Belastungsfaktoren und Maßnahmen / Soziale Beziehungen.....	56
Abbildung 19: Prozessmodell induktiver Kategorienbildung.....	74



Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Größenklassen von Unternehmen	8
Tabelle 2: Checkliste Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung	18
Tabelle 3: Individuelle Reaktionen auf (Fehl-) Belastungen	22
Tabelle 4: Auswirkungen psychischer Beanspruchung	22
Tabelle 5: Die 13 Säulen des qualitativen Denkens.....	28
Tabelle 6: Aufbau eines Leitfadens und Funktionen der Phasen im Überblick.....	35
Tabelle 7: Umsetzung des inhaltsanalytischen Ablaufmodells im Rahmen der Arbeit.....	41
Tabelle 8: Übersicht der Befragten im Rahmen der Interviews.....	49
Tabelle 9: Beispiel einer Muster-Gefährdungsbeurteilung zum Arbeitsinhalt	66
Tabelle 10: Beispiel einer Muster-Gefährdungsbeurteilung zur Arbeitsorganisation	67



Abkürzungsverzeichnis

ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BG	Berufsgenossenschaft
BG ETEM	Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGHW	Berufsgenossenschaft Handel und Warenverkehr
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DIN	Deutsches Institut für Normung e. V.
EN	Europäische Norm
E-Handwerk	Elektro- und Informationstechnische Handwerke
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
HGB	Handelsgesetzbuch
HWO	Handwerksordnung
IFA	Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung
IGA	Initiative Gesundheit und Arbeit
ISO	International Standards Organization
KKU	Klein- und Kleinstunternehmen
KMU	Kleine und Mittlere Unternehmen
KOFA	Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
ROI	Return of Investment
TRBS	Technische Regel Betriebssicherheit
TRGS	Technische Regel Gefahrstoffe
VDE	Verband der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e.V.
VDI	Verein Deutscher Ingenieure e.V.
WHO	World Health Organization
ZDH	Zentralverband des Handwerks
ZVEH	Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke



1 Einleitung

1.1 Die Psyche des Menschen im Kontext des Arbeitsschutzes

Der Einfluss der Psyche eines Menschen auf ihn selbst, seinen Körper und auf seine Handlungen ist erst in den vergangenen Jahren in der Arbeitswelt Deutschlands mehr in das Zentrum des Interesses gerückt.

Bis 2013 war im Arbeitsschutzgesetz lediglich beschrieben, dass die Arbeit so zu gestalten sei, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden werde. Mit dem Gesetz zur Neuorganisation der Unfallkassen wurde jedoch das Arbeitsschutzgesetz geändert, seither muss neben einer Gefährdung für das Leben sowie für die physische Gesundheit auch eine Gefährdung der psychischen Gesundheit vermieden werden (Bundesgesetzblatt, 2013).

Dabei richtet sich das Arbeitsschutzgesetz an Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Pflichten der Arbeitnehmer sind begrenzt, sie haben, grob zusammengefasst, lediglich den Anweisungen des Arbeitgebers Folge zu leisten und ihn zu unterstützen (ArbSchG, 2022). Somit obliegt es den Arbeitgebern, mit einem für sie unbekanntem Element auseinanderzusetzen: der Psyche des Menschen.

Das Verständnis, was psychische Gesundheit bedeutet, ist vielschichtig, aufgrund dessen sich über eine Definition umfangreich diskutieren lässt.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert psychische Gesundheit als einen Zustand des Wohlbefindens, in dem eine Person

- ihre Fähigkeiten ausschöpfen,
- die normalen Lebensbelastungen bewältigen,
- produktiv arbeiten und
- einen Beitrag zu ihrer Gemeinschaft leisten

kann (WHO, 2019).

Gesundheit wird nicht nur durch die Arbeitsbedingungen beeinflusst. So konstatiert die WHO (2019), dass die psychische Gesundheit nicht nur durch individuelle Merkmale, sondern auch durch die sozialen Umstände, in denen sich Menschen befinden, und die Umgebung, in der sie leben, beeinflusst wird.

Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2012) sichert entsprechend jeder Person das Recht auf körperliche und geistige Unversehrtheit zu. Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland sichert jedem Menschen hingegen lediglich das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit zu. Ob mit dieser Lücke im Grundgesetz die psychische Gesundheit eines Menschen in Deutschland jemals den gleichen Stellenwert einnehmen kann wie die physische Gesundheit, muss in Frage gestellt werden.



Verschiedene Gründe sprechen für den Unternehmer für eine Auseinandersetzung mit der Psyche seiner Mitarbeiter. Eichhorn und Schuller (2017) identifizierten in ihrem Feldforschungsprojekt drei unterschiedliche Motive:

- Das normativ-gesetzliche Motiv
Bei dem normativ-gesetzlichen Motiv wurde die Motivation des Handelns durch Gesetze und Vorschriften begründet. Die Aktivitäten zum Erkennen und Vermeiden von Gefährdungen durch psychische Belastungen beruhten auf Forderungen von externen Akteuren (z.B. Berufsgenossenschaften). Ziel war demnach die Erfüllung arbeitsschutz-rechlicher Pflichten wie die Gewährleistung der Arbeitssicherheit, die Vermeidung von Sanktionen oder die Voraussetzung für ein Zertifikat zu erbringen.
- Das ökonomisch-instrumentelle Motiv
Mit dem ökonomisch-instrumentellen Motiv war das Ziel des Erkennens und Vermeidens von Gefährdungen durch psychische Belastungen nicht allein die Erfüllung gesetzlicher Vorgaben, sondern es sollte vor allem auch einen positiven Nutzen für das Unternehmen bieten. Der Nutzen kann dabei die Optimierung von Unternehmensbereichen wie eine Verbesserung der Produktivität der Beschäftigten oder eine Imageverbesserung sein.
- Das humanistisch-mitarbeiterorientierte Motiv
Beim humanistisch-mitarbeiterorientierten Motiv waren Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter als eigenständiges Ziel definiert, wobei dem Motiv eine Werterhaltung durch einen persönlichen oder beruflichen Hintergrund zugrunde lag. Der Zweck lag in der Wahrung der Gesundheit und der Zufriedenheit der Beschäftigten.

Mitunter werden einzelne Motive durch den aktuellen Fachkräftemangel überlagert: eine Imageverbesserung sowie Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter bindet diese ans Unternehmen und begünstigt neue Mitarbeiter zu finden.

Der Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke (ZVEH) gibt auf Basis seiner Frühjahrskonjunkturumfrage an, dass zur Zeit bereits 63,9 Prozent der Unternehmen über offene Stellen verfügen (ZVEH-Nachrichten 23.02.2022).

Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck hat zudem mit seiner Klimaschutz-Bilanz deutlich gemacht, dass Deutschland seinen Zielen in Sachen Klimaschutz hinterherhinkt und sein Engagement deutlich steigern müsse. Die Elektro- und Informationstechnischen Handwerke sind die Ausrüster der Energiewende, so z.B. als Planer und Errichter von Photovoltaik-Anlagen oder Ladeinfrastruktur für E-Mobilität. Für eine Beschleunigung des aktuellen Zubaus sind weitere Fachkräfte notwendig, bereits vor Jahren hat der ZVEH daher die Politik aufgefordert, dieses in ihre Planungen mit einzubeziehen. (ZVEH-Nachrichten 20.01.2022)

Beim Marketing geht es heute in den Elektrohandwerken nicht mehr um Endkunden-Marketing, um Kundengewinnung, sondern um Mitarbeiter-Marketing: die Gewinnung



von Mitarbeitern steht im Vordergrund. Die geplante Beschleunigung des Klimaschutzes wird in Kombination mit dem demografischen Wandel die aktuell schon angespannte Fachkräftesituation in den kommenden Jahren noch weiter verschärfen.

Damit wird der effektive und produktive Einsatz der vorhandenen Mitarbeiter immer wichtiger. Bei der Produktivität ging es bislang in erster Linie um die Verbesserung der Arbeitsverfahren und -abläufe. Doch die Zufriedenheit der Beschäftigten ist ein maßgeblicher Faktor für die Produktivität, und muss in Zukunft zusätzlich fokussiert werden.

1.2 Status Quo

Beck und Schuller (2020) geben an, dass eine Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung bislang nur bei einer Minderheit der Betriebe vorliegt. In vielen großen Betrieben bleiben die psychosozialen Risiken in der Gefährdungsbeurteilung häufig unbeachtet, in kleinen Betrieben wird mehrheitlich sogar überhaupt keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt.

Kaum verwunderlich in Anbetracht dessen, dass bei einer repräsentativen Befragung von Unternehmern in Klein- und Kleinstunternehmen (BAuA, 2011) knapp drei von fünf befragten Unternehmern keine richtige Antwort gegeben konnten, ab welcher Betriebsgröße die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung notwendig ist.

Zu den Unternehmern des Elektro- und Informationstechnischen Handwerks hat die BG ETEM bislang keine konkreten Zahlen veröffentlicht, weder in Bezug auf das generelle Vorhandensein einer Gefährdungsbeurteilung noch in Bezug darauf, ob die psychosozialen Risiken in die Gefährdungsbeurteilung eingeflossen sind.

Die Wahrscheinlichkeit für die Analyse der psychischen Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung steigt mit zunehmender Betriebsgröße, wenn eine Fachkraft für Arbeitssicherheit vorhanden ist, ein Betriebsarzt / eine Betriebsärztin bestellt ist und wenn zudem ein Aufsichtsdienst den Betrieb innerhalb der letzten zwei Jahre besucht und dabei die Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung angesprochen hat (Beck & Schuller, 2020).

1.3 Zentrale Fragestellung

Wenn die Betrachtung der psychischen Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung Hemmnisse für einen reibungsloseren Arbeitsablauf beseitigen kann, wenn sie dazu führt, dass Mitarbeiter zufriedener, motivierter sind und somit produktiver sind und wenn sie zudem verpflichtend ist – warum nehmen dann die Unternehmer, insbesondere die der Klein- und Kleinstunternehmen, diese Möglichkeit nicht auf?

Im Rahmen dieser Arbeit wird nach den Meinungen, den Eindrücken und den Erfahrungen von Unternehmern von Klein- und Kleinstunternehmen des E-Handwerks gefragt, die diese in Bezug auf die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychische



Belastung erlangt haben. Dies setzt nicht voraus, dass eine Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung der Mitarbeiter bereits durchgeführt und zudem dokumentiert wurde.

Wurde eine Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung durchgeführt, gilt es neben den Meinungen, Eindrücken und Erfahrungen des Unternehmers zu ergründen, was ihn zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung bewogen hat und welche positiven oder möglicherweise auch negativen Effekte dem Unternehmen dadurch entstanden sind.

Wurde bislang keine Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung durchgeführt, sollen Gründe identifiziert werden, die eine Auseinandersetzung mit dem Thema verhindert haben.

Letztlich geht es um zwei zentrale Fragestellungen:

1. Was bewegt den Unternehmer eines Klein- und Kleinstunternehmens im E-Handwerk dazu, im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung die psychische Belastung seiner Mitarbeiter zu analysieren?
2. Wie kann, basierend auf den Erfahrungen der Unternehmer, eine Beurteilung der psychischen Belastung in Klein- und Kleinstunternehmen erfolgen?

Mit diesen zentralen Fragen integriert sich die Arbeit in die aktuelle Forschungslandschaft. Beck und Schuller (2020) stellten fest, dass in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in der Regel weniger systematische Vorgehensweisen dominieren, mit denen die Akteure vor Ort versuchen, (alltägliche) Problemsituationen, die mit psychischer Belastung im Zusammenhang stehen, zu verstehen und (pragmatisch) zu lösen.

Nun wird aktuell von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin die aktive Gefährdungsvermeidung bei psychischer Belastung in KMU im Rahmen einer repräsentativen Betriebsbefragung untersucht, da es eben an empirisch fundiertem Wissen darüber, was KMU konkret unternehmen, mangelt. (BAuA, 2022)

1.4 Vorgeschichte und Ausgangslage für das Projekt

Der Verfasser der Arbeit führt die Geschäfte im Fachverband der Elektro- und Informationstechnischen Handwerke Nordrhein-Westfalen, ein Arbeitgeberverband, welcher die Interessen von rund 9500 Unternehmen mit rund 111.000 Beschäftigten in Politik und Wirtschaft vertritt, die Behörden in Nordrhein-Westfalen berät und die angeschlossenen Mitgliedsinnungen bei ihren Satzungsgemäßen Aufgaben unterstützt. Als Sicherheitsingenieur führt der Verfasser dieser Arbeit seit 2011 Seminare im Rahmen des Unternehmermodells nach DGUV Vorschrift 2 im Auftrag der BG ETEM durch. Mit dem Besuch zweier Tagesseminare (branchenübergreifendes Grundseminar und branchenspezifisches Aufbau-seminar) werden die Unternehmer der Elektro- und Informationstechnischen Handwerke so weit befähigt, dass sie unter Zuhilfenahme der



Muster-Gefährdungsbeurteilungen der BG ETEM in der Lage sind, die Gefährdungsbeurteilung für ihr eigenes Unternehmen durchzuführen. Das Unternehmermodell kann als alternatives Betreuungsmodell zu der Regelbetreuung (durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und einen Betriebsmediziner) durch den Unternehmer gewählt werden, wenn das Unternehmen maximal 50 Mitarbeiter beschäftigt. Dabei werden Teilzeitbeschäftigte nur anteilig gerechnet, folglich können auch größere Unternehmen das Arbeitssicherheitsgesetz mittels des Unternehmermodells erfüllen.

Für die Durchführung der Seminare stellt die BG ETEM den Seminarveranstaltern Präsentationen zur Verfügung – die psychische Belastung wurde bislang nicht in die Unterlagen aufgenommen.

Ebenso fehlen Informationen zu psychischen Belastungen in den Lehrgangunterlagen, im Grundseminar (BG ETEM, 2018) findet sich die psychische Belastung lediglich als Belastungsfaktor im Rahmen der Muster-Gefährdungsbeurteilung wieder, in den Unterlagen des Aufbauseminars zusätzlich noch zumindest mit einer Erwähnung im inhaltlichen Teil: Nicht jede Elektrofachkraft ist für Arbeiten unter Spannung geeignet, bei der Auswahl sind sowohl körperliche als auch psychische Faktoren zu berücksichtigen (BG ETEM, 2018).

Für die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung stellt die BG ETEM das Programm „Praxisorientierte Lösungen“ für die Mitgliedsbetriebe kostenfrei zur Verfügung; darin hinterlegt sind Muster-Gefährdungsbeurteilungen für nahezu alle in der BG ETEM versicherten Branchen. Die enthaltenen Muster-Gefährdungsbeurteilungen sind identisch mit den gedruckten Unterlagen, damit erlaubt das Programm die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung, ohne dass die psychische Belastung Berücksichtigung findet. Lediglich über ein zusätzliches Tool können die Ergebnisse einer Analyse der psychischen Belastung hinzugefügt werden, welche mit einer Handlungshilfe (vgl. Kapitel 2.5, S. 25) erstellt werden kann.

Nach der Teilnahme des Unternehmers an dem Grund- und Aufbauseminar des Unternehmermodells und der Durchführung einer Gefährdungsanalyse muss dieser nur in einem fünfjährigen Turnus wieder an Seminaren, an mindestens halbtägigen¹ Fortbildungen, teilnehmen. Es werden Seminare zu verschiedenen Themen angeboten. In den kommenden Jahren ist zu erwarten, dass der größte Teil der Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Asbest angeboten wird, da die in Kürze erscheinende Gefahrstoffverordnung notwendige Weiterbildungen fordern wird.

¹ Die Tabelle „Motivations- und Informationsmaßnahmen im Unternehmermodell“ (DGUV Vorschrift 2 der BG ETEM, 2011) in Anlage 3 ordnet die Betriebe der Informationstechnik und der elektrotechnischen Installation der Gruppe II zu. Die Tabelle „Fortbildungsmaßnahmen“ schreibt für die Betriebe der Gruppe 2 Präsenzmaßnahmen als Fortbildungsveranstaltungen nach spätestens 5 Jahren mit einer Mindestdauer von 4 Lehreinheiten (3 Zeitstunden) vor.



Die psychische Belastung wird somit auch in den kommenden Jahren nicht im Fokus stehen. Letztlich würden zudem qualifizierte Seminarleiter für diese Seminare fehlen. Bei diesen handelt es sich grundsätzlich um Fachkräfte für Arbeitssicherheit, also Ingenieure, Techniker oder Meister eines entsprechenden technischen Berufs mit einer zusätzlichen Weiterbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit oder um studierte Sicherheitsingenieure. Letztlich liegen ihre Kernkompetenzen jedoch nicht in der Psyche eines Menschen.

Die einzige andere Möglichkeit, Fachwissen in die Betriebe zu bringen, wäre durch die Aufsichtspersonen und die Präventionsberater der BG ETEM gegeben. Dem Verfasser dieser Arbeit wurde seitens der BG ETEM jedoch noch kein Aufsichtsbeamter benannt, der seine Seminare zur psychischen Belastung begleiten könnte – ein deutliches Zeichen, dass das Fachwissen der Aufsichtsbeamten (ebenfalls technisch ausgebildete Personen) nicht so bestellt ist, dass diese ihr Fachwissen im Rahmen einer Unternehmermodell-Fortbildung weitergeben könnten (oder wollten).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass somit bislang kaum Fachwissen zur psychischen Belastung in die Unternehmen transportiert werden konnte und sich nach aktuellem Stand keine erkennbare Verbesserung erwarten lässt.

Die Ergebnisse dieser Arbeit sollten die Grundlage für ein branchenspezifisches Konzept liefern, welches klärt, wie Unternehmer motiviert werden können sich mit der psychischen Belastung auseinanderzusetzen, wie das notwendige Fachwissen an die Unternehmer gelangt und welche Hilfestellungen es dem Unternehmer ermöglichen, in einfacher Weise eine Dokumentation anzufertigen. Denkbare Akteure in einem solchen Konzept sind neben der BG ETEM die weiteren Sozialversicherungsträger sowie Arbeitgebervertretungen. Insbesondere, wenn eine Kooperation in Frage kommt, könnte möglicher Weise die BGF-Koordinierungsstelle² in Nordrhein-Westfalen eine zentrale Rolle einnehmen.

² BGF-Koordinierungsstelle: <https://www.bgf-koordinierungsstelle.de/nordrhein-westfalen/>



2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Rahmenparameter der Untersuchung

2.1.1 Klein- und Kleinstunternehmen

Gemäß Empfehlung der europäischen Union definieren sich Kleinunternehmen durch die Beschäftigung von weniger als 50 Mitarbeitern und der Jahresumsatz bzw. die Jahresbilanz liegt unter 10 Millionen Euro. Innerhalb der Kategorie der Kleinunternehmen werden Kleinstunternehmen definiert mit weniger als 10 beschäftigten Personen und einem Jahresumsatz bzw. einer Jahresbilanz von maximal 2 Millionen Euro. (Amtsblatt der Europäischen Union 2003/361/EG, 2003)

Nach dem Handelsgesetzbuch müssen für Kleinunternehmen zwei von drei Punkten erfüllt sein: maximal 6 Millionen Euro Bilanzsumme, maximal 12 Millionen Umsatzerlöse, im Jahresdurchschnitt maximal 50 Arbeitnehmer (HGB, 2021).

Das Arbeitssicherheitsgesetz fordert vom Arbeitgeber die Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit, die ihn beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung unterstützen (ASiG, 2013).

Die DGUV Vorschrift 2 der BG ETEM³ schreibt für Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten in Anlage 1 andere (geringere) Einsatzzeiten der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Regelbetreuung vor als für Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern. Zudem bietet die DGUV Vorschrift 2 in Anlage 3 eine alternative bedarfsorientierte betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten, das Unternehmermodell. Dabei hat der Unternehmer Motivations- und Informationsseminare zu absolvieren, und kann nach deren Abschluss über die Notwendigkeit und das Ausmaß einer externen Betreuung bedarfsgerecht selbst entscheiden. Grundlage dafür ist die Gefährdungsbeurteilung, die erforderlichenfalls unter Einschaltung von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit mit branchenspezifischen Kenntnissen durchgeführt zu werden hat. (DGUV Vorschrift 2 der BG ETEM, 2011)

Eine weitere Grenze besteht bei einer Betriebsgröße mit mehr als 20 Beschäftigten. Das Arbeitssicherheitsgesetz fordert ebenso wie die DGUV Vorschrift 2 vom Arbeitgeber die Bildung eines Arbeitsschutzausschusses, der aus dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten, zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten zu bestehen hat. Der Arbeitsschutzausschuss hat mindestens vierteljährlich mit der Aufgabe zu tagen,

³ Wenngleich DGUV-Vorschriften gleichermaßen für alle Berufsgenossenschaften gelten sollten, kann es im Rahmen der Anlagen und Anhänge Unterschiede geben. Im Rahmen dieser Arbeit wird die DGUV Vorschrift 2 der BG ETEM betrachtet, da diese, bis auf wenige Ausnahmen, die zuständige Berufsgenossenschaft für die Unternehmen der Elektro- und Informationstechnischen Handwerke darstellt.



Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. (ASiG, 2013) & (DGUV Vorschrift 2 der BG ETEM, 2011)

Auch für die in § 20 der DGUV Vorschrift 1 geregelten Bestellung von Sicherheitsbeauftragten, die den Unternehmer bei der Durchführung von Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten unterstützen sollen, gilt ab der Grenze von 20 Mitarbeitern. (DGUV Vorschrift 1, 2014)

In Tabelle 1 stellt die vier Größenklassen mit der Anzahl der Beschäftigten und mit Bemerkungen zur arbeitssicherheitstechnischen Betreuung gegenüber.

Tabelle 1: Größenklassen von Unternehmen
(eigene Darstellung)

Größenklasse		Beschäftigte	Bemerkungen
KKU	I (Kleinstunternehmen)	weniger als 10 Beschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmermodell oder Regelbetreuung mit verminderten Zeiten
	II (Kleinunternehmen)	10-19 Beschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmermodell oder Regelbetreuung
	III (Kleinunternehmen)	20-50 Beschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmermodell oder Regelbetreuung ▪ Sicherheitsbeauftragter ▪ Arbeitsschutzausschuss
IV (Mittlere und große Unternehmen)		mehr als 50 Beschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regelbetreuung ▪ Sicherheitsbeauftragter ▪ Arbeitsschutzausschuss

In dieser Arbeit werden KKK betrachtet, Klein- und Kleinstunternehmen. Im Rahmen der Interviews werden die Unternehmen in drei Größenklassen unterteilt, um so möglicher Weise Rückschlüsse auf Aktivitäten bei der Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung in Abhängigkeit von den handelnden Personen schließen zu können.

KKK weisen spezifische Charakteristika auf, welche in Abbildung 1 (S. 9) dargestellt sind. Kleine Unternehmen sind oft inhabergeführt, zudem arbeiten häufig Familienmitglieder mit. Nur vier Prozent der Unternehmen mit einem bis vier Beschäftigten haben einen Manager, bei fünf bis neun Beschäftigten sind es sieben Prozent, bei den Unternehmen mit 10 bis 50 Beschäftigten 17 Prozent. KKK weisen in der Regel einfache Organisationsstrukturen auf, 44 Prozent verfügen über maximal zwei Hierarchieebenen. (Baumhauer & Schmidt, 2016)

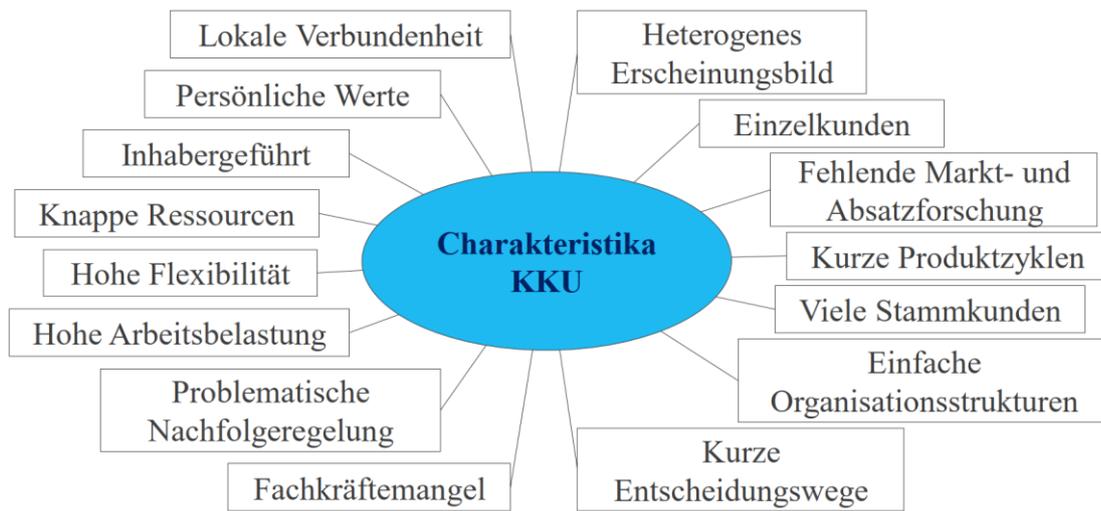


Abbildung 1: Überblick der Charakteristika von KKV
(Baumhauer & Schmidt, 2016)

2.1.2 Unternehmen des E-Handwerks

Unter E-Handwerk werden die Handwerksunternehmen der Branchen Elektrotechnik, Informationstechnik sowie Elektromaschinenbau zusammengefasst. Das E-Handwerk ist eine wachsende Branche, der Umsatz stieg im Jahr 2021 um 5,6 Prozent auf 72,2 Milliarden Euro (2020: 68,4 Mrd. Euro), die Beschäftigtenzahlen um 0,5 Prozent auf 518.176 (2020: 515.715). (ZVEH-Nachrichten 17.03.2022)

Nicht durch den Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke (ZVEH) in den Fokus gestellt wird allerdings die Tatsache, dass die Gesamtzahl an Unternehmen im E-Handwerk seit Jahren rückläufig ist.

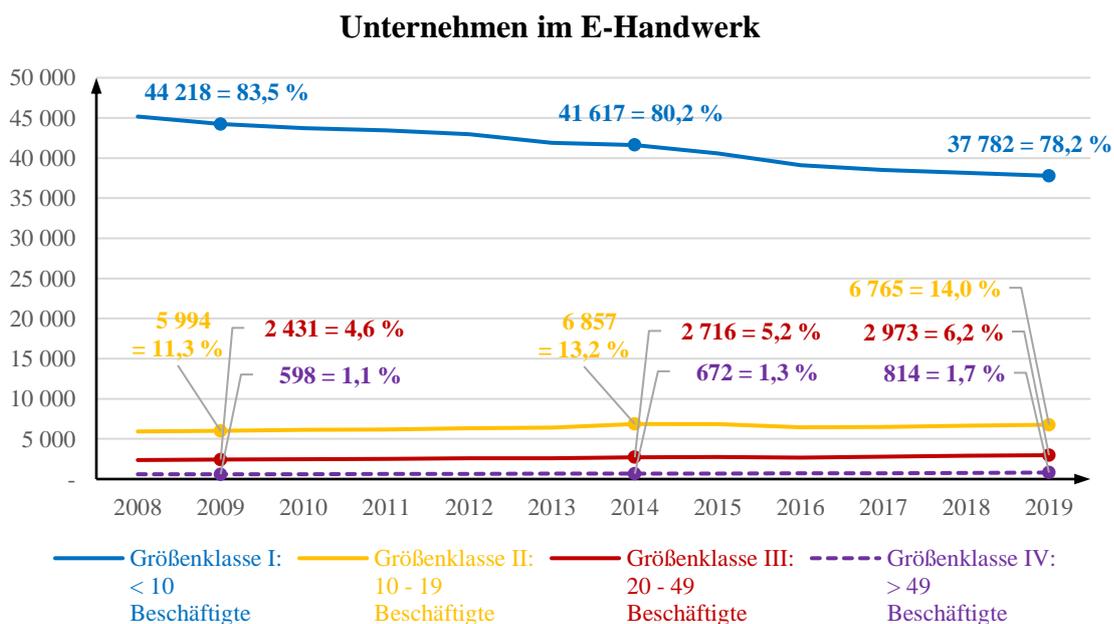


Abbildung 2: Anzahl und Größenklassen der Unternehmen im E-Handwerk
Eigene Darstellung, Datenbasis ZDH (2022)



Das liegt insbesondere in der schwindenden Zahl von Kleinunternehmen begründet, Abbildung 2 (S. 9) zeigt die Entwicklung der Anzahl der Unternehmen im E-Handwerk in den vergangenen Jahren. Innerhalb von zehn Jahren ist die Anzahl der Kleinunternehmen von 44.218 Unternehmen im Jahr 2009 auf 37.782 Unternehmen im Jahr 2019 um 14,6 % gesunken. Eine hohe Anzahl von Unternehmen ist für eine funktionierende Marktwirtschaft jedoch von großer Bedeutung:

Während im Rahmen einer Planwirtschaft, bei der eine zentrale Planungsstelle innerhalb der Regierung entscheidet, wer welche Waren und Dienstleistungen in welcher Menge produziert und wer diese Güter konsumiert, funktioniert eine Marktwirtschaft, indem diese Entscheidungen aus Millionen von dezentralen Einzelentscheidungen von Unternehmen und Haushalten getroffen werden. Diese Einzelentscheidungen werden durch die unsichtbare Hand des Marktes gesteuert; das Instrument zur Steuerung der wirtschaftlichen Aktivitäten sind die Preise. (Herrmann, 2016)

2.1.3 Beschäftigtenzahlen und Fachkräftemangel

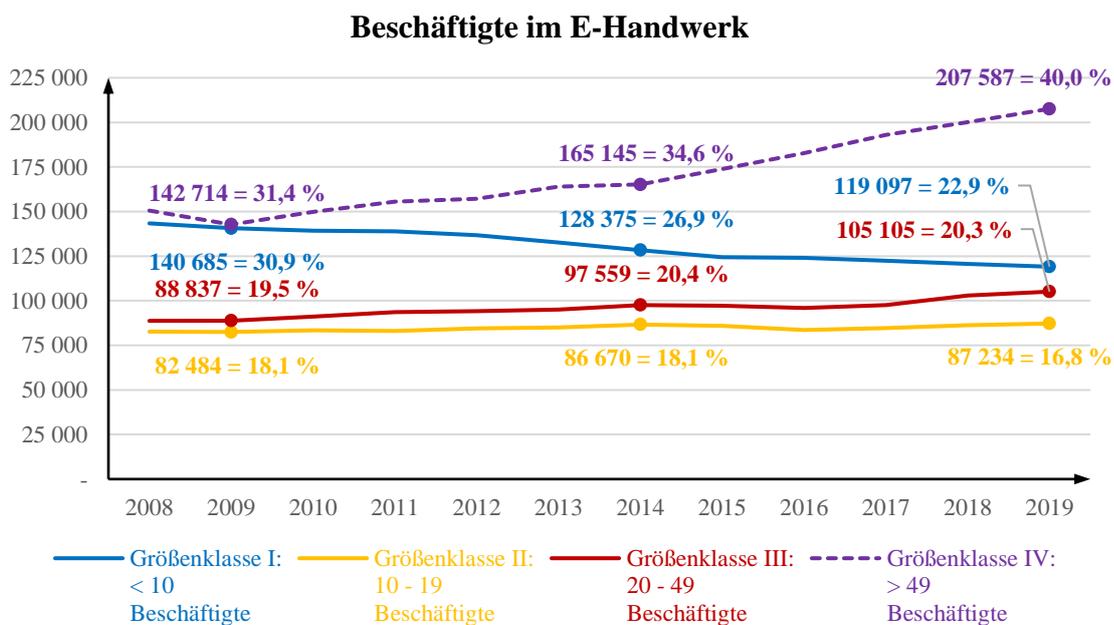


Abbildung 3: Anzahl der Beschäftigten im E-Handwerk
Eigene Darstellung, Datenbasis ZDH (2022)

Mit der einbrechenden Anzahl von Kleinunternehmen im E-Handwerk zeigt sich bei den Beschäftigtenzahlen in den Kleinunternehmen eine dementsprechende Entwicklung. Die Anzahl der der Beschäftigten ist hier innerhalb von zehn Jahren von 140.685 Beschäftigte auf 119.097 Beschäftigte um 15,3 % gesunken. Die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter in den Unternehmen von 10 bis 49 Mitarbeitern ist hingegen gestiegen. Die größten Steigerungen liegen jedoch in dem Bereich der Unternehmen mit mehr als 49 Beschäftigten: Während die Anzahl der Unternehmen in 10 Jahren um 36,1 % stieg, stieg die Anzahl der Beschäftigten in diesen Unternehmen um



45,5 % an. Während im Jahr 2009 noch 31,4 % aller Beschäftigten im E-Handwerk in den Unternehmen mit mehr als 49 Mitarbeitern beschäftigt waren, waren es damit im Jahr 2019 schon 40,0 % aller Beschäftigten.

In Summe ist die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im E-Handwerk positiv, in dem Zeitraum von 10 Jahren wuchs die Anzahl um 12,2 % von 454.720 Beschäftigten auf 510.023 Beschäftigte. Dennoch gestaltet sich die Fachkräftesituation in den Unternehmen sehr problematisch.

So warnen Gewerkschaft IG Metall und die Zentralverbände des Heizungs-Sanitär-Klimahandwerks, der elektro- und informationstechnischen Handwerke, des Metallhandwerks und des Tischler- und Schreinerhandwerks gemeinsam, dass der Fachkräftemangel und die Arbeitsauslastung im Handwerk eine erfolgreiche Klima- und Energiewende bedrohen. Da der Bedarf, insbesondere in der energetischen Gebäudesanierung, gleichzeitig wächst, fehlen bereits jetzt bis zu 190.000 Fachkräfte in den vier Gewerken. (ZVEH-Nachrichten 27.04.2022)

Die KOFA-Studie zum Fachkräftemangel im Handwerk in NRW des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung im Institut der deutschen Wirtschaft (2022) zeichnet ein düsteres Bild: Für Fachkräfte der Bauelektrik weist die Studie eine Engpassrelation⁴ von 30 aus, zwar längst nicht so hoch wie in anderen Handwerksbranchen, doch damit bereits weit in dem Definitionsbereich eines Engpassberufs⁵. Dramatisch wird die Situation erst durch die Betrachtung der Anzahl der benötigten Fachkräfte: In der Berufsgattung Bauelektrik werden 3537 offene Stellen angegeben. Damit weist diese Berufsgattung die höchste Anzahl offener Stellen im handwerklichen Bereich auf. Die Fachkräftelücke beträgt 2506, d.h. für 2506 freie Stellen stehen keine geeigneten Bewerber zur Verfügung.

Abbildung 4 zeigt die Stellenüberhangsquote handwerklicher Berufe im regionalen Vergleich auf, wobei die regionalen Unterschiede in den nicht handwerklichen Berufen in gleicher Art bestehen. In ländlichen Gebieten liegt die Stellenüberhangsquote bei über 70 %, während sich die Situation in den Ballungszentren Rhein und Ruhr zumindest besser darstellt.

⁴ Die Engpassrelation bildet das Verhältnis aus Arbeitslosen und offenen Stellen ab.

⁵ Ein Beruf gilt als Engpassberuf, wenn weniger als 100 passend qualifizierte Arbeitslose auf 100 offene Stellen kommen.

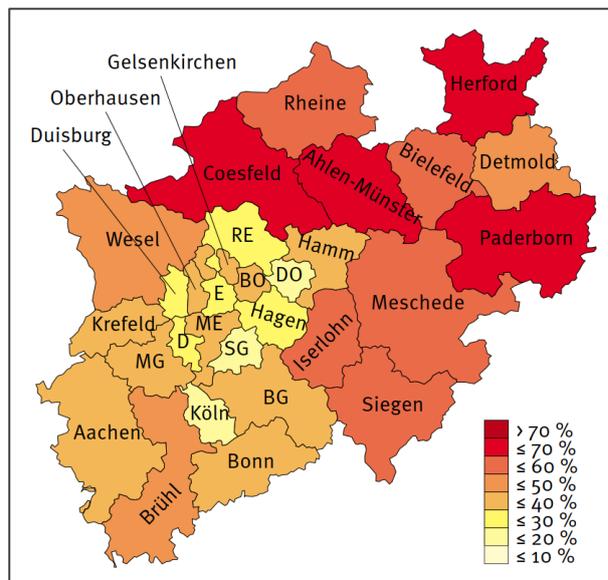


Abbildung 4: Stellenüberhangsquote handwerklicher Berufe im regionalen Vergleich
(Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V., 2022)

2.1.4 Gefahren und Sicherheit im E-Handwerk

In der Gesetzesbegründung der Handwerksordnung (HWO) gelten Tätigkeiten dann als gefahrgeneigt, wenn bei „unsachgemäßer Ausübung Gefahren für die Gesundheit oder das Leben Dritter drohen“ und die deshalb eine besonders gründliche Ausbildung erfordern. So besteht im Elektrogewerbe (beispielsweise im Handwerk des Elektrotechnikers) ein erhöhtes Gefährdungspotential durch die Gefahr von Stromschlägen und Explosionen. Weiterhin ist dieses Gewerk (z.B. der Bau und die Prüfung von Blitzschutz und Erdungsanlagen) mit Gefahren für die Gesundheit und das Vermögen Dritter verbunden. (Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestages, 2019)

Darüber hinaus handelt es sich bei der elektrischen Gefährdung um eine besondere Gefährdung, welches nicht zuletzt durch die DGUV Vorschrift 3 „Elektrische Anlagen und Betriebsmittel“ zum Ausdruck gebracht wird.

Eigenverantwortliches Arbeiten im Elektrohandwerk ist nur durch Elektrofachkräfte erlaubt, das sind Personen, die aufgrund einer fachlichen (Elektro-) Ausbildung, Kenntnissen und Erfahrungen sowie Kenntnis der einschlägigen Bestimmungen die ihr übertragenen Arbeiten beurteilen und mögliche Gefahren erkennen können. (DGUV Vorschrift 3 der BG ETEM, 1997)

Die E-Handwerke haben somit gleich zweifach Gefahren in der Ausübung des Gewerkes: Gefahren für Dritte und Gefahren für den ausführenden Mitarbeiter. Damit ist Sicherheit ein wesentlicher Punkt im E-Handwerk, allerdings haben nach Erfahrung des Verfassers dieser Arbeit die Unternehmer bislang eher die technische Sicherheit im Fokus und setzen sich weniger mit der psychischen Belastung der Mitarbeiter auseinander.



2.1.5 Unternehmermodell nach DGUV Vorschrift 2

Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG, 2013) fordert vom Unternehmer die Bestellung von Betriebsmedizinern und Fachkräften für Arbeitssicherheit zur Unterstützung bei Arbeitsschutz und Unfallverhütung.

Die DGUV Vorschrift 2 bestimmt die Maßnahmen, die der Unternehmer zur Erfüllung der Pflichten aus dem ASiG zu treffen hat (DGUV Vorschrift 2 der BG ETEM, 2011).

Die DGUV Vorschrift 2 der BG ETEM⁶ (2011) bestimmt die konkreten Maßnahmen für die Unternehmen der E-Handwerke⁷ und erlaubt, im Gegensatz zu der sogenannten Regelbetreuung (Bestellung eines Arbeitsmediziners und einer Fachkraft für Arbeitssicherheit) die Wahl einer alternativen bedarfsorientierten betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung (Unternehmermodell), sofern der Unternehmer aktiv in das Betriebsgeschehen eingebunden ist und maximal 50 Mitarbeiter beschäftigt werden.

Das Unternehmermodell ist in Anlage 3 der DGUV Vorschrift 2 beschrieben.

Bei der Anwendung des Unternehmermodells, welches in Anlage 3 der DGUV Vorschrift 2 beschrieben ist, wird der Unternehmer zu Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes im Betrieb informiert und für die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen motiviert. Das Unternehmermodell besteht aus

- Motivations- und Informationsmaßnahmen,
- Fortbildungsmaßnahmen,
- der Inanspruchnahme der bedarfsorientierten Betreuung und
- der Dokumentation der genannten Maßnahmen.

Für die Unternehmen der elektrotechnischen Installation (Unternehmern der Elektrotechnik), Informationstechnik sowie Herstellung, Wartung und Instandsetzung elektrotechnischer Erzeugnisse (Unternehmern des Elektromaschinenbaus) hat das Unternehmermodell aus je acht Lehreinheiten Grundseminar, Aufbau-seminar und Selbstlernen zu bestehen. In der Realität ist jedoch kein Selbstlernen umgesetzt, stattdessen sind die Zeiten für Grund- und Aufbau-seminar verlängert.

Die längst mögliche Frist zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen beträgt fünf Jahre, der Mindestumfang einer solchen Fortbildungsmaßnahme beträgt vier Lehreinheiten.

⁶ Wenngleich es sich bei einer DGUV Vorschrift um eine Vorschrift der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung handelt, ist diese nicht – wenngleich sich dieses vermuten lässt – inhaltlich bei allen Berufsgenossenschaften.

⁷ Nahezu alle Unternehmen der E-Handwerke sind in der BG ETEM versichert. Lediglich ein kleiner Teil der Unternehmen, insbesondere die Unternehmen dem Fachbereich Informationstechnik mit Fokus auf dem Ladengeschäft, z.B. für Radio- und Fernsehtechnik, ist in der BGHW (Berufsgenossenschaft für Handel und Warenlogistik) versichert.



2.2 Gründe zur Betrachtung der psychischen Belastung

2.2.1 Ökonomische Perspektive

Die Knappheit von Ressourcen ist nach Sturm und Vogt (2015) ökonomischer Grundtatbestand und stellt gleichermaßen für einzelne Unternehmen wie für eine gesamte Volkswirtschaft das zentrale Problem dar. Die ökonomische Kernfrage lautet somit, wie knappe Ressourcen am besten einzusetzen sind. Dieses macht Effizienz zu einer zentralen Forderung von Wirtschaftswissenschaftlern, welche sich in zwei verschiedenen Prinzipien niederschlägt:

- Bei dem Minimalprinzip wird die Zielgröße fixiert, das Kriterium der Effizienz verlangt entsprechend den Ressourceneinsatz zu minimieren.
- Gemäß des Maximalprinzips wird der Ressourceneinsatz fixiert, Effizienz wird dann mittels eines maximalen Outputs erreicht.

Der Markt bestimmt, welches der beiden Prinzipien zur Anwendung kommt. Bei schlechter Auftragslage käme (nicht nur im E-Handwerk) das Minimalprinzip zum tragen. Bei der aktuellen sehr guten Auftragslage und dem Personalmangel im E-Handwerk (vgl. Absatz 2.1.3, S. 10) stellt das Personal die begrenzende Ressource dar, womit das Maximalprinzip zum tragen kommen muss. Ein effizienter Einsatz der Mitarbeiter ist für ein erfolgreiches Unternehmen unabdingbar, die Arbeitsleistung der einzelnen Mitarbeiter zu maximieren und Fehlzeiten zu minimieren.

Für Arbeitsschutzmaßnahmen deuten die Ergebnisse auf einen positiven Nutzen für Beschäftigte und Unternehmen hin: Reviews zum ökonomischen Nutzen berichten, dass im Durchschnitt 65 Prozent der eingeschlossenen Studien einen ökonomischen Nutzen belegen, so der IGA-Report 40. Danach dokumentiert der umfangreichste Review insgesamt 47 Return-of-Investments (ROI), aus denen sich ein mittlerer ROI von 2,7 ergibt.

Reduktion von Fehlzeiten: Betrachtung der krankheitsbedingten Abwesenheit

Die IKK classic (2021) veröffentlicht im 2-jährigen Turnus einen Bericht zur Gesundheit im Handwerk. Zwar fassen die vorliegenden Zahlen das Elektro- und Metallgewerbe zusammen, haben damit jedoch nicht weniger Aussagekraft.

Der Anteil der durch Psychische und Verhaltensstörungen bedingten Krankheitstage an allen Diagnosegruppen beträgt im Elektro- und Metallgewerbe 12,6 %.

Damit verursacht die Diagnosegruppe Psychische und Verhaltensstörungen jedes Jahr 247 Arbeitsunfähigkeitstage pro 100 Beschäftigten, also durchschnittlich 2,5 Tage pro Beschäftigten.

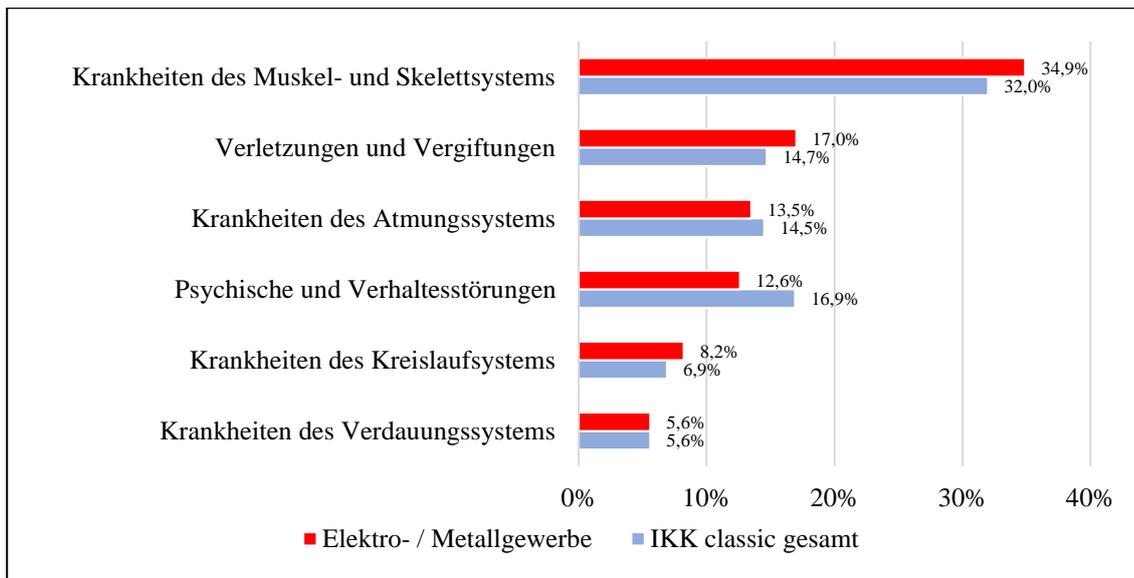


Abbildung 5: Anteil einer Diagnosegruppe an der Gesamtheit aller Krankheitstage (IKK classic, 2021)

Die durchschnittlichen 2,5 Arbeitsunfähigkeitstage werden jedoch von nur wenigen Fällen verursacht: 5,6 Fälle pro 100 Beschäftigten. Die wenigen Fälle weisen dafür eine sehr hohe durchschnittliche Falldauer von 44,3 Tagen auf.

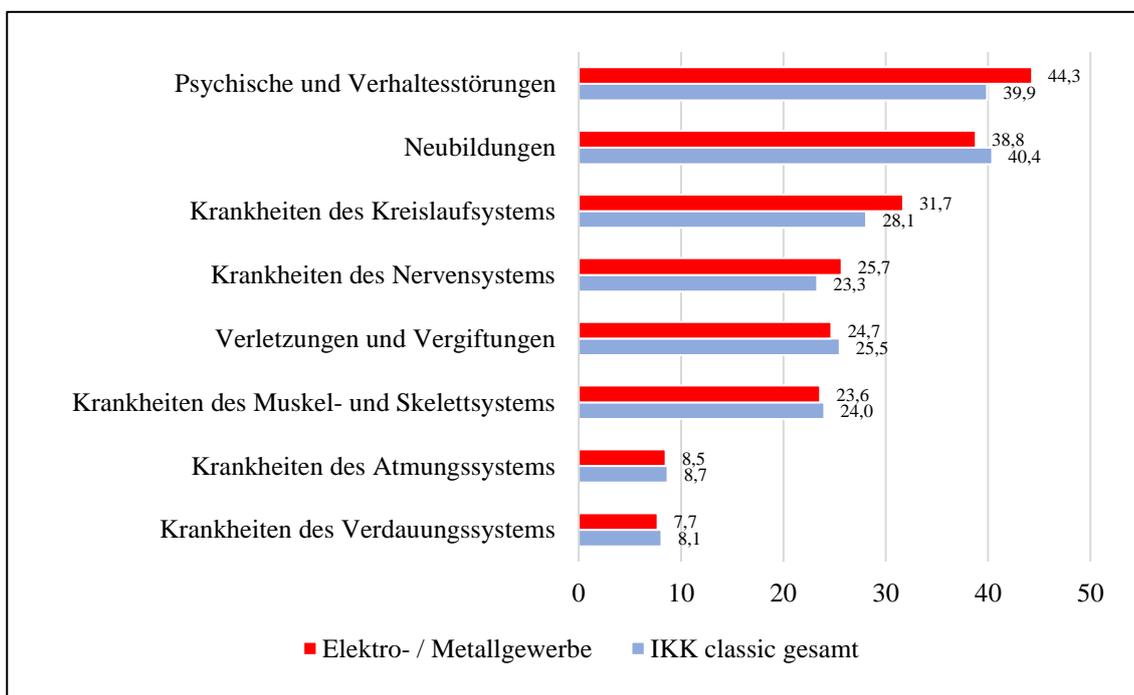


Abbildung 6: Krankheitsarten nach Falldauer (in Tagen) (IKK classic, 2021)



2.2.2 Humanistische Perspektive

Viele Arbeitgeber erkennen den Nutzen von Investitionen in die psychische Gesundheit als Teil des Ethos und der Kultur ihres Unternehmens: Ein aktives Engagement auf diesem Gebiet trägt zur Erfüllung des Gesellschaftsvertrags bei, den Arbeitgeber mit ihren Beschäftigten und der Gesellschaft insgesamt haben. Das Engagement hilft zudem der Pflege des öffentlichen Images des Unternehmens. Ferner erkennen viele Unternehmer, dass die Anwendung guter Praxis im Bereich der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz die Erfüllung ihrer Verpflichtungen im Rahmen der sozialen Verantwortung ihres Unternehmens erleichtert, insbesondere, wenn die durch den Arbeitgeber angewandte Praxis über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht. (Wynne, De Broeck, Leka, Houtman, & McDaid, 2017)

Eichhorn und Schuller (2017) stellten in einem Feldforschungsprojekt fest, dass bei Vorliegen eines humanistisch-mitarbeiterorientierten Motives seitens der Unternehmer die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter als eigenständiges Ziel definiert waren. Dem Motiv lag dann eine Werthaltung durch einen persönlichen oder beruflichen Hintergrund zugrunde. Dennoch, auch in diesen Fällen fungierte der Arbeitsschutz als systemischer Verstärker, hier wurde dann die Begründung genannt, dass es schließlich auch im Gesetz steht.

2.2.3 Rechtliche Perspektive

Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2012) spricht in Artikel 3 generell jeder Person das Recht auf körperliche und geistige Unversehrtheit zu. Damit geht die Europäische Union an entscheidender Stelle einen Schritt weiter als die Bundesrepublik Deutschland, in deren Grundgesetz in Artikel 2 jedem Menschen das Recht auf Leben (in der Charta der Europäischen Union Bestandteil von Artikel 2) und körperliche Unversehrtheit zugesichert wird. Eine geistige Unversehrtheit wird jedoch nicht zugesichert (GG, 2020).

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird zudem in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2012) in Artikel 31 das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen zugesichert.

Das Europäische Parlament und der Rat können durch Richtlinien Mindestvorschriften erlassen, wobei die bestehenden Bedingungen und technischen Regelungen der einzelnen Mitgliedsstaaten zu berücksichtigen sind. Insbesondere ist hervorzuheben, dass diese Richtlinien keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben sollen, die der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen. (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, 2012, S. 114 | Artikel 153)

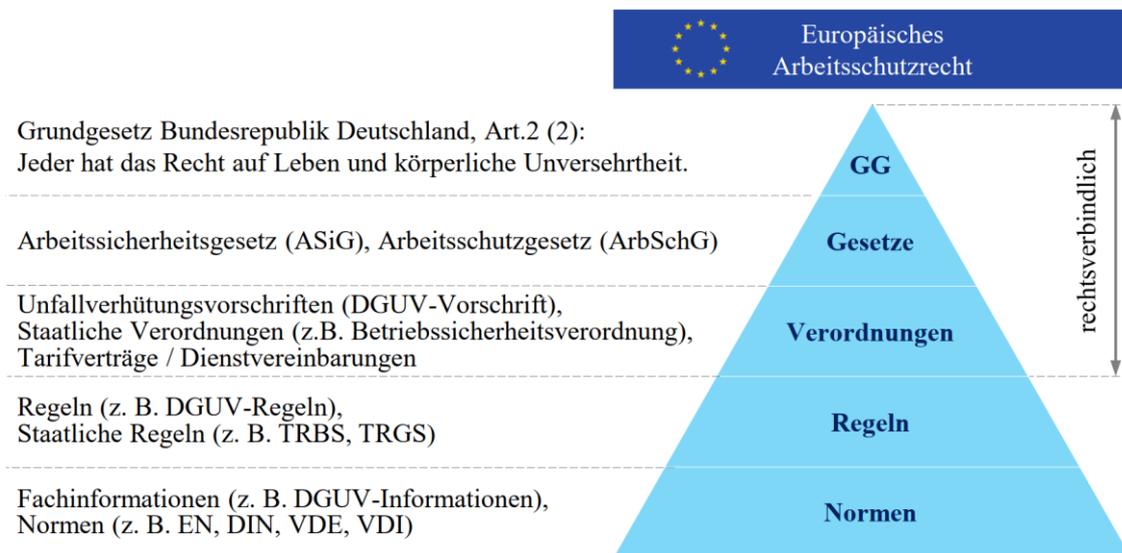


Abbildung 7: Rechtspyramide
eigene Darstellung in Anlehnung an IFA (2022)

Die Europäischen Richtlinien sind rechtsverbindlich und von allen Mitgliedsstaaten in nationales Recht umzusetzen, sie beschreiben die Mindestanforderungen und Grundprinzipien (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2022).

So ist das Arbeitsschutzgesetz die deutsche Umsetzung der europäischen Rahmenrichtlinie 89/391/EWG.

Das Arbeitsschutzgesetz fordert seit 2013 vom Arbeitgeber in §4 (allgemeine Grundsätze) die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden wird. In §5 (Beurteilung der Arbeitsbedingungen) werden Gefährdungen konkretisiert; unter anderem kann sich eine Gefährdung insbesondere durch die psychische Belastung bei der Arbeit ergeben. (Bundesgesetzblatt, 2013)

Damit widerspricht das Arbeitsschutzgesetz nicht dem Grundgesetz, sondern ergänzt es für Arbeitsverhältnisse, so dass der Arbeitgeber die psychische Belastung der Arbeitstätigkeit im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen zu ermitteln hat und erforderlichenfalls, Maßnahmen zu ergreifen hat, um die psychische Gesundheit seiner Arbeitnehmer zu schützen.



2.3 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

2.3.1 Psychische Belastung

Die DIN EN ISO 10075-1 (2018) definiert die psychische Belastung als die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und diesen psychisch beeinflussen. In einer Anmerkung zur Definition wird explizit darauf verwiesen, dass die umgangssprachliche Verwendung des Begriffs „psychische Belastungen“ (Plural) nicht mit der Definition der psychischen Belastung durch die Norm übereinstimmt. Die „Gesamtheit der psychischen Belastung“ ist so zu verstehen, dass die psychische Belastung sich normalerweise aus der Kombination mehrerer Faktoren zusammensetzt. Ein zusätzlicher Faktor verändert damit zwar die psychische Belastung, wird jedoch nicht als neue Form der psychischen Belastung betrachtet. (DIN EN ISO 10075-1, 2018)

Die Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (2018) führt in der Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“, welche sich an die obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder und an die Präventionsleitungen der Unfallversicherungsträger richtet, mögliche psychische Belastungen in einer Checkliste auf, welche in verschiedene Merkmalsbereiche geclustert ist. Tabelle 2 stellt die Inhalte der Checkliste in den Merkmalsbereichen und den zugehörigen Inhalten der Gefährdungsbeurteilung dar.

Tabelle 2: Checkliste Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung
(Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz, 2018)

1. Merkmalsbereich: Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe	
1.1 Vollständigkeit der Aufgabe	Tätigkeit enthält: <ul style="list-style-type: none"> ▪ nur vorbereitende oder ▪ nur ausführende oder ▪ nur kontrollierende Handlungen
1.2 Handlungsspielraum	Beschäftigte haben keinen Einfluss auf: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsinhalt ▪ Arbeitspensum ▪ Arbeitsmethoden /- verfahren ▪ Reihenfolge der Tätigkeiten
1.3 Variabilität (Abwechslungsreichtum)	Einseitige Anforderungen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ wenige, ähnliche Arbeitsgegenstände und Arbeitsmittel ▪ häufige Wiederholung gleichartiger Handlungen in kurzen Takten
1.4 Information / Informationsangebot	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zu umfangreich (Reizüberflutung) ▪ zu gering (lange Zeiten ohne neue Information) ▪ ungünstig dargeboten ▪ lückenhaft (wichtige Informationen fehlen)
1.5 Verantwortung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ unklare Kompetenzen und Verantwortlichkeiten
1.6 Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tätigkeiten entsprechen nicht der Qualifikation der Beschäftigten (Über-/Unterforderung) ▪ Unzureichende Einweisung / Einarbeitung in die Tätigkeit



1.7 Emotionale Inanspruchnahme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ durch das Erleben emotional stark berührender Ereignisse (z. B. Umgang mit schwerer Krankheit, Unfällen, Tod) ▪ durch das ständige Eingehen auf die Bedürfnisse anderer Menschen (z. B. auf Kunden, Patienten, Schüler) ▪ durch permanentes Zeigen geforderter Emotionen unabhängig von eigenen Empfindungen ▪ Bedrohung durch Gewalt durch andere Personen (z. B. Kunden, Patienten)
--------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. Merkmalsbereich: Arbeitsorganisation	
2.1 Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ wechselnde oder lange Arbeitszeit ▪ ungünstig gestaltete Schichtarbeit, häufige Nachtarbeit ▪ umfangreiche Überstunden ▪ unzureichendes Pausenregime ▪ Arbeit auf Abruf
2.2 Arbeitsablauf	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zeitdruck/hohe Arbeitsintensität ▪ häufige Störungen/Unterbrechungen ▪ hohe Taktbindung
2.3 Kommunikation / Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ isolierter Einzelarbeitsplatz ▪ keine oder geringe Möglichkeit der Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kollegen ▪ keine klar definierten Verantwortungsbereiche

3. Merkmalsbereich: Soziale Beziehungen	
3.1 Kollegen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zu geringe/zu hohe Zahl sozialer Kontakte ▪ häufige Streitigkeiten und Konflikte ▪ Art der Konflikte: soziale Drucksituationen ▪ fehlende soziale Unterstützung
3.2 Vorgesetzte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ keine Qualifizierung der Führungskräfte ▪ fehlendes Feedback, fehlende Anerkennung für erbrachte Leistungen ▪ fehlende Führung, fehlende Unterstützung im Bedarfsfall

4. Merkmalsbereich: Arbeitsumgebung	
4.1 Physikalische und chemische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lärm ▪ Beleuchtung ▪ Gefahrstoffe
4.2 Physische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ungünstige ergonomische Gestaltung ▪ schwere körperliche Arbeit
4.3 Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ungünstige Arbeitsräume, räumliche Enge ▪ unzureichende Gestaltung von Signalen und Hinweisen
4.4 Arbeitsmittel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ fehlendes oder ungeeignetes Werkzeug bzw. Arbeitsmittel ▪ ungünstige Bedienung oder Einrichtung von Maschinen ▪ unzureichende Softwaregestaltung

5. Merkmalsbereich: Neue Arbeitsformen	
Diese Merkmale sind nicht Gegenstand des Aufsichtshandelns, spielen aber für die Belastungssituation der Beschäftigten eine Rolle.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ räumliche Mobilität ▪ atypische Arbeitsverhältnisse, diskontinuierliche Berufsverläufe ▪ zeitliche Flexibilisierung, reduzierte Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben



Die Beschreibung der einzelnen Belastungen in der Checkliste ist auch für Unternehmer ein Anhaltspunkt, welche Themen in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt sein sollten. Aktuelle Literatur beschreibt einzelne psychische Belastungen mitunter ausführlicher bzw. sie werden umfangreicher betrachtet. So begrenzen von Sandrock und Stahn (2017) beispielsweise eine vollständige Arbeitsaufgabe nicht nur dadurch, dass die Beschäftigten ihre Tätigkeit selbst ausführen, vorbereiten, organisieren und kontrollieren können. Für sie ist ein weiteres Kriterium, dass die Tätigkeiten unterschiedlich hohe Denkanforderungen stellen, d. h. eine Mischung von automatisiert ausführbaren Handlungen ohne bewusste Zuwendung bis hin zu Tätigkeiten mit verschiedenen hohen Denkanforderungen darstellen. Auch bei der Verantwortung sehen sie nicht nur kritische Ausprägungen bei unklaren Kompetenzen und Verantwortlichkeiten, sondern ebenso bei fehlenden Barrieren oder Kontrollmechanismen bei Entscheidungen an sicherheitsrelevanten Einrichtungen oder auch bei nicht ausreichendem Handlungsspielraum bei einer hohen Verantwortung.

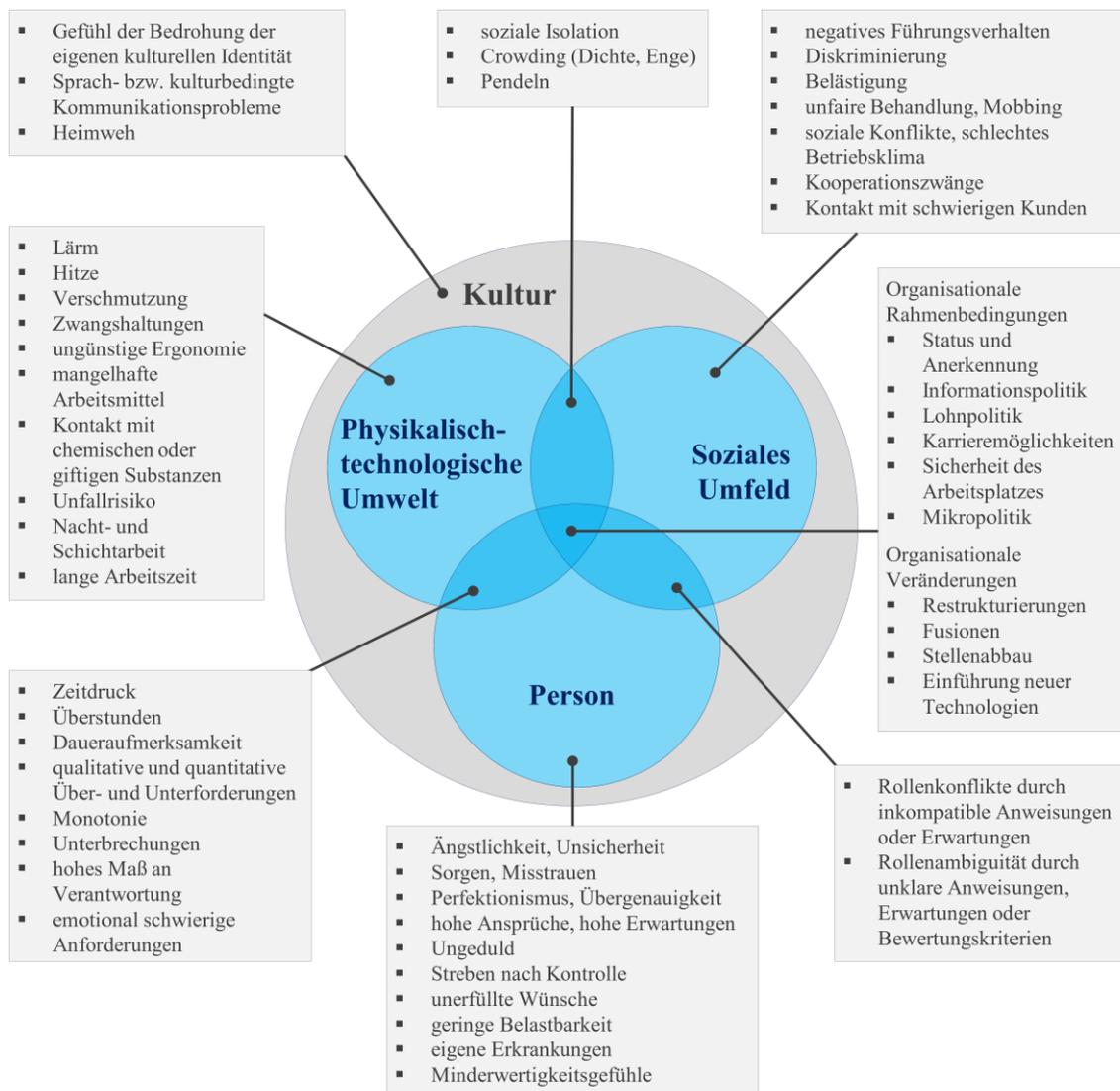


Abbildung 8: Quellen von Stressoren (Reif et al., 2018)



Nach Reif, Spieß und Stadler (2018) korrespondiert der Begriff der Belastung mit dem Begriff Stressor. Stressoren stammen jedoch nicht nur aus der Arbeitsumgebung, womit die Betrachtung umfangreicher wird. Für Reif et al. (2018) gibt es vier Quellen von Stressoren: die physikalisch-technologische Umwelt, das soziale Umfeld, die Person und die Kultur. Viele Stressoren lassen sich dabei jedoch nicht eindeutig zuordnen und sind in Schnittmengen zu verorten. Eine umfassende Übersicht liefert Abbildung 8.

2.3.2 Psychische Beanspruchung

Bei der DIN EN ISO 10075-1 von Januar 2018 handelt es sich um die deutsche Fassung der internationalen Norm ISO 10075-1 von Januar 2017, welche die ergonomischen Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung betrachtet, Teil 1 beschreibt dabei die allgemeinen Aspekte, Konzepte und Begriffe. In der aktuellen Normausgabe von 2018 wurde gegenüber der Ausgabe von November 2000 unter anderem der Begriff der psychischen Beanspruchung überarbeitet. (DIN EN ISO 10075-1, 2018)

Die Normenausgabe 2018 definiert die psychische Beanspruchung als die „unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinem aktuellen Zustand“ (DIN EN ISO 10075-1, 2018, S. 7). Dazu nennt die Norm Beispiele für relevante Bedingungen: Alter, Geschlecht, Fertigkeiten, Bewältigungsstrategien, Müdigkeit und Stimmung. Weiterhin merkt die Norm an, dass es wie bei der psychischen Belastung auch nur eine psychische Beanspruchung als Gesamtwirkung der psychischen Belastung geben kann.

In der Definition hat sich im Vergleich zur Normenausgabe von 2000 eine erhebliche Änderung ergeben. Diese hatte, ebenso wie auch noch der Normenentwurf von 2015, die psychische Beanspruchung als die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien, definiert. Die Änderung der Definition, dass eine langfristige Auswirkung der psychischen Belastung nicht mehr ausgeklammert wird, scheint bis heute noch nicht überall in der Fachwelt aufgenommen worden zu sein; auf der Webseite der GDA Psyche ist die Definition aus dem Jahr 2000 zu finden (GDA, 2022).

2.3.3 Reaktionen und Auswirkungen psychischer Beanspruchung

Die Folgen einer psychischen Beanspruchung können in Abhängigkeit von Ressourcen positiv oder negativ ausfallen. Bei einer negativen Gesamtwirkung der psychischen Belastung kommt es zu Beeinträchtigungen, bei einer positiven zur Förderung der Gesundheit. (Treier, 2019)

Arbeit wird immer von Emotionen, positiven wie negativen, begleitet, z. B. eine freudige Anspannung bei herausfordernden Aufgaben, Langeweile bei Routineaufgaben, Stolz auf erreichte Ziele, aber ebenso Scham und Ärger bei Misserfolgen. (Fehl-)Belastungen



ziehen individuelle Reaktionen nach sich, die in Tabelle 3 dargestellt sind. (Metz & Rothe, 2017)

Tabelle 3: Individuelle Reaktionen auf (Fehl-) Belastungen
(Metz & Rothe, 2017)

	Kurzfristige, aktuelle Reaktion	Mittel- bis langfristige chronische Reaktion
Physiologisch, somatisch	Erhöhung von Herzfrequenz, Blutdruck, Adrenalinausschüttung und Muskeltonus; Verminderung der Immunabwehr	Psychosomatische Beschwerden, arbeitsbedingte Erkrankungen
Erleben	Anspannung, Enttäuschung, Ärger, Angst, Psychische Ermüdung, Monotonie, Sättigung	Unzufriedenheit, Resignation, Depressive Episoden
Verhalten individuell	Nachlassende Konzentration, Fehler, Leistungsschwankungen, Auslassen kontrollierter Arbeitshandlungen, geringere sensumotorische Koordination	Vermehrter Nikotin-, Alkohol-, Medikamentenkonsum, Absentismus, auch Präsentismus
Verhalten sozial	Konflikte, Streit, Aggression gegen andere	Sozialer Rückzug, innere Kündigung

Die DIN EN ISO 10075-1 unterscheidet zwischen den in Tabelle 4 dargestellten förderlichen und beeinträchtigenden Auswirkungen der psychischen Beanspruchung.

Tabelle 4: Auswirkungen psychischer Beanspruchung
(DIN EN ISO 10075-1, 2018)

	Kurzfristige Exposition	Langfristige oder wiederholte Exposition
Förderliche Auswirkungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufwärmefekt ▪ Aktivierung ▪ Lernen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Übungseffekt ▪ Kompetenzentwicklung
Beeinträchtigende Auswirkungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Psychische Ermüdung ▪ Ermüdungsähnliche Zustände ▪ (Monotoniezustand, herabgesetzte Wachsamkeit, psychische Sättigung) ▪ Stressreaktion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Burnout-Syndrom

2.3.4 Belastungs- / Beanspruchungsmodell

Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept wurde als ein formales Konzept speziell für die Beschreibung von Ursache-Wirkungs-Zusammenhängen bei körperlicher Belastung eines Menschen konzipiert. Es lässt sich jedoch ebenso für die psychische Belastung anwenden. (Sandrock & Stahn, 2017)

In Abbildung 9 (S. 23) sind Belastung, Beanspruchung und ihre Folgen als Kreislauf skizziert. Aus der Arbeitsumgebung wirkt eine psychische Belastung bedingt durch die



Belastungsfaktoren nach Tabelle 2 (S. 18) auf die Arbeitsperson. Die Leistungsvoraussetzungen, das Bewältigungsverhalten sowie die personalen Ressourcen wirken dabei wie ein Schutzschild.

Nach Metz und Rothe (2017) sind die personalen Ressourcen die Eigenschaften, Merkmale und Kompetenzen der Person, die ihr eine bessere Bewältigung der Arbeitssituationen ermöglichen, neben den berufsbezogenen Kompetenzen zählen dazu z. B. Selbstwirksamkeitsüberzeugungen, interne Kontrollüberzeugung, innere Widerstandskraft, Kohärenzerleben und Optimismus. Der gemeinsame Kern der unterschiedlichen Konstrukte ist, dass Menschen mit gut ausgeprägten personalen Ressourcen davon überzeugt sind, dass sie schwierige Situationen einordnen und verstehen können, durch eigenes Handeln beeinflussen und somit letztlich bewältigen können.

Die resultierende psychische Beanspruchung kann nach DIN EN ISO 10075-1 (2018) positive und negative Folgen aufweisen (vgl. Tabelle 3, S. 22).

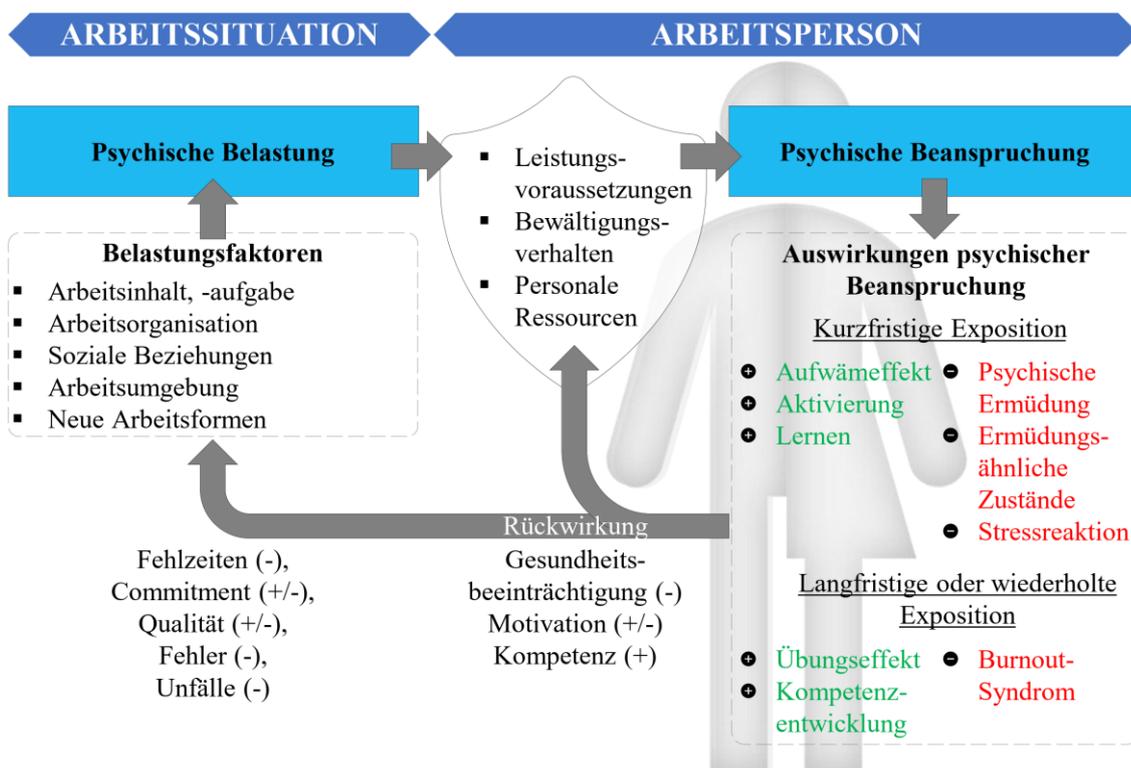


Abbildung 9: Beanspruchungs- und Belastungsmodell (eigene Darstellung)

Sowohl negative individuelle physiologische und somatische Folgen einer Beanspruchung (Erhöhung von Herzfrequenz, Blutdruck, Adrenalinausschüttung und Muskeltonus und die Verminderung der Immunabwehr), welche sich als Gesundheitsbeeinträchtigung zusammenfassen lassen, beeinflussen die Leistungsvoraussetzungen und das Bewältigungsverhalten einer Person. Individuelle



Folgen wie eine Veränderung der Motivation können positiv wie negativ zurückwirken, individuelle Folgen wie die Kompetenzentwicklung wirken ausschließlich positiv in Form von verbesserten personalen Ressourcen auf die Person zurück. Beeinträchtigende Effekte wie krankheitsbedingte Ausfälle oder wie die psychische Ermüdung, welche bewirkt, dass die betroffenen Mitarbeiter zu häufigeren Fehlern bei der Arbeit neigen, wirken zudem auf die Arbeitsumgebung zurück. Negative Rückkopplungen erfolgen durch Fehlzeiten, Fehler oder Unfälle, während das Commitment oder die Qualität der geleisteten Arbeit positiv wie negativ rückwirken können. (Metz & Rothe, 2017)

2.4 Herausforderungen der Unternehmen

Verschiedene Herausforderungen erschweren es dem Unternehmer, sich der psychischen Belastungen der Mitarbeiter anzunehmen. Generell ist die Ermittlung von Gefährdungen durch psychische Belastungen für den Unternehmer ein unbekanntes Terrain. Dieses wird verstärkt durch Missverständnisse und unklare Abgrenzungen, wie z.B. der Unterschied von Belastung und Beanspruchung. Bei der Beurteilung der Gefährdungen fehlt es an Maßstäben (anders als beispielsweise bei Lärm, der messbar ist und für den Grenzwerte existieren). Zudem ist die Bewertungslogik nicht klar und es entsteht ein ausgeprägter Interpretationsspielraum. Werden Gefährdungen erkannt und Maßnahmen zur Kompensation dieser durchgeführt, so bereitet auch die Wirksamkeitskontrolle ein Problem, die Erfolgskriterien sind unklar und es fehlt an Messinstrumenten. (Treier, 2019)

Auch Beck und Schuller (2020) weisen darauf hin, dass psychosoziale Risiken komplexe Beurteilungs- und Gestaltungsprobleme sind, welche mit den vertrauten Verfahrensweisen im betrieblichen Arbeitsschutz nicht zu lösen sind.

Ein weiteres Problem ist die Tabuisierung psychischer Belastungen im betrieblichen Umfeld. Denn trotz medien-präsenter Burnout-Diskussion sind offene Gespräche über psychische Belastungen und insbesondere über Überforderung und Fehlbeanspruchung in den Unternehmen nicht selbstverständlich. Dieses gilt ebenso für soziale Belastungen, die Konflikte zwischen Mitarbeitern oder Kritik am Führungsstil betreffen. Die Umsetzung einer Gefährdungsbeurteilung setzt daher eine Enttabuisierung psychischer Belastungen und die Förderung einer entsprechenden Kommunikationskultur voraus. (Krause & Deufel, 2014)



2.5 Handlungshilfe für Unternehmer der BG ETEM

Die BG ETEM stellt ihren Mitgliedsbetrieben eine Handlungshilfe „Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen“ zur Beurteilung der psychischen Belastung in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten (mit Anhang für Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten) zur Verfügung. Die Handlungshilfe besteht aus fünf Schritten:

Schritt 1 – Beschäftigte informieren und Prüfliste verteilen

Für die Ankündigung der Gruppenarbeit bzw. für die Information der Beschäftigten wird dem Unternehmer empfohlen sich Zeit zu nehmen, es wird ein zeitlicher Ansatz von 10-30 Minuten empfohlen. Inhaltlich wird empfohlen, den Mitarbeitern zu zeigen, dass man von ihnen lernen möchte und dass der Unternehmer damit eine gesetzliche Verantwortung wahrnimmt. Zudem sind vier kurze mögliche Ankündigungssätze enthalten.

Schritt 2 – Belastungen ermitteln

Die Ergebnisse der ausgefüllten Prüflisten sind nun in ein Poster zu übertragen, welches so aufgehängt werden soll, dass niemand sieht, wer was einträgt. Dieses klingt leicht, vernachlässigt jedoch, dass der zweite Ausfüllende immer detailliert sehen kann, was der erste Ausfüllende auf die Fragen in der Prüfliste geantwortet hat. Es ist ein Zeitansatz von fünf Minuten angegeben. Bei dem Betrachten des Gesamtergebnisses sollen die Fragen markiert werden, welche mehr als die Hälfte der Befragten im roten Bereich markiert hat. Das wichtigste Thema ist auf ein weiteres Auswerteposter zu übertragen.

Schritt 3 – Lösungen finden

Für das Finden von Lösungen soll zunächst – ohne darüber zu diskutieren – Beispiele oder besondere Situation gesammelt werden, welche die Belastung verdeutlichen. Anschließend sind die Ursachen für die Belastung in der jeweiligen Situation zu ermitteln. Nun sollen Ideen gesammelt werden, um eine Lösung zu generieren. Ob eine Lösung funktionieren kann, ist an dieser Stelle nicht zu diskutieren. Im letzten Teilschritt des Nachfassens wird aufgeschrieben, worauf bei der Umsetzung der Lösungsmöglichkeiten zu achten ist. Der Unternehmer selbst sollte sich während das Gesprächs zurückhalten, die Mitarbeiter sollen zu Wort kommen. Es wird eine Zeitansatz von 90 Minuten genannt.

Schritt 4 – Maßnahmen planen und umsetzen

Dieser Schritt wird durch den Unternehmer selbst durchgeführt, wenngleich dieses nicht auf Antrieb aus der Handlungshilfe hervor geht. In den Maßnahmenplan wird der Belastungsfaktor / die Aufgabe übertragen und um die Lösung ergänzt, die ausgewählt wurde. Die Handlungshilfe nennt stichwortartig Kriterien, welche Maßnahmen am besten geeignet sind: ob eine Maßnahme die Situation verbessert, wie weitreichend eine



Maßnahme ist oder wie gut sie umsetzbar ist. Gefahren sind grundsätzlich zunächst erst einmal an der Quelle zu bekämpfen.

Schritt 5 – Wirksamkeit prüfen

Unter Nutzung der Prüfliste und des Auswerteposters hat der Unternehmer zu entscheiden, ob die umgesetzten Maßnahmen die entsprechende Belastung (dauerhaft) reduziert haben. Erfolgreiche Maßnahmen werden abgehakt, haben Maßnahmen nicht zum Erfolg geführt und hat sich die Belastung nicht anderweitig reduziert, sind weitere Maßnahmen zur Reduktion durchzuführen. Eine erneute Analyse soll bei Veränderungen der Arbeitsbedingungen oder bei Anzeichen für eine psychische Belastungen durchgeführt werden.

Vorgehen bei Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten

Mit dem Zwischenschritt der Information der Führungskräfte wird das Unternehmen in sinnvolle Abschnitte oder Tätigkeitsbereiche untergliedert. Mit jedem Teilbereich ist nun das Vorgehen in den fünf beschriebenen Schritten durchzuführen. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass eine Diskussionsgruppe aus maximal 10 Beschäftigten besteht.



3 Methode

3.1 Methodenauswahl

Für eine Erhebung von Daten sind in Abhängigkeit des Forschungsinteresses und des Forschungsgegenstands unterschiedliche Formen geeignet. Eine begründete Auswahl des Erhebungsinstruments ist, verbunden mit dessen sachkundiger Handhabung, Voraussetzung gelungener Forschung. (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021)

Zur Beantwortung theoretisch interessierender Forschungsfragen lassen sich quantitative oder qualitative Methoden heranziehen, ggf. lassen sich beide Methodenarten gemeinsam einsetzen. Mit den beiden Methodenarten sind verschiedene Erkenntnisziele verbunden: Grundlage für die quantitative Methode sind bestehende Theorieaussagen, um konkrete Hypothesen über den interessierenden Sachverhalt aufzustellen, die mithilfe von Variablen überprüft werden können. Diese Überprüfung verlangt nach signifikant messbaren Datenmengen, um eine zu überprüfende Hypothese zu bestätigen oder zu widerlegen. Qualitative Ansätze zielen hingegen auf die Entdeckung (Generierung) von Theorieaussagen anhand empirischer Daten. Eine Entdeckung ist dabei bereits mit einem Interview, einer Beobachtung oder einem Dokument möglich. (Brüsemeyer, 2008)

Die im Rahmen dieser Arbeit zu klärende Forschungsfrage, wie, d.h. in welcher Art und Weise und in welcher Form, Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen in KKUs im E-Handwerk durchgeführt werden, verlangt nach den Meinungen, den Eindrücken und den Erfahrungen der Verantwortlichen dieser Unternehmen. Die bisherige Forschung zeigt unterschiedliche Probleme bei der Betrachtung der psychischen Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung (vgl. S. 17).

Eine Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung liegt bislang nur in einer Minderheit der Betriebe vor (Beck & Schuller, 2020). Aus einem Forschungsbericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA, 2011), bei dem Klein- und Kleinstunternehmern verschiedener Branchen untersucht wurden, geht jedoch hervor, dass in neun von zehn Unternehmen, in denen keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde, die Führungskräfte sich auf andere Weise – z. B. durch Gespräche mit den Mitarbeitern – einen Überblick über die Gefährdungen (allgemein betrachtet) verschaffen.

Es kann somit nicht genau bestimmt werden, inwieweit Unternehmer die psychische Belastung der Mitarbeiter bislang beurteilt haben: Die Gefährdungsbeurteilung und entsprechende Ableitungen daraus liegen gegebenenfalls nur nicht in schriftlicher Form vor. Möglicherweise ist sich der Unternehmer nicht einmal bewusst, dass seine eigene Analyse und Fürsorge für den Mitarbeiter formal eine Gefährdungsbeurteilung mit der Ableitung entsprechender Maßnahmen darstellt.

Ein Beispiel dafür stellen die unterschiedlichen Arten zur Sicherung unterbrechungsfreien Arbeitens dar: In den Seminaren des Verfassers dieser Arbeit ist dies ein Punkt,



welcher bereits in vielen Unternehmen diskutiert wurde und entsprechende Maßnahmen zur Reduktion von Störungen umgesetzt wurden.

Für die Generierung von Erkenntnissen, welche mitunter auf bislang nicht reflektiertem Verhalten der Befragten basiert, wird im Rahmen dieser Arbeit eine qualitative Vorgehensweise umgesetzt.

Damit folgt die Vorgehensweise einem Trend, der sich erst in den letzten zwei Jahrzehnten in Deutschland wieder stärker durchsetzt hat. Dabei gehen die Wurzeln des qualitativen Denkens bis auf Aristoteles (384–322 v. Chr.) zurück, welcher häufig als Urvater des qualitativen Denkens bezeichnet wird. (Mayring, 2016)

3.1.1 Grundlagen qualitativer Datenerhebung

Das grundsätzliche Ziel qualitativer Forschung ist es, bestimmte soziale Phänomene einer tiefen und differenzierten Analyse zu unterziehen; zumeist mit induktiven und hypothesen- und/oder theoriegenerierendem Vorgehen. Subjektive Wirklichkeiten, subjektive Sinnkonstruktionen und Alltagstheorien sind zu untersuchen, Lebenswelten von innen heraus zu beschreiben, individuelle Sichtweisen und Meinungen oder Motive zu analysieren. Dies mit dem Ziel, diese nicht nur detailliert zu beschreiben, sondern verstehend nachvollziehen zu können. Das Subjekt wird dabei in seiner Ganzheit betrachtet und die Daten werden in sozialen Interaktionen (mittels Kommunikation) erhoben. (Misoch, 2019)

Genauer differenziert Mayring (2016), er führt die Grundlagen des qualitativen Denkens auf fünf Postulate zurück, welche für konkrete Handlungsanweisungen jedoch zu abstrakt und allgemein seien. Aus der Differenzierung der Postulate leitet er die in Tabelle 5 dargestellten 13 Säulen des qualitativen Denkens ab.

Tabelle 5: Die 13 Säulen des qualitativen Denkens
nach Mayring (2016)

1. Einzelfallbezogenheit	„Im Forschungsprozess müssen immer auch Einzelfälle mit erhoben und analysiert werden, an denen die Adäquatheit von Verfahrensweisen und Ergebnisinterpretationen laufend überprüft werden kann.“ (Mayring, 2016, S. 27)
2. Offenheit	„Der Forschungsprozess muss so offen dem Gegenstand gegenüber gehalten werden, dass Neufassungen, Ergänzungen und Revisionen sowohl der theoretischen Strukturierungen und Hypothesen als auch der Methoden möglich sind, wenn der Gegenstand dies erfordert.“ (Mayring, 2016, S. 28)
3. Methodenkontrolle	„Der Forschungsprozess muss trotz seiner Offenheit methodisch kontrolliert ablaufen, die einzelnen Verfahrensschritte müssen expliziert, dokumentiert werden und nach begründeten Regeln ablaufen.“ (Mayring, 2016, S. 29)
4. Vorverständnis	„Die Analyse sozialwissenschaftlicher Gegenstände ist immer vom Vorverständnis des Analytikers geprägt. Das Vorverständnis muss deshalb offen gelegt und schrittweise am Gegenstand weiterentwickelt werden.“ (Mayring, 2016, S. 30)



5. Introspektion	„Bei der Analyse werden auch introspektive Daten als Informationsquelle zugelassen. Sie müssen jedoch als solche ausgewiesen, begründet und überprüft werden.“ (Mayring, 2016, S. 31)
6. Forscher-Gegenstands-Interaktion	„Forschung wird als Interaktionsprozess aufgefasst, in dem sich Forscher und Gegenstand verändern.“ (Mayring, 2016, S. 32)
7. Ganzheit	„Analytische Trennungen in menschliche Funktions- bzw. Lebensbereiche müssen immer wieder zusammengeführt werden und in einer ganzheitlichen Betrachtung interpretiert und korrigiert werden.“ (Mayring, 2016, S. 33)
8. Historizität	„Die Gegenstandsauffassung im qualitativen Denken muss immer primär historisch sein, da humanwissenschaftliche Gegenstände immer eine Geschichte haben, sich immer verändern können.“ (Mayring, Einführung in die qualitative Sozialforschung, 6. Auflage, 2016, S. 34)
9. Problemorientierung	„Der Ansatzpunkt humanwissenschaftlicher Untersuchungen sollen primär konkrete, praktische Problemstellungen im Gegenstandsbereich sein, auf die dann auch die Untersuchungsergebnisse bezogen werden können.“ (Mayring, 2016, S. 35)
10. Argumentative Verallgemeinerung	„Bei der Verallgemeinerung der Ergebnisse humanwissenschaftlicher Forschung muss explizit, argumentativ abgesichert begründet werden, welche Ergebnisse auf welche Situationen, Bereiche, Zeiten hin generalisiert werden können.“ (Mayring, 2016, S. 36)
11. Induktion	„In sozialwissenschaftlichen Untersuchungen spielen induktive Verfahren zur Stützung und Verallgemeinerung der Ergebnisse eine zentrale Rolle, sie müssen jedoch kontrolliert werden.“ (Mayring, 2016, S. 36)
12. Regelbegriff	„Im humanwissenschaftlichen Gegenstandsbereich werden Gleichförmigkeiten nicht mit allgemein gültigen Gesetzen, sondern besser mit kontextgebundenen Regeln abgebildet.“ (Mayring, 2016, S. 37)
13. Quantifizierbarkeit	„Auch in qualitativ orientierten humanwissenschaftlichen Untersuchungen können – mittels qualitativer Analyse – die Voraussetzungen für sinnvolle Quantifizierungen zur Absicherung und Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse geschaffen werden.“ (Mayring, 2016, S. 38)

3.1.2 Datenerhebung mittels Interviews

Der Erkenntnisgewinn über die Meinungen, die Eindrücke und über die Erfahrungen der Unternehmer mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung erfolgt im Rahmen dieser Arbeit mittels Interviews, um damit einerseits möglichst viele, andererseits jedoch auch möglichst detaillierte Informationen zu sammeln.

Aufgrund der besonderen Rolle des Interviewers, der außerhalb der Interviews die Interessen der befragten Unternehmer vertritt, diese berät und im Rahmen von Seminaren als Dozent zum Einsatz kommt, wurde auf die Art und Weise der Interviewführung besondere Aufmerksamkeit gelegt. Daher werden nachfolgend die Grundregeln der Interviewführung eingehend betrachtet.

Für Misoch (2019) besteht die Voraussetzung des Gelingens qualitativer Interviews im aktiven Zuhören: eine offene und empathische Grundhaltung der anderen Person



gegenüber, einem authentischen und kongruenten Auftreten, die Akzeptanz der anderen Person und die stetige Aufmerksamkeit für die Redebeiträge des Gegenübers. Weiterhin weist sie auf mögliche Probleme bei der Interviewdurchführung hin:

- Leitfadenbürokratie: Um eine hohe Reichweite eines Interviews zu erreichen, d.h. Themen nicht vorschnell als redundant oder irrelevant einzuordnen, darf der Interviewer sich nicht zu stark an den im Leitfaden skizzierten Ablauf und die konkreten Fragen orientieren.
- Fehlende Neutralität: Um dem Interviewten die Möglichkeit zu eröffnen, vollkommen frei und unbeeinflusst seine Meinungen und Motive kundzutun, muss der Interviewer eine wertneutrale Haltung einnehmen und seine Fragen entsprechend neutral formulieren. Auch eine Intonation kann den Inhalt des Gesagten beeinflussen.
- Einfachheit der Fragen: Der Interviewer sollte nie mehr als eine Frage zeitgleich stellen, da der Befragte nicht weiß welche Frage er zuerst beantworten soll und der Interviewer andererseits sich nicht sicher sein kann, auf welche der Fragen sich der Befragte mit seiner Antwort bezieht.
- Vermeiden geschlossener Fragen: Durch geschlossene Fragen wird der Befragte nicht zu ausführlichen und inhaltlich detaillierten Aussagen ermutigt, wodurch der Forschende keine Inneneinsichten des Befragten erhält, und seine Motive verschlossen bleiben.
- Belehrungen, Bewertungen: Bemerkt der Interviewer eine objektiv falsche Aussage des Befragten so sollte diese unkommentiert bleiben, wenn sie für die eigentliche Forschungsfrage irrelevant ist. Ist die Information für die Forschungsfrage hingegen von zentraler Bedeutung, empfiehlt es sich, die Falschinformation nicht so stehen zu lassen, sondern zu hinterfragen.
- Informationen verschenken: Qualitative Interviews erfordern zu jedem Zeitpunkt eine hohe Aufmerksamkeit des Forschenden. Um ein Verschenken bzw. Übersehen von Informationen zu vermeiden, muss der Interviewende den Gehalt des Gesagten in der konkreten Interviewsituation schnell und adäquat einschätzen können, ein Problem, das insbesondere junge Forscher betrifft, da diese sich häufig sehr am Leitfaden orientieren.
- Weiterverfolgung unergiebigster Themen: Äußert sich der Befragte ausgiebig zu Themen, welche nicht im Fokus des Erkenntnisinteresses stehen und deren weitere Vertiefung von der Forschungsfrage wegführt, so empfiehlt es sich, den Befragten sanft auf die Forschungsfrage zurückzuführen und unergiebigste Themen nicht weiter zu verfolgen.
- Verletzung der Vertraulichkeit: Die Verletzung der Vertraulichkeit gehört zu den gravierendsten Fehlern bei der Durchführung qualitativer Interviews. Keinesfalls dürfen Informationen aus anderen Interviews erwähnt werden, welche eine Person identifizierbar machen.



3.1.3 Interviewformen

Allein im deutschsprachigen Raum existiert mittlerweile eine Fülle an Interviewvarianten, die sich unter Einbeziehung einer internationalen Perspektive noch zusätzlich erweitern. (Mey & Mruck, 2020)

Im Folgenden werden zunächst in Frage kommende Interviewformen näher betrachtet.

Gruppen- gegen Einzelinterviews

Nach Przyborski & Wohlrab-Sahr (2021) ist insbesondere zunächst zu klären, ob man sich für eine individuelle oder eine kollektive Erhebungsform entscheidet und in welcher Art und Weise die Interviewführung jeweils gestaltet wird. Nur durch eine Erhebung, welche komplett und gegenstandsadäquat durchgeführt wurde, lässt sich sinnvoll auswertbares Material generieren.

Erhebungen von Gesprächen in gruppenförmigen Settings haben in den letzten Jahren im deutschen Sprachraum stark an Bedeutung gewonnen. Bei einem Gruppeninterview werden mehrere Personen gleichzeitig befragt, um schnell und effizient Informationen über das interessierende Forschungsthema zu erhalten. (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021)

Nach Erfahrung des Verfassers dieser Arbeit aus Seminaren im Rahmen des Unternehmermodells nach DGUV Vorschrift 2 äußern sich Gruppen von Unternehmern im E-Handwerk in der Regel nicht frei, da ihre Unternehmen zueinander in Konkurrenz stehen. In Gruppen, in denen der jeweilige Betriebssitz weit voneinander entfernt liegt, sinkt die durch Konkurrenz bedingte Vorsicht, die Unternehmer sind gewillter, sich frei zu äußern. Andererseits ist die Offenheit größer, wenn die Beteiligten sich kennen, was wiederum für eine hohe Regionalität sprechen würde. Eine gezielte Zusammenstellung optimaler Gruppen für eine einmalige Befragung unter Einbezug dieser gegenläufigen Parameter scheint kaum möglich. Zudem geht es um die individuellen Meinungen, Eindrücke und Erfahrungen der Unternehmer, welche sich immens von denen anderer Unternehmer unterscheiden können. Aus diesen Gründen fällt im Rahmen dieser Arbeit die Entscheidung gegen Gruppeninterviews und für die aufwendigere Variante der Einzelinterviews.

Einzel-Interviewverfahren

Im Rahmen eines qualitativen Forschungsstils ist es erforderlich, Methoden im Hinblick auf die jeweilige Forschungsfrage ggf. anzupassen und zu modifizieren, indem z. B. Verhaltensweisen (Fragetypen und einzubeziehendes Reizmaterial) verknüpft werden, wenn es die methodologischen Basisannahmen erlauben und die getroffenen Entscheidungen hinreichend plausibilisiert (und entsprechend dokumentiert) werden. Je nach Forschungsinteresse und Anwendungsbereich ist der Rückgriff auf bestimmte Interviewvarianten nahe liegender als andere. Auch eine Kombination von Elementen unterschiedlicher Interviewverfahren kann mitunter sinnvoll erscheinen. Es gilt, die



Auswahl des Verfahrens für jede Forschungsfrage neu zu begründen, da eine Festlegung auf die eine – für alle Themen und Interviewten – „gute“ Interviewvariante wenig sinnvoll ist. (Mey & Mruck, 2020)

Vor diesem Hintergrund wird nachfolgend näher auf das narrative Interview, das Experteninterview sowie das offenen Leitfrageninterview eingegangen.

Narratives Interview

Das narrative Interview gehört zu den prominentesten und zu den grundlagentheoretisch fundiertesten Erhebungsverfahren im Bereich der qualitativen Sozialforschung (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021).

Eine Erzählung (lat. narratio) ist eine mündliche oder schriftliche Darstellung eines Geschehnisses aus der Perspektive eines Subjekts. Narrative und narrativ-autobiografische Interviews basieren somit auf verbalen oder verschriftlichten Erzählungen selbst erlebter Geschehnisse, die im Rahmen des Interviews erzählend dargeboten werden. Zwar wird diese Erhebungsmethode am häufigsten im Rahmen biografischer Forschung eingesetzt, sie findet jedoch ebenso im Bereich der Handlungs- oder Organisationsforschung Anwendung und wird in diesem Kontext als narrative Methode bezeichnet. (Misoch, 2019)

Narrativen und narrativ-autobiografischen Interviews liegt die empirisch fundierte Überlegung zugrunde, dass die Erzählung (eine nicht vorbereitete Stegreiferzählung) am ehesten die Orientierungsstrukturen des faktischen Handelns reproduziert (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021).

Experteninterview

In methodischer Hinsicht wurde dem Experteninterview lange Zeit keine besondere Aufmerksamkeit zuteil – zwar wurden ganz selbstverständlich in vielen Untersuchungen Expertengespräche zur Erhebung eingesetzt, aber es war ebenso selbstverständlich, dass man sich dabei nicht mit methodischen Fragen befassen müsse. Das Expertengespräch schien auf eine einfache Art und Weise Informationen zu liefern, über deren Zustandekommen und über deren Auswertung man nicht weiter nachzudenken brauchte. Erst 2005 änderte sich diese Einstellung im deutschen Sprachraum, auch Probleme der Methode werden diskutiert. (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021)

Beim Experteninterview tritt die Biografie und damit der Interviewte als Person in den Hintergrund: Die Interviewten werden als Akteure in dem von ihnen repräsentierten Funktionskontext angesprochen (Mey & Mruck, 2020, S. 322).

Experten sind also Personen, die über ein spezifisches Rollenwissen verfügen, ein solches zugeschrieben bekommen und eine darauf basierende Kompetenz für sich selbst in Anspruch nehmen. Experteninterviews können drei Formen des Expertenwissens bereitstellen:



- Betriebswissen: Abläufe, Regeln und Mechanismen in institutionalisierten Zusammenhängen, deren Repräsentanten die Experten sind
- Deutungswissen: Deutungsmacht des Experten als Akteure in einer bestimmten Diskursarena
- Kontextwissen: Wissen über andere im Zentrum der Untersuchung stehende Bereiche

Diese verschiedenen Formen bzw. Perspektiven können sich in einer Untersuchung verschränken, sind jedoch analytisch zu unterscheiden. Sie sind entscheidend für die Auswahl der Interviewpartner: die zentrale Schwierigkeit bei der Befragung von Experten besteht darin, diejenigen Experten zu finden, denen der Expertenstatus zukommt, also über das Betriebs-, Deutungs- oder Kontextwissen verfügen. In der Forschungspraxis kommt es daher nicht selten vor, dass der Forscher am Ende eines Gesprächs feststellt, nicht mit der richtigen Person gesprochen zu haben. (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021)

Offenes Leitfadeninterview

Als teilstandardisiertes Interview gehört das Leitfadeninterview an sich nicht zu den klassischen Erhebungsinstrumenten der qualitativen Sozialforschung, wird dennoch in der Forschung häufig verwendet. Viele Forschungsvorhaben verfolgen eine relativ eng umgrenzte Fragestellung, für deren Bearbeitung die Verwendung von Leitfadeninterviews durchaus sinnvoll sein kann. Ein Beispiel dafür stellt das Experteninterview dar. (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021)

Als Leitfadeninterviews bzw. als leitfadengesteuerte Interviews lassen sich alle Erhebungsformen qualitativer Daten bezeichnen, die anhand des Einsatzes eines vorab formulierten Leitfadens durchgeführt werden. Im Gegensatz zum narrativen Interview, bei dem die Strukturierung durch den Interviewten selbst erfolgen muss, gibt der Forschende beim Leitfadeninterview die Struktur auf Basis seines theoretischen Vorwissens vor. Der Leitfaden übernimmt die Steuerungs- und Strukturierungsfunktion bei einem qualitativen Interview, ihm kommt beim hypothesengenerierenden Vorgehen eine zentrale Bedeutung zu. (Misoch, 2019)

Doch Leitfäden erfüllen in vielen Interviews mehrere weitere Funktionen: Im Vorfeld eines Interviews helfen sie den Forschenden, das eigene Wissen zu organisieren, zu explizieren und mit Teamkollegen zu diskutieren. Zudem können kurz vor dem Interview die wichtigen Fragen oder Fragenbereiche nochmals in Erinnerung gerufen werden. (Mey & Mruck, 2020)

Denn ebenso wenig, wie klassische Interviewformen unstrukturiert und thematisch unbestimmt sind, können Leitfäden rein bürokratisch abgearbeitet werden. Vielmehr gilt es, das Forschungsinteresse mit empirischem Material zu befriedigen, dass sich – im Hinblick auf eine bestimmte Fragestellung – primär an den inhaltlichen Relevanzstrukturen und an den kommunikativen Ordnungsmustern der Befragten orientiert und nicht an den vorab vorgenommenen Strukturierungen der Forschenden. (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021)



Mey und Mruck (2020) schlagen sogar vor, im Gespräch nur dann auf den Leitfaden zurückzugreifen, wenn es zu Stockungen kommt oder Interviewende den Faden verloren hat. Am Ende des Interviews kann der Leitfaden dann lediglich im Sinne einer Checkliste dazu dienen zu prüfen, ob alle wichtigen Fragen gestellt bzw. im Interview angemessen angesprochen wurden.

Przyborski und Wohlrab-Sahr (2021) formulieren explizit, dass das Ansprechen aller interessanten Sachverhalte in einer für den Interviewten angenehmen und gesprächsfördernden Weise wichtiger ist als das Einhalten der Reihenfolge der Fragen. Es ist somit dringend zu vermeiden, das Gespräch mit einer völlig quer liegenden Frage rabiat zu durchschneiden. Viel mehr ist zu versuchen, an Gesagtes entsprechend anzuschließen.

3.1.4 Auswahl des Interview-Verfahrens

Zur Beantwortung der Forschungsfrage, in welcher Art und Weise und in welcher Form Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen in KKUs im E-Handwerk durchgeführt werden, wird nach der Betrachtung der unterschiedlichen Interview-Verfahren das Experteninterview gewählt. Als Experten kommen die Unternehmer der betrachteten Unternehmen in Frage, da diese die Verantwortung für ihre Mitarbeiter haben und die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung durch sie rechtlich gefordert ist (vgl. Absatz 2.2.3, S. 16).

Nach Erfahrung des Verfassers dieser Arbeit ist insbesondere in Kleinstunternehmen der Unternehmer selbst die einzige Person, welche die Struktur und Organisation des eigenen Unternehmens vorgibt. Mit zunehmender Betriebsgröße verfügen die Unternehmen zwar immer häufiger über eine weitere Führungsebene, dennoch ist auch hier der Unternehmer selbst bestimmendes Element für Struktur und Organisation (vgl. Absatz 2.1.1, S. 7). Im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird dieses noch verstärkt durch die Tatsache, dass der Unternehmer durch die Teilnahme am Unternehmermodell die Person mit der höchsten fachlichen Kompetenz im Unternehmen darstellt (vgl. Absatz 2.1.5, S. 13).

Unterstützend wird in dem Experteninterview ein Leitfaden eingesetzt. Dieser lässt grundsätzlich zwei Möglichkeiten offen: es hat im Unternehmen bereits eine Auseinandersetzung mit der psychischen Belastung der Mitarbeiter gegeben oder eben noch nicht. Hierfür sind in dem Leitfaden zwei unterschiedliche Zweige konstruiert.

In dem Fall, dass es im Unternehmen noch keine Auseinandersetzung mit der psychischen Belastung gegeben hat, besteht die Möglichkeit, dass der Unternehmer bereits intuitiv aktiv gewesen ist, d. h. psychische Belastungen wurden bereits erkannt und reduziert, ohne dass sich der Unternehmer darüber im Klaren war, da er bislang nicht mit dem Begriff psychische Belastung konfrontiert gewesen ist. Zwar sieht der Leitfaden hier mögliche Fragen vor, hier würde das Interview jedoch voraussichtlich ohne Leitfaden fortgesetzt werden, um ein Maximum an Erkenntnissen zu generieren.



3.1.5 Leitfadenzonzeption

Ein Leitfaden kann in unterschiedlichen Graden der Strukturierung erstellt werden, von konkret vorformulierten Fragen mit vorgeschriebener Reihenfolge bis hin zu nur stichwortartigen Themenlisten, die im Interview in beliebiger Reihenfolge anzusprechen sind. Der Grad der Strukturierung des Leitfadens kann u.a. von der Forschungsfrage, von der gewählten Interviewmethode und auch von dem Grad der Erfahrung des Forschenden abhängen, unerfahrene Forschende arbeiten in der Regel lieber mit vorab ausformulierten Fragen, mit zunehmender Erfahrung und Souveränität wird in der Interviewsituation häufiger mit stichwortartigen Leitfäden gearbeitet. Inhaltlich muss der Leitfaden alle im Interview anzusprechenden relevanten Themen auflisten. Die Fragen sind dabei möglichst offen zu formulieren, um dem Interviewten den notwendigen Raum zu geben, frei darauf zu antworten. So kann dieser offen von den eigenen Gefühlen, Erfahrungen oder dem Selbsterlebten erzählen. Ziel des Leitfadens ist, den Erhebungsprozess inhaltlich zu steuern, um somit auch eine Vergleichbarkeit der Daten sicherzustellen, wobei der Leitfaden jedoch trotz thematischer Steuerung immer noch genügend Raum für neue Erkenntnisse lassen muss. (Misoch, 2019)

Ein Leitfaden ist gemäß der in Tabelle 6 dargestellten Phasen zu strukturieren.

Tabelle 6: Aufbau eines Leitfadens und Funktionen der Phasen im Überblick
(Misoch, 2019)

1. Informationsphase	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informieren der Befragten zu den Zielen der Studie ▪ Informationen zum Datenschutz ▪ Einverständniserklärung unterzeichnen
2. Warm-up	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einstiegsfrage <ul style="list-style-type: none"> - zur Gewöhnung an die Gesprächssituation - offener Einstieg in den Themenbereich
3. Hauptteil	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bestimmte, vorab festgelegte Themenbereiche werden angesprochen, strukturiert durch den Leitfaden ▪ Oft deduktive und induktive Vorgehensweise kombiniert ▪ Modifikationen des Leitfadens sind ggf. möglich
4. Ausklang	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einstellungs- oder Abschlussfrage(n) <ul style="list-style-type: none"> - Hinausbegleiten aus dem Interview und gedanklicher Abschluss - Möglichkeiten für Ergänzungen und Vertiefungen seitens des Interviewten

Bei der Erstellung des Leitfadens bzw. bei der Durchführung eines Interviews sind einige grundlegende Kriterien zu beachten.

Offenheit bedeutet, dass keine vorab festgelegten Hypothesen geprüft werden sollen, sondern dass das Ziel des Interviews darin besteht, subjektive Erlebnisse, Handlungen und Einstellungen zu analysieren. (Misoch, 2019)

Wichtig ist daher, dass die Abfolge von offenen Fragen am Anfang und spezifischeren Nachfragen eingehalten wird, nur so kann gewährleistet werden, dass die Spezifizierung nicht an den Erfahrungen und Relevanzstrukturen des Befragten vorbei erfolgt. Der



Interviewer sollte bereit sein, sich vom Interviewten überraschen zu lassen und damit ggf. die Reichweite der eigenen Forschungsfrage zu korrigieren. (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021)

Zur Stärkung der Kommunikation, der gegenseitigen Abhängigkeit zwischen Interviewenden und Interviewten ist zu beachten, dass das Sprachniveau sich möglichst gut an das des Befragten anpassen sollte. Ebenso ist darauf zu achten, dass die Fragen verständlich gestellt werden, d.h. dass auf ggf. unklare Fachtermini verzichtet wird und dass jeweils nur ein Stimulus (nur eine Frage) zur gleichen Zeit gegeben wird. Empfehlenswert ist, sich bei der Durchführung von Interviews dem Verlauf eines Alltagsgesprächs anzunähern, was eine offene und flexible Handhabung des Leitfadens bedingt. (Misoch, 2019)

Die sachliche Ordnung, die sich der Interviewer vorab erarbeitet hat, soll der Darstellungslogik des Interviewpartners nachgeordnet bleiben: Der Leitfaden dient dem Interview und nicht das Interview dem Leitfaden! D.h., dass Bereiche an späterer Stelle nicht nochmals angesprochen werden, wenn sie von dem Befragten bereits hinreichend behandelt wurden, nur weil der Leitfaden es so vorsieht. Auch wenn sich an eine Gesprächssequenz eine Frage sinnvoll anschließt, die ursprünglich erst später vorgesehen war, sollte diese Frage vorgezogen werden. Werden Problemzusammenhänge angesprochen, die im Leitfaden nicht vorgesehen sind, für den Interviewten aber offensichtlich relevant sind, sollte darauf eingegangen werden und das Themenspektrum ggf. erweitert werden. Sowohl das Ignorieren von Aussagen als auch das spätere, ggf. dann unzureichende Behandeln von Themen werden wahrscheinlich als Blockade der Gesprächsbereitschaft und damit des Informationsflusses wirken. (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021)

Der Einsatz eines Leitfadens für ein Interview mit einer eng umgrenzten Forschungsfrage führt häufig dazu, dass im Interview entsprechend spezifische Fragen gestellt werden. Das birgt die Gefahr, dass die Antworten relativ kurz ausfallen können und sich von einer schriftlichen Befragung mit offenen Fragen kaum unterscheiden. Zur Vermeidung einer allzu spezifischen Vorgabe gleich zu Beginn des Interviews hilft eine systematische Herangehensweise: Am Anfang des Interviews ist eine offene, unter Umständen narrative Eingangsfrage zu stellen. (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021)

Die gewählte Einstiegsfrage für das Interview lautet daher sinnvollerweise:

„Bitte schildern Sie mir dazu doch kurz ihren Lebens- bzw. Bildungsweg und wie Sie in diese Position in Ihrem Unternehmen gelangt sind.“

Diese offene narrative Einstiegsfrage gibt dem Unternehmer die Möglichkeit über ein Thema zu sprechen, mit dem er sich bestens auskennt – über sich selbst. Zudem lässt die Geschichte des Unternehmers möglicher Weise später Rückschlüsse darauf zu, ob und wie eine Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen durchgeführt wurde. Hier könnte beispielsweise der Bildungsweg (Meisterschule/Studium) ausschlaggebend sein.



Der Unternehmer selbst wird diese Frage vermutlich eher als eine Einleitung bzw. als ein Kennenlernen sehen, da das Thema noch nicht zur Sprache kommt.

Wenn der Unternehmer von sich aus keine Auskunft zur Größe des Unternehmens macht, wird die Größe des Unternehmens nachgefragt. An dieser Stelle kann dem Unternehmer bereits bewusst werden, dass die vorhergehenden Informationen bereits von Relevanz gewesen sein könnten. Die genaue Anzahl der Mitarbeiter ist nicht relevant, notwendig ist jedoch die Eingruppierung des Unternehmens in die entsprechende Größenklasse (vgl. Tabelle 1, S. 8).

Während bei einem Präsenz-Interview Small Talk im Vorfeld der eigentlichen Befragung stattfindet, wodurch der Befragte gelockert wird und Redebereitschaft erlangt, wird im Rahmen der Online-Befragung diese erste Frage genutzt, um den möglichst gleichen Effekt zu erzielen. Denn ein Online-Setting kann ggf. steriler wirken als eine Präsenzbefragung.

Die eigentliche Eingangsfrage sollte dann so gestellt sein, dass sie den Interviewpartner in die Lage versetzt, den zur Diskussion stehenden Sachverhalt aus seiner Sicht zu umreißen oder, wenn es sich anbietet, die Vorgeschichte des Sachverhalts zu erzählen. Dem Interviewer wird so optimaler Weise zu Beginn eine verdichtete Problemsicht präsentiert, die bereits mehrere Problemdimensionen enthält. Diese lassen sich dann im Verlauf des Interviews mit zunehmender Spezifizierung entfalten. Zudem kann der Interviewer auf diese erste Darstellung Bezug nehmen und gerät damit nicht so leicht in die Gefahr, einen starren Leitfaden an den Relevanzstrukturen des Befragten vorbei abzuarbeiten. (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021)

Die Einstiegsfrage in das Interviewthema lautet daher:

„Haben Sie persönlich oder hat jemand in Ihrem Unternehmen sich grundsätzlich bereits mit dem Thema psychische Belastung auseinandergesetzt?“

Diese narrative Frage ist bewusst so offen formuliert, dass aus ihr nicht hervorgeht, ob es sich bei dem Auslöser für die Beschäftigung mit der Thematik die eigene psychische Belastung des Unternehmers oder die seiner Mitarbeiter handelt.

3.2 Durchführung der Interviews

Die als Experten ausgewählten Unternehmer verfügen in ihrem Unternehmen insbesondere über das notwendige Betriebswissen und, da sie als Klein- und Kleinstunternehmer in der Regel den Überblick über das gesamte Unternehmen aufweisen, über das Kontextwissen.

Da der Verfasser dieser Arbeit durch sein Netzwerk, bedingt durch seine Position als Hauptgeschäftsführer des nordrhein-westfälischen Arbeitgeberverbands der betrachteten Gewerke, über einen Zugriff auf nordrhein-westfälische Unternehmer verfügt, haben alle ausgewählten Experten den Betriebssitz in Nordrhein-Westfalen.



Um eine möglichst hohe Bandbreite von Antworten zu erhalten, wurde bei der Auswahl der Interviewpartner versucht, diese möglichst verteilt über Nordrhein-Westfalen zu gewinnen. So können unterschiedliche Gemüter von Menschen aus verschiedenen Regionen und ggf. der unterschiedliche externe Einfluss der Arbeitsschutzbehörden bei den verschiedenen Bezirksregierungen zu unterschiedlichen Erkenntnissen führen.

Da die Experten aus ganz Nordrhein-Westfalen stammen ist es ihnen nicht zuzumuten, für ein freiwilliges Interview möglicher Weise mehrere Stunden quer durch das Land zu fahren. Gleichermäßen würde auch die Durchführung des Interviews am Betriebsitz des Unternehmers für den Interviewenden hohe Fahrzeiten bedeuten, zudem könnte der Interviewende im letzten Fall keine Kontrolle über das Setting ausüben.

Przyborski und Wohlrab-Sahr (2021) sehen Interviews per Zoom oder Skype als eine gute Alternative für ein Experteninterview an, da diese in der Regel ohnehin zeitlich begrenzter sind als etwa ein biographisches Interview und die Experten oft zeitlich und räumlich schwerer erreichbar sind.

Auch Leinhos (2019) sieht Expertengesprächen, wie bei anderen stärker strukturierten Interviewformen, Online-Formate als vergleichsweise unproblematisch an, zumindest, was den kommunikativen Aspekt angeht.

Für die Durchführung der Interviews wird die Online-Form via Zoom gewählt.

Online-Formate sind insbesondere mit solchen Personen(gruppen) relativ gut durchführbar, die auch in ihrem Alltag mit diesen Formaten zu tun haben (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2021).

Jene Gesprächspartner, welche beim Verfasser der Arbeit seit Mitte 2020 eine Fortbildung im Unternehmermodell zum Thema psychische Belastung absolvierten, kennen sogar bereits die Auseinandersetzung mit dem Thema Psychische Belastung via Zoom, da seitdem die Seminare durch den Verfasser ausschließlich online durchgeführt werden.

Lediglich die Unterzeichnung der Vereinbarung und Einwilligungserklärung zur Erhebung, Verarbeitung und Weitergabe personenbezogener Daten (siehe Kapitel 7.2, S. 75) muss bei einer Online-Befragung im Vorfeld des Interviews bereits vorliegen. Dazu werden die Inhalte der Vereinbarung im telefonischen Vorgespräch erörtert, bei dem auch der konkrete Termin vereinbart wird. Die Zusendung der Vereinbarung erfolgt dann per Mail.

Die Wahl von Zoom als Instrument zur Durchführung der Interviews erlaubt das Aufzeichnen der Gespräche, wobei mittels der Aufzeichnung ein Video mit Ton sowie eine separate Tonspur erzeugt wird.

Eine Ausnahme stellt das Interview 10 dar. Dieses Interview wurde im Haus der Elektrohandwerke in Dortmund, der Geschäftsstelle des Fachverbands der Elektro- und Informationstechnischen Handwerke Nordrhein-Westfalen, geführt. Der Befragte hatte



dort aus anderen Gründen einen Termin, so dass sich die Interviewdurchführung vor Ort anbot. Die Aufzeichnung wurde dennoch mit ZOOM durchgeführt, da diese technische Variante sich bereits bewährt hatte.

3.3 Datenauswertung

3.3.1 Transkription

Transkription bezeichnet in den empirischen Sozialwissenschaften die Verschriftlichung von verbalen oder auch nonverbalen Daten, die in einer komplexen Form vorliegen. Der Begriff der Transkription leitet sich vom lateinischen *transcripto* bzw. *transcribere* (Übertragung bzw. um-/überschreiben) ab. Umgeschrieben werden dabei audio(visuelle) gespeicherte Daten (Sekundärdaten) in Textdaten (Tertiärdaten), welche numerisch codiert und verarbeitet werden können und somit die Grundlage für die Datenanalyse darstellen. Die Reduzierung der Komplexität der Daten durch das Transkribieren geht zwangsläufig mit einer Reduktion der Originaldaten einher, welche durch die Anwendung des gewählten Transkriptionssystems bestimmt wird. Das Transkriptionssystem legt Richtung und Dimension der Verschriftlichung fest, z. B. ob lediglich dezidiert Verbales oder ob auch Phänomene auf der Handlungs-/Verhaltensebene Berücksichtigung finden. In der qualitativen Sozialforschung lassen sich verschiedene Transkriptionssysteme anwenden. Die Entscheidung für die Eignung eines Transkriptionssystems hängt von der jeweiligen Forschungsfrage ab, die die Datentiefe und damit die Transkriptionsebene bestimmt. Bedeutsam in der qualitativen Sozialforschung sind die vollständige sowie die selektive Transkription. Methoden zur Verschriftlichung nonverbaler Zeichen (z. B. Mimik, Gestik) finden bei qualitativen Interviews kaum Anwendung. Die am häufigsten angewandte Transkriptionsart ist die vollständige Transkription sämtlicher verbaler Daten, auch wenn dieses Vorgehen zeit- und kostenintensiv ist. Grundsätzlich lassen sich vier Typen vollständiger Transkripte unterscheiden. Bei einer Transkription mittels Standardorthografie werden die verbalen Daten auf Basis der geltenden Rechtschreibung verschriftlicht, dialektale Ausdrücke oder umgangssprachliche Äußerungen werden entsprechend korrigiert. Bei einer Transkription nach der literarischen Umschrift bleiben hingegen alle sprachlichen Besonderheiten des Audiotextes erhalten. Damit bleiben dialektale Färbungen, Umgangssprachliches oder Besonderheiten der gesprochenen Sprache in der verschriftlichten Form sichtbar. Ein verschriftlichtes Interview wirkt so lebendiger als eines, welches in Standardsprache und Standardorthografie übertragen wurde. Vor allem kann diese Form der Transkription genauere Analysen ermöglichen, wenn diese die Besonderheiten der subjektiven Sprache berücksichtigen und somit die Analyse um eine weitere Ebene ermöglichen. Allerdings ist eine literarische Transkription zeitaufwendiger als die Transkription in Standardorthografie: Während eine Stunde Interviewzeit bei der Transkription mittels Standardorthografie 6-7 Stunden Transkriptionszeit benötigt, werden für eine Transkription mittels literarischer Umschrift sogar acht Stunden benötigt.



Bei dem Transkriptionsverfahren Eye Dialect wird die Verschriftlichung noch stärker als bei der literarischen Umschrift der mündlichen Sprache angepasst, indem z. B. ungewöhnliche Begriffe phonetisch wiedergegeben werden. Das Gesprächsanalytische Transkriptionssystem wird vor allem für die Konversationsanalyse eingesetzt und verfolgt das Ziel, die Analyse sprachlicher Interaktionen zu ermöglichen. (Misoch, 2019)

Zur Transkription wurde im Rahmen dieser Arbeit die literarische Umschrift eingesetzt, da sich bereits nach den ersten Interviews zeigte, wie offensichtlich die Sprache die Selbstsicherheit der Interviewpartner spiegelt. Neben den dialektalen Färbungen wurden ebenso paralinguistische Elemente wie Lachen und Räuspern wiedergegeben. Störungen des Gespräches, Unverständliches und nichtverbale Äußerungen wurden in Klammern gesetzt. In der Transkription wurden folgende Sonderzeichen verwendet, um weitere Informationen aus den Audiodateien festzuhalten:

.. = kurze Pause

... = mittlere Pause

(Pause) = lange Pause

Mhm = Pausenfüller

(...) = Auslassung

(unverständlich) = Kommentierungen in Klammern, z.B. unverständliche Worte

3.3.2 Softwareeinsatz

Zur Transkription und Analyse der Interviews wird das Programm MAXQDA eingesetzt. Nach ATLAS/ti ist MAXQDA das am zweit häufigsten eingesetzte Programm für die Durchführung einer qualitativen Inhaltsanalyse. Das Programm, in dem von Anfang an auch quantifizierende Schritte implementiert sind, wurde Anfang der 1990er Jahre an der FU Berlin entwickelt. In neueren Versionen ist zudem eine dedizierte quantitativ-inhaltsanalytische Erweiterung implementiert. (Mayring, 2015)

3.3.3 Vorgehen: Inhaltsanalyse nach Mayring

Zur Auswertung der transkribierten Daten wird die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring genutzt.

Die qualitative Inhaltsanalyse eignet sich für eine systematische und theoriegeleitete Bearbeitung von Textmaterial, wobei auch große Mengen von Textmaterial bewältigt werden können. Ihre Stärke liegt in der streng methodisch kontrollierten, schrittweisen Analyse des Materials. Im Zentrum steht ein Kategoriensystem, welches theoriegeleitet am Material entwickelt wird. Durch das Kategoriensystem werden diejenigen Aspekte festgelegt, die aus dem Material extrahiert werden sollen. (Mayring, 2016)

In der nachfolgenden Tabelle 7 werden die Ablaufschritte des allgemeinen inhaltsanalytischen Ablaufmodells nach Mayring (2015) / (2016) beschrieben und zugleich die Umsetzung der einzelnen Schritte im Rahmen dieser Arbeit



gegenübergestellt. Die Entscheidung für ein Modell zur Datenauswertung wurde erst nach Transkription der Interviews getroffen. Aus diesem Grunde folgt die Struktur dieser Arbeit nicht der Struktur der Vorgehensweise. In der Tabelle wird daher auf entsprechende Kapitel und Absätze verwiesen, welche sich mit dem jeweiligen Ablaufschritt eingehender auseinandersetzen.

Tabelle 7: Umsetzung des inhaltsanalytischen Ablaufmodells im Rahmen der Arbeit

Beschreibung der Ablaufschritte nach Mayring (2015) / (2016)	Umsetzung im Rahmen der Arbeit
1. Festlegung des Materials	
<p>Bei der Festlegung des Materials wird definiert, welches Material der Analyse zugrunde liegt. Die Grundgesamtheit, über die Aussagen getroffen werden sollen, muss definiert werden, der Stichprobenumfang nach Repräsentativitätsüberlegungen und ökonomischen Erwägungen festgelegt werden und ein Modell zur Ziehung der Stichprobe geschaffen werden.</p>	<p>Die Festlegung des Materials wird in Kapitel 2.1, Rahmenparameter der Untersuchung (S. 7) vorgenommen. Der Stichprobenumfang wird in Kapitel 3.2, S. 37 beschrieben. Die Auswahl der Stichprobe war mit spezifischen Problemen verbunden, darauf wird im Rahmen der kritischen Methodenreflexion näher eingegangen (Absatz 3.4.1, S. 45).</p>
2. Analyse der Entstehungssituation	
<p>Im Rahmen der Analyse der Entstehungssituation ist zu beschreiben, von wem und unter welchen Bedingungen das Material produziert wurde. Wichtige Parameter sind dabei der Verfasser sowie dessen Handlungshintergrund, die konkrete Entstehungssituation sowie der soziokulturelle Hintergrund.</p>	<p>Aussagen zum Verfasser / Interviewer und dessen Handlungshintergrund sind in Kapitel 1.4 (S. 4) getätigt. Die Entstehungssituation des Materials ist in Absatz 3.1.2 (S. 29) beschrieben. Auf durch die Entstehungssituation beeinflussende Parameter für die Analyse des Materials wird im Rahmen der kritischen Methodenreflexion Bezug genommen (Kapitel 3.4, S. 45).</p>
3. Formale Charakteristika des Materials	
<p>Das Material muss in seiner Form beschrieben werden. Die Inhaltsanalyse benötigt in aller Regel einen niedergeschriebenen Text. Oft werden dem Basistext weitere Informationen zugefügt, z.B. bei gesprochener Sprache oder auch bei Beobachtungsdaten. Die gesprochene Sprache ist anhand eines Transkriptionsmodells zu transkribieren.</p>	<p>Die Transkription der Interviews ist mit Transkriptionsmodell in Absatz 3.3.1, Transkription (S. 39) beschrieben.</p>
4. Richtung der Analyse	
<p>Nach der Beschreibung des Ausgangsmaterials ist zu klären, was aus dem Material herausinterpretiert werden soll, da ein Text nicht 'einfach so' zu interpretieren ist. Die Bestimmung der spezifischen Fragestellung erfolgt durch die Bestimmung der Analyserichtung sowie aus der im folgenden Punkt beschriebenen theoriegeleiteten Differenzierung der Fragestellung.</p>	<p>Die Interviewten sollen angeregt werden, über Ihre Erfahrungen mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu berichten, alternativ, wenn diese nicht erfolgt ist, zu reflektieren, welche Maßnahmen im Unternehmen bereits getroffen wurden, um eine psychische Fehlbelastung der Mitarbeiter zu verhindern.</p>



Beschreibung der Ablaufschritte nach Mayring (2015) / (2016)	Umsetzung im Rahmen der Arbeit
<p>Ausgehend vom sprachlichen Material lassen sich Aussagen in unterschiedliche Richtungen machen, so kann ein im Text enthaltener Gegenstand als Aussage über den Textverfasser oder die Wirkungen des Textes auf die Zielgruppe beschrieben werden.</p>	
<p>5. Theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung</p>	
<p>Eine Theorie ist als System allgemeiner Sätze über den zu untersuchenden Gegenstand zu verstehen und stellt damit die gewonnenen Erfahrungen anderer über den Gegenstand dar. Theoriegeleitet heißt nun, an diese Erfahrungen anzuknüpfen, um einen Erkenntnisfortschritt zu erreichen. Konkret muss die Fragestellung der Arbeit genau geklärt und an die bisherige Forschung über den Gegenstand angebunden sein.</p>	<p>Die theoriegeleitete Fragestellung wird in Kapitel 1.3 (S. 3) beschrieben.</p>
<p>6. Bestimmung der Analysetechnik, Festlegung des konkreten Ablaufmodells, Festlegung des Kategoriensystems</p>	
<p>Grundformen qualitativer Inhaltsanalyse: <u>Zusammenfassung</u>: Reduktion des Materials mit Erhaltung der wesentlichen Inhalte <u>Explikation</u>: Herantragen zusätzlichen Materials zu einzelnen fraglichen Textteilen (Begriffen, Sätzen, ...) zur Erweiterung des Verständnisses (Erläuterung, Erklärung, Ausdeutung) <u>Strukturierung</u>: Ziel der Strukturierung ist die Herausarbeitung einer bestimmten Struktur aus dem Material durch Herausfilterung bestimmter Aspekte aus dem Material, Querschnittlegung durch das Material oder Einschätzung auf Grund bestimmter Kriterien.</p>	<p>Im Rahmen dieser Arbeit wurde die Technik der inhaltsanalytischen Zusammenfassung gewählt. Das ursprüngliche Ablaufmodell ist identisch mit Mayrings Prozessmodell induktiver Kategorienbildung (vgl. Abbildung 19, S. 74). Anpassungen im Laufe der Kategorienbildung führten zu dem Ablauf, der in Abbildung 10 (S. 44) beschrieben ist. Das Kategoriensystem ist auf Seite 44 beschrieben, das gesamte Codebuch ist im Anhang auf Seite 79 dargestellt.</p>
<p>7. Definition der Analyseeinheiten</p>	
<p>Zur Präzision der Inhaltsanalyse werden Analyseeinheiten festgelegt: Die <u>Kodiereinheit</u> legt den kleinsten Materialbestandteil, welcher ausgewertet wird, fest, den minimalen Textteil, der unter eine Kategorie fallen kann. Die <u>Kontexteinheit</u> legt den größten unter eine Kategorie fallenden Textbestandteil fest. Die <u>Auswertungseinheit</u> legt die jeweils nacheinander auszuwertenden Textteile fest.</p>	<p><u>Kodiereinheit</u>: Kodiereinheiten bilden alle bedeutungstragenden Elemente im Text des Befragten, ggf. mit Fragestellung des Moderators. Aussagen des Moderators, die vom Befragten dann bestätigt werden, werden ausgeschlossen. So wird verhindert, dass der Moderator Meinungen beim Befragten hervorruft, die nicht mit der eigentlichen bzw. ursprünglichen Meinung des Befragten übereinstimmen. Näheres dazu in der kritischen Methodenreflexion (Kapitel 3.4, S. 45) <u>Kontexteinheit</u>: Die gesamten Interviews bilden die Kontexteinheiten. <u>Auswertungseinheit</u>: Alle zehn durchgeführten transkribierten Interviews bilden die Auswertungseinheit.</p>



Beschreibung der Ablaufschritte nach Mayring (2015) / (2016)	Umsetzung im Rahmen der Arbeit
8. Analyseschritte gemäß Ablaufmodell mittels Kategoriensystem, Rücküberprüfung des Kategoriensystems an Theorie und Material, bei Veränderungen erneuter Materialdurchlauf	
Abbildung 19 (S. 74) beschreibt Mayrings Prozessmodell induktiver Kategorienbildung. Mayrings allgemeines inhaltsanalytisches Ablaufmodell zeigt hier mögliche Rückschritt zu Punkt 5 oder Punkt 6 auf.	Abbildung 10 (S. 44) beschreibt den Ablauf im Rahmen dieser Arbeit.
9. Zusammenstellung der Ergebnisse und Interpretation in Richtung der Fragestellung	
Das gesamte Kategoriensystem lässt sich in Bezug auf die Fragestellung und die dahinter liegende Theorie interpretieren. Ebenso lässt sich die Zuordnung von Textstellen zu Kategorien quantitativ auswerten, es kann z.B. geprüft werden, welche Kategorien am häufigsten kodiert wurden.	Die Zusammenstellung der Ergebnisse wird in Kapitel 4 (S. 49) dargelegt. Hier werden zudem einzelne Ergebnisse betrachtet, eine weitere Interpretation findet in Kapitel 5 (S. 64) statt.
10. Anwendung der inhaltsanalytischen Gütekriterien	
<p>Im Rahmen der sozialwissenschaftlichen Methodenlehre werden die Gütekriterien in Maße der Reliabilität und der Validität eingeteilt. Zu den spezifischen inhaltsanalytischen Gütekriterien gehören:</p> <p><u>Validität</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ materialorientiert (Semantische Gültigkeit, Stichprobengültigkeit) ▪ ergebnisorientiert (Korrelative Gültigkeit, Vorhersagegültigkeit) ▪ prozessorientiert (Konstruktgültigkeit) <p><u>Reliabilität</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stabilität ▪ Reproduzierbarkeit ▪ Exaktheit 	Die Diskussion der Gütekriterien ist Bestandteil der kritischen Methodenreflexion und ist in Absatz 3.4.3 (S. 48) beschrieben.

Der induktiven Vorgehensweise kommt im Rahmen der Forschung eine wichtige Bedeutung zu, da sich auf diese Weise neue Erkenntnisse und Theorien entwickeln lassen, welche mit anderer Vorgehensweise gegebenenfalls nicht erkannt werden können. Die gewonnenen Erkenntnisse sind jedoch stets kritisch zu hinterfragen, da sie immer einer bestimmten Wahrscheinlichkeit unterliegen und somit nie ganz sicher sind. Im Rahmen eines induktiven Vorgehens wird nicht bereits vorab in der Literatur nach potenziellen möglichen Antworten auf die Forschungsfragen gesucht, sondern die Beantwortung der Fragestellungen wird durch Erkenntnisse aus Erfahrungen und durch konkrete Einzelbeobachtungen gewonnen, eine Vorgehensweise, wie sie auch im Alltag angewendet wird. (Wichmann, 2019)



Ablaufmodell des induktiven Vorgehens

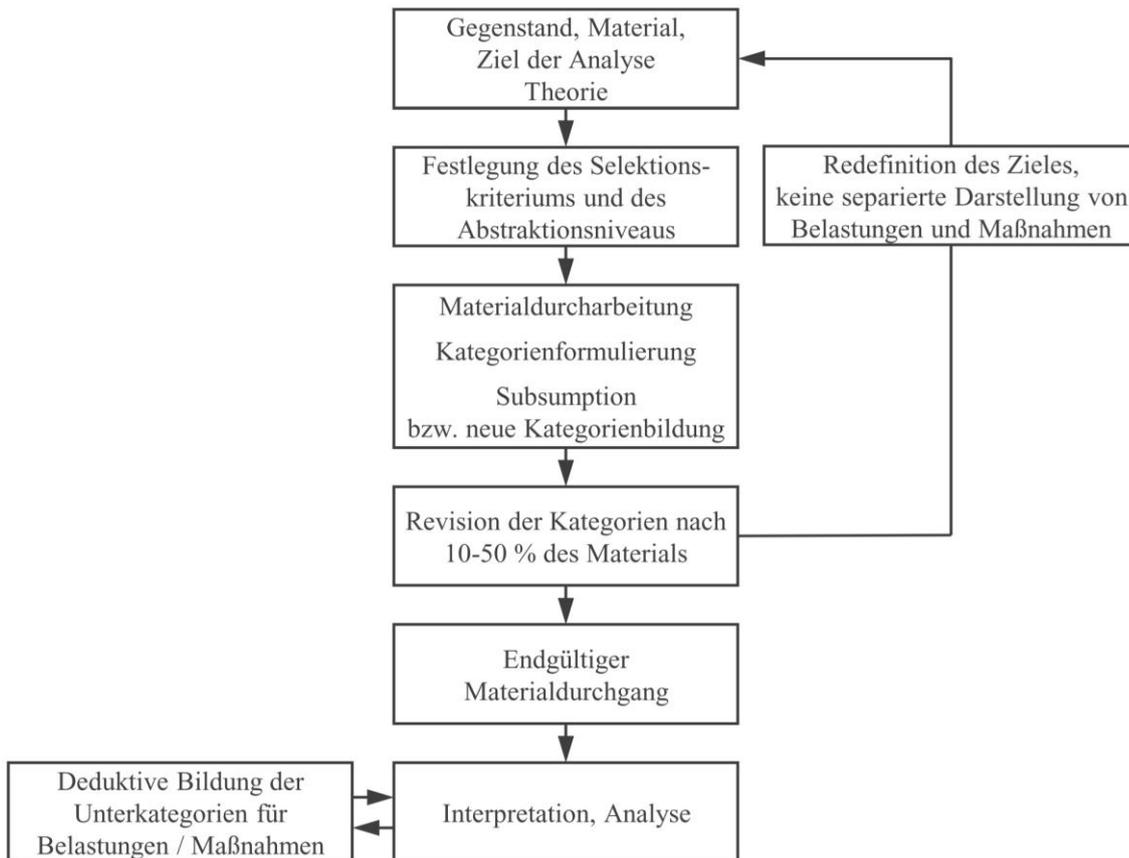


Abbildung 10: Prozessmodell induktiver Kategorienbildung im Rahmen der Arbeit

Abbildung 10 zeigt das Modell der induktiven Kategorienbildung im Rahmen dieser Arbeit. Nach Materialdurcharbeitung der ersten drei Interviews erfolgte eine Anpassung der Kategorien. Eine Trennung zwischen den Belastungsfaktoren und den Maßnahmen, konnte nur in Ausnahmefällen vollzogen werden. Im Rahmen der Analyse stellte sich heraus, dass die Kategorien in Teilen deckungsgleich mit den geclusterten Merkmalsbereichen der Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ (vgl. Tabelle 2, S. 18) waren. Aus diesem Grunde erfolgte eine deduktive Übernahme geclusterten Merkmalsbereichen als Unterkategorie-Struktur der Kategorie Belastungen / Maßnahmen.

Kategoriensystem

Kategorien werden in einem Wechselverhältnis zwischen der Fragestellung (Theorie) und dem konkreten Material (Praxis) entwickelt. Die Definition erfolgt unter Beachtung von Konstruktions- und Zuordnungsregeln und wird während der Arbeit überarbeitet und rücküberprüft. (Mayring, 2015)



Die Grundstruktur des Kategoriensystems wurde vor der ersten Analyse festgelegt:

- Organisatorisches (Aussagen zum Unternehmen, zum Befragten, Vorhandensein einer dokumentierten Gefährdungsbeurteilung Psyche etc.)
- Gründe / Perspektiven (Was sind die ausschlaggebenden Gründe für den Befragten, sich mit der Materie der psychischen Belastung auseinanderzusetzen?)
- Probleme des Unternehmers (Welche Probleme hat der Befragte mit der Thematik der psychischen Belastung bzw. welche Probleme sieht sich der Befragte im Prozess der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung?)
- Belastungsfaktoren erkennen / Indikatoren (Wie erkennen die Befragten die psychische Belastung bei ihren Mitarbeitern?)
- Belastungsfaktoren (Welchen maßgeblichen psychischen Belastungsfaktoren unterliegen die Mitarbeiter der E-Handwerke?)
- Maßnahmen (Welcher Maßnahmen bedienen sich die Befragten zur Reduktion der negativen Auswirkungen der psychischen Belastungen?)
- Ausblick und Wünsche (Welche Hilfen benötigen die Befragten?)

Wie im Ablaufmodell bereits beschrieben erfolgte später die Zusammenlegung der Kategorien Belastungen und Maßnahmen, die Unterkategorien dafür wurden deduktiv bestimmt.

Das Codebuch im Anhang (Kapitel 7.4, S. 79) liefert eine Übersicht aller Codierungen.

3.4 Kritische Methodenreflexion

Die Wahl des qualitativen Vorgehens mit Interviews hat Aussagen der Unternehmer ergeben, welche mittels anderer Verfahren in einer solchen Form sicher nicht zustande gekommen wären.

Die Aktivierung der Befragten mit der narrativen Eingangsfrage ist gut gelungen. Allerdings ist die Frage nach dem Werdegang und wie der Unternehmer zu seinem Betrieb gekommen ist, in den ersten beiden Interviews so umfangreich beantwortet worden, dass in den folgenden Interviews gebeten wurde, den Werdegang nur kurz dazustellen.

Der Leitfaden wurde nur grob umgesetzt, nicht jedoch aktiv in den Interviews eingesetzt.

Allerdings hat der Verfasser dieser Arbeit vermutlich einen hohen Einfluss auf die Qualität der Ergebnisse, was sich negativ auf die Reliabilität auswirkt. Die Einflüsse des Verfassers der Arbeit in seiner Rolle als Moderator in den Interviews werden nachfolgend geschildert.

3.4.1 Stichprobe

Bereits bei der Auswahl der Experten spielte das Vorgehen des Moderators eine große Rolle. So wurden keine Unternehmer befragt, die dem Moderator nicht persönlich bekannt waren. Die Ansprache eines Unternehmers durch die Arbeitgebervertretung zu



einem rechtlich geforderten Thema, mit dem sich der Unternehmer vermutlich nicht auseinandergesetzt hat, konnte aus verbandspolitischen Gründen nicht durchgeführt werden. Zu groß wäre die Gefahr gewesen, auf eine ablehnende Haltung zu stoßen und damit Unzufriedenheit bei dem Unternehmer hervorzurufen, was für eine Organisation mit ausschließlich freiwilligen Mitgliedern nicht förderlich wäre.

Dem Verfasser der Arbeit sind jedoch nicht alle der rund 5000 Mitgliedsbetriebe persönlich bekannt, sondern viel mehr die Unternehmer, die sich ehrenamtlich aktiv im Fachverband engagieren: Unternehmer, welche in ihrer Funktion als Obermeister oder Delegierter der jeweiligen Mitgliedsinnung zum Fachverband entsendet sind. Diese Personengruppe stellt keinen Querschnitt der Unternehmen dar. Obermeister stechen in der Regel persönlich aus der Masse hervor, verfügen über eine starke Meinung und möchten diese auch berücksichtigt wissen, was oftmals der Grund für ihr ehrenamtliches Engagement ist. In der Regel verfügen sie über gut strukturierte und organisierte Unternehmen, so dass der Unternehmer sich einen zeitlichen Freiraum für sein ehrenamtliches Engagement schaffen kann. Das bedeutet jedoch zugleich, dass die Unternehmen auch im Allgemeinen schon länger von dem Unternehmer geführt werden, das berufliche Engagement von Unternehmern neu gegründeter oder übernommener Unternehmen ist aufgrund der fehlenden Freiräume eher gering. Weiterhin verfügen diese Unternehmen zudem über mehr Personal als das durchschnittliche Unternehmen. So wurden im Rahmen der Befragung drei Unternehmen mit 1-9 Beschäftigten befragt und sieben Unternehmern mit 10-19 Mitarbeitern (vgl. Kapitel 4.1, S. 49). Die Gruppe der Unternehmen in der Größenklasse von 1-9 Mitarbeitern beträgt jedoch 78,2 Prozent an der Gesamtheit der Unternehmen (vgl. Abbildung 2, S. 9).

Ein weiteres Charakteristikum der befragten Unternehmer ist sicherlich zudem, dass diese sich offen für neue Themen zeigen und bereit sind, darüber zu kommunizieren. Dennoch, auf die Frage, ob die psychische Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt wurde, musste bei einigen Interviewpartnern nochmals auf die Anonymisierung der Interviews hingewiesen werden. Keiner bezieht sich gerne selbst, rechtlich vorgeschriebene Bestimmungen nicht umgesetzt zu haben.

Eine weitere Schwierigkeit bestand vor allem darin, die Unternehmer zu erreichen. Hier konnte der Verfasser der Arbeit nicht so vorgehen wie aus anderen wichtigen Gründen, welche den Verband direkt betreffen, da es sich bei den Interviews nicht – zumindest nicht direkt – um eine Verbands-Angelegenheit handelte. Die Unternehmer für die Teilnahme zu gewinnen, war aufgrund der persönlichen Basis verhältnismäßig leicht. Eine sehr große Schwierigkeit bestand jedoch in dem Vereinbaren von Interviewterminen. Die Auftragslage im E-Handwerk ist sehr gut, die Betriebe sind entsprechend ausgelastet. Auch für den Verfasser der Arbeit waren die zeitlichen Möglichkeiten zu den normalen Geschäftszeiten sehr begrenzt, da sich in den vergangenen Monaten verschiedene Rahmenparameter für die E-Handwerke änderten, welche eine entsprechende Vertretung der politischen und wirtschaftlichen Interessen der



Betriebe erforderlich machte. Zu nennen sind hier neben Corona und dem damit zumindest teilweise verbundenen Materialmangel, auch der Angriffskrieg Russlands und den damit verbundenen Folgen für die E-Handwerke: Energiesparen, forcierter Zubau von Photovoltaikanlagen und auch die Diskussion von Wärmepumpen als Ersatz für Gas-Heizungsanlagen zur Wärmeerzeugung. Die Neuwahlen in Nordrhein-Westfalen und damit die Neubesetzung einiger relevanter Ministerien haben zusätzliche zeitliche Kapazitäten gebunden, da den Parteien vor der Wahl die Probleme und Forderungen des Handwerks nahegelegt werden mussten, nach der Wahl möglichst schnell in einen Austausch gegangen werden musste.

Bei der Auswahl der Interviewpartner konnte die angestrebte Verteilung der Experten (vgl. Kapitel 3.2, S. 37) aufgrund der beschriebenen Problematik nicht berücksichtigt werden.

Damit ist festzuhalten, dass die Stichprobe aus verschiedenen Gründen nicht als repräsentativ für die Gesamtheit der Unternehmen im E-Handwerk angesehen werden kann.

3.4.2 Setting

Im Hinblick auf die Entfernungen, welche für Interviews in einer Präsenzform hätten überbrückt werden müssen, gestaltete sich die Durchführung der Interviews per Zoom zeitschonend, und, was heute zunehmend in den Fokus gerät, zudem umweltschonender. Sehr positiv ist ebenfalls die in Zoom integrierte Aufnahmemöglichkeit anzusehen.

Allerdings hemmt die Interviewdurchführung mittels Zoom den Dialog. Nach dem Empfinden des Moderators war es mitunter schwierig, Ausführungen eines Befragten zu unterbrechen, um für die Forschungsfrage nicht relevante Ausführungen abzukürzen und in eine andere Richtung zu leiten (vgl. Absatz 3.1.2, S. 29).

Ebenso war es schwierig, schnelle kurze Nachfragen zu besonderen Punkten zu stellen. Die folgende Auflistung kann zum Beleg herangezogen werden, ist allerdings nur ein Anhaltspunkt, da lediglich ein Interview in Präsenz durchgeführt wurde: Unter Anrechnung aller „Mhm“, die nur bedingt als Sprecherwechsel zu sehen sind, beträgt die durchschnittliche Zeit über alle Interviews bis zu einem Sprecherwechsel 22 Sekunden, wobei Interview 8 mit 13 Sekunden das Minimum und Interview 1 mit 42 Sekunden das Maximum darstellt. Der Durchschnitt der Interviews via Zoom beträgt 25 Sekunden. Das Interview 10, welches in Präsenz durchgeführt wurde, weist einen durchschnittlichen Sprecherwechsel von 14 Sekunden auf, bewegt sich damit deutlich an der Untergrenze.

Ein großer Nachteil des Zoom-Ansatzes waren jedoch Verbindungsprobleme. Nicht alle Interviews hatten eine gute Verbindungsqualität, wobei diese Probleme letztlich für die Ableitung von Ergebnissen aus den Interviews nicht ausschlaggebend gewesen sind.

Ein Interview ist hingegen nicht zustande gekommen, da technische Probleme beim Befragten die Audiokommunikation störten. In dem Seminar, an dem der Befragte einige



Monate zuvor teilgenommen hatte, hatte es keine Probleme mit der Kommunikation gegeben. Spontan war es dem Befragten nicht möglich, sich parallel zur Internetverbindung via Telefonleitung hinzuschalten. Um das Interview zu diesem Zeitpunkt telefonisch durchzuführen, fehlte die Aufnahmetechnik für das Interview. Aufgrund der Auslastung des Unternehmens war es nicht möglich, das Interview zu einem späteren Zeitpunkt – möglicher Weise dann auch in Präsenz – nachzuholen. Obwohl Videokonferenzen durch Corona eine weite Verbreitung erfahren haben, ist der Einsatz dennoch nicht völlig trivial.

3.4.3 Gütekriterien

Grundsätzlich lassen sich im Rahmen einer Masterarbeit, die nur durch eine Person verfasst wird, viele Möglichkeiten zur Überprüfung der Gütekriterien nicht anwenden. Konkret gab es im Rahmen dieser Arbeit weitere Herausforderungen.

Der Verfasser der Arbeit wird von den befragten Unternehmern nicht als neutral gesehen, sondern hat in seiner Funktion als Hauptgeschäftsführer die Interessen der befragten Unternehmer zu vertreten. Interessenvertretung und Neutralität schließen sich aus. Insbesondere für vier der befragten Unternehmer, welche eine Fortbildung im Unternehmermodell zum Themenkomplex psychische Belastung absolviert hatten, sehen in dem Moderator zusätzlich den Dozenten, der das Seminar geleitet hat, eine Rollenumkehr für die Interviewsituation.

An mehreren Stellen in verschiedenen Interviews bestätigte der Moderator Aussagen des Befragten, welche mit einer neutralen Haltung nicht in dieser Form hätten bestätigt werden dürfen. Ohne diese Bestätigung hätte es jedoch vermutlich zu einem Bruch im Gesprächsfluss geführt, da eine entsprechende Äußerung vom Moderator aufgrund seiner Rolle (in den Augen der Befragten) erwartet wurde.

Diese Problematik wirkt sich entsprechend negativ auf die Reliabilität aus, die Reproduzierbarkeit ist durch einen anderen Moderator in den Interviews vermutlich nicht gegeben. Positiv kann jedoch angemerkt werden, dass ohne diese besondere Rolle des Moderators und die persönliche Bekanntschaft von Moderator und Interviewtem sicher nicht so offene und ehrliche Aussagen generiert worden wären. Selbst auf dieser Basis musste bei der Frage, ob die psychische Belastung Bestandteil der dokumentierten Gefährdungsbeurteilung ist, noch zum Teil auf die Anonymisierung der Interviews verwiesen werden, bevor ehrliche Aussagen getätigt wurden.

Nachträglich hätte die Rolle des Moderators besser erklärt werden können, die neutrale Haltung und Perspektive hätte im Rahmen der Einführung in das Interview mehr in den Vordergrund gestellt werden sollen.



4 Ergebnisse

4.1 Übersicht

Im Rahmen der Interviews wurden insgesamt 10 Unternehmer befragt. Tabelle 8 liefert eine Übersicht über die Unternehmensgrößen, die Qualifikation, die Verbindung des Unternehmers mit seinem Unternehmen (handelt es sich um Familienunternehmen, wurde ein bestehendes Unternehmen außerhalb der Familie übernommen oder hat der Befragte das Unternehmen selbst gegründet) und die Art der sicherheitstechnischen Betreuung (Unternehmermodell oder externe Betreuung).

Tabelle 8: Übersicht der Befragten im Rahmen der Interviews

Interview	Anzahl Mitarbeiter	Qualifikation	Unternehmen	Sicherheitstechnische Betreuung	GBU-Psychoseminar	Kenntnisse Psyche	Dokumentierte GBU Psyche
Gruppe 1a							
Befragte ohne dokumentierte Gefährdungsbeurteilung und ohne Vorkenntnisse							
1	1-9	Elektrotechnik Meister & Sanitär, Heizung, Klima Meister	Familienunternehmen	Unternehmermodell	✗	✗	✗
2	10-19	Elektrotechnik Meister	gegründet	Unternehmermodell	✗	✗	✗
7	10-19	Elektrotechnik Meister	Familienunternehmen	Unternehmermodell	✗	✗	✗
9	10-19	Elektrotechnik Meister	übernommen	Unternehmermodell	✗	✗	✗
Gruppe 1b							
Befragte ohne dokumentierte Gefährdungsbeurteilung trotz Kenntnissen durch ein Seminar							
3	10-19	Techniker & Elektrotechnik Meister	übernommen	Unternehmermodell	✓	✓	✗
4	10-19	Techniker & Elektrotechnik Meister	gegründet	Unternehmermodell	✓	✓	✗
6	10-19	Kooperative Ingenieurausbildung Elektromaschinenbau	Familienunternehmen	Unternehmermodell	✓	✓	✗
8	1-9	Elektrotechnik Meister	gegründet	Unternehmermodell	✓	✓	✗
Gruppe 2							
mit dokumentierter Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen							
5	1-9	Elektrotechnik Meister	übernommen	Extern betreut	✗	✗	✓
10	10-19	Elektrotechnik Meister	Familienunternehmen	Unternehmermodell	✗	✓	✓



Wie in Tabelle 8 (S. 49) dargestellt, wurden die Befragten zur Auswertung in Abhängigkeit des Vorhandenseins einer dokumentierten Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung zwei Gruppen zugeordnet. Die erste Gruppe ist zudem unterteilt, je nachdem, ob die Befragten über Kenntnisse zur Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung durch ein Seminar verfügten oder nicht.

4.2 Analyse einzelner Kategorien

4.2.1 Gründe für die Auseinandersetzung mit psychischer Belastung

Die Unterkategorien der Kategorie „Gründe / Perspektiven“ wurden deduktiv aus Kapitel 2.2, Gründe zur Betrachtung der psychischen Belastung (S. 14) übernommen. Folgende Darstellung zeigt das Vorhandensein der jeweiligen Perspektive in den einzelnen Interviews, wobei lediglich Fundstellen markiert wurden.

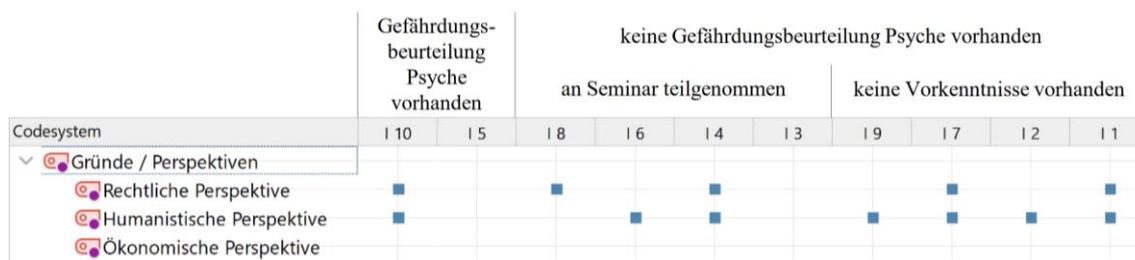


Abbildung 11: Gründe für die Auseinandersetzung mit psychischen Belastungen

Ein Zusammenhang der Perspektiven zu den Betrachtungsgruppen ist nicht erkennbar. Die Analyse zeigt auf, dass die ökonomische Perspektive bei keinem der Befragten erwähnt wurde. Verwunderlich ist dieses insbesondere bei den Befragten, welche an einem Seminar teilgenommen haben. Im Seminar wurden die drei Perspektiven besprochen – die ökonomische Perspektive scheint für die Befragten jedoch nicht relevant zu sein, sonst wäre sie vermutlich in irgendeiner Form erwähnt worden.

Auch die rechtliche Perspektive wird nicht bei allen Fundstellen als relevant angesehen, so interessiert sich Unternehmer 1 nicht für rechtliche Konsequenzen:

„Kriege ich auch regelmäßig ... en Hinweis von der BG wenn die mal unaufgefordert aufschlägt, geht mir am Arsch vorbei, ...“ (Interview 1, Pos. 44)

Bei ihm steht die humanistische Perspektive im Vordergrund:

„Und dann ist es mir aber tatsächlich gelungen ... - und da bin ich bis heute stolz drauf - sozialverträglich die Mannschaft runterzufahren. Ich habe keinen einzigen betriebsbedingt entlassen müssen...“ (Interview 1, Pos. 10)

Die humanistische Perspektive steht mehrheitlich im Vordergrund, so auch bei Unternehmer 6:



„... ich als Familienunternehmer bin selbstverständlich am Wohl meiner Mitarbeiter interessiert ... (Interview 6, Pos. 34)

Geht man der Formulierung Familienunternehmer nach, so sieht man einen grundsätzlich auf der Hand liegenden Zusammenhang durch die zahlenbasierte Darstellung bestätigt, in Abbildung 12 sind die Gründe bzw. Perspektiven in Relation zu den Unternehmen gesetzt.

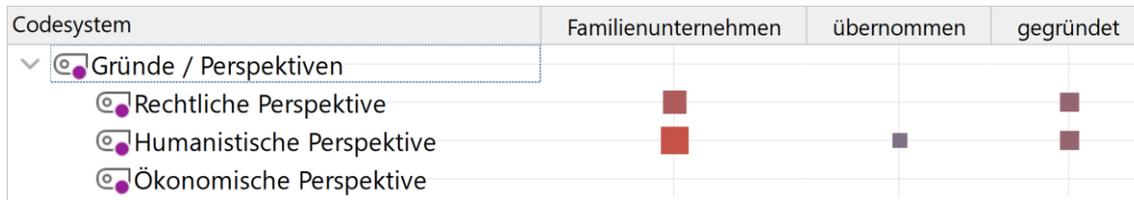


Abbildung 12: Relation von Unternehmen zu Perspektiven

Deutlich zeigt sich in der Abbildung 12, dass die Anzahl der Erwähnungen der humanistischen Perspektive in den Familienunternehmen höher ist als bei übernommenen oder selbst gegründeten Unternehmen. Aufgrund der geringen Anzahl der Interviews sollte dieser Relation jedoch nicht zu viel Beachtung beigemessen werden.

Weitere auffällige Relationen der Perspektiven zu anderen Kategorien konnten nicht ausgemacht werden.

4.2.2 Probleme der Unternehmer

Bei der gruppenbezogenen Darstellung lassen sich unterschiedliche Probleme der Unternehmer bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung erkennen.

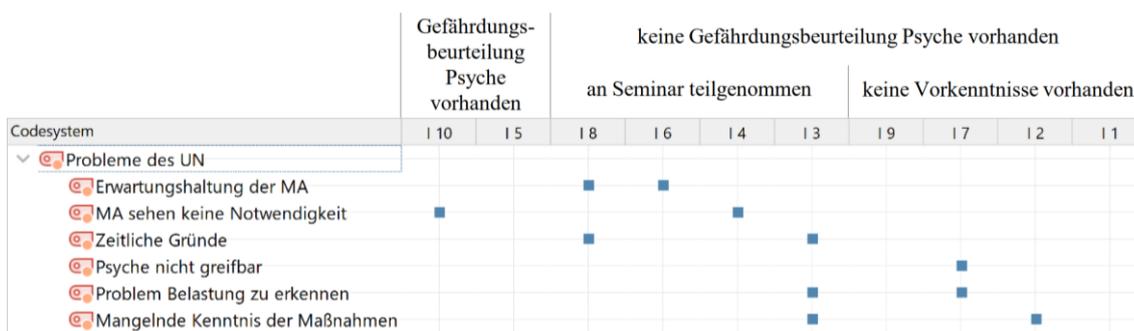


Abbildung 13: Probleme der Unternehmer

In der Gruppe der Unternehmer ohne Gefährdungsbeurteilung und ohne Vorkenntnisse liegen die Probleme in dem Erkennen von Belastungen sowie in der mangelnden Kenntnis möglicher Maßnahmen. Unternehmer 7 erklärt, dass die Psyche nicht greifbar ist:

Na ja, also grundsätzlich ist es so, dass ist kein Ding, das ich anfassen kann. Das ist nicht, ähm, wie beim Großhandel, ich gehe zur Theke und sehe dann neue Leuchte, fass die an und sag: Na ja, die musste mal ausprobieren, ja? Sondern es ist etwas, was eben



nicht ... meine Kernkompetenz als Handwerker ist. ... Weil es eben kein Baustein ist, den ich klar an der Theke sehe und sach: Stimmt, musst du daran denken, musste mitnehmen. Es wird mir nicht richtig als Baustein bewusst. (Interview 7, Pos. 54)

In der Gruppe der Seminarteilnehmer ist nach wie vor ein Unternehmer, welcher Probleme beim Erkennen von Belastungen und beim Gestalten von Maßnahmen offen äußert:

Es ist ja schon schwer genug, überhaupt zu erkennen, sind da psychische Belastungen, die vielleicht zu irgendwelchen Auswirkungen führen? Und dann, aber dazu Maßnahmen zu definieren, wie kann man dagegen agieren, ist für mich eigentlich sehr schwer. (Interview 3, Pos. 42)

Nicht belegbar ist, ob die andern Seminarteilnehmer damit keine Probleme haben oder diese lediglich nicht äußern.

Während Unternehmer 3 und 8 in erster Linie zeitliche Probleme für die fehlende Durchführung der Gefährdungsbeurteilung verantwortlich machen, gibt Unternehmer 4 an, dass die Mitarbeiter kein Interesse gezeigt hätten:

Also, ich hab das einmal angerissen, wie ist denn der Tenor, wie sieht's aus, sollen wir das vertiefen oder nicht und da war einfach einhellig, okay Chef, gut dass es das gibt, brauchen wir aber nicht. (Interview 4, Pos. 28)

Allerdings hat der Unternehmer auch schon mal ein Teamgespräch mit seinen Mitarbeitern gegen ihren Willen geführt:

Ich hab sowas mal gemacht, ich hab da mal nen Stuhlkreis gemacht. ... wenn ich da so verschiedene Stimmungen mitkriege, das hab ich einmal gemacht, dann ham wir uns oben hin gesetzt, hab ich Flipchart hingepackt. Ich sag, so Jungs, jetzt lasst uns mal Tacheles reden, ne als Männer, ne? Wir ham doch alle Eier in der Hose. Los. .. Ja wie Chef, was soll denn das? Ja ich sag, lass doch mal reden! Ja ne, ist doch alles gut. Ich sag gut, dann fang ich jetzt mal an, weil mich, mich kotzt das an. (Interview 4, Pos. 36)

Es liegt somit die Vermutung nahe, dass der Unternehmer durchsetzungsstark genug wäre, auch die Handlungshilfe der BG ETEM bei seinen Mitarbeitern anzuwenden, obwohl diese nicht interessiert sind.

Abschreckend für Unternehmer 6 und 8 sind die Erwartungshaltungen der Mitarbeiter:

Also ich sag mal so, ich, ich hab das, die Gefahr sehe ich, dass man Bedürfnisse weckt, wo die bislang gar nicht wissen, dass sie da sind. (Interview 6, Pos. 48)

Ich seh halt die Schwierigkeit, ähm, man kann nicht auf jede Art von psychischer Belastung oder auf Veränderung, die der Mitarbeiter sich gerne wünscht, eingehen. (Interview 8, Pos. 50)



4.2.3 Indikatoren für Belastung

Eine Belastung der Mitarbeiter wird durch Unternehmer auf unterschiedliche Arten erkannt. Die Tatsache, dass zum Erkennen einer Belastung in den Interviews 2, 7 und 8 keine Fundstellen enthalten ist, bedeutet nicht, dass die Unternehmer keine Belastung wahrnehmen, sondern ist möglicherweise durch den Gesprächsverlauf im Rahmen des Interviews nicht zur Sprache gekommen. Am häufigsten erkennen die Unternehmer Auffälligkeiten im Verhalten der Mitarbeiter:

„... ich krieg das ja mit, wenn ich sehe, da hat einer ne persönliche Schiefelage“ (Interview 4, Pos. 36)

„wissen se, wenn (lacht) wenn se durch den Betrieb laufen, ich kann den Leuten ansehen wat nicht stimmt“ (Interview 6, Pos. 66)

Neben unspezifischen Auffälligkeiten wird durch den Unternehmer insbesondere eine erhöhte Fehlerhäufigkeit oder eine mangelnde Arbeitsleistung wahrgenommen.

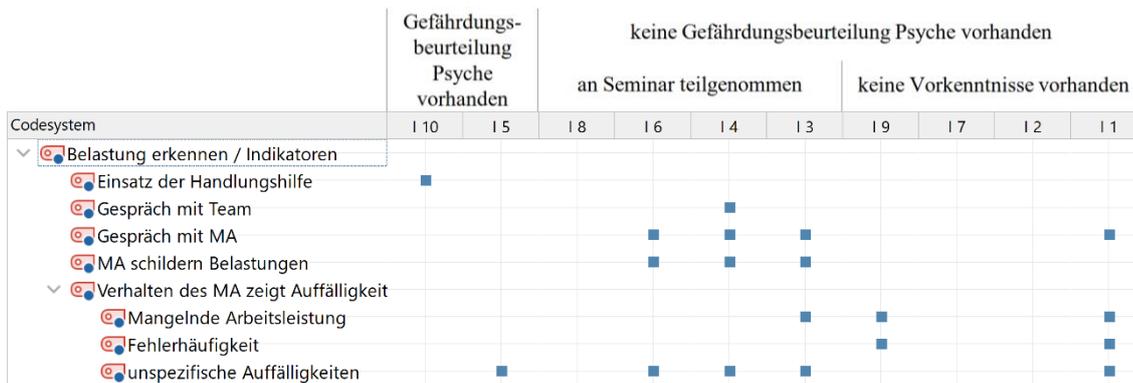


Abbildung 14: Übersicht der Indikatoren einer Fehlbelastung

Eine weitere Möglichkeit ist die direkte Schilderung von Belastungen durch die Mitarbeiter. Die Tatsache, dass dieses ausgerechnet bei den Seminarteilnehmern passierte, während die Mitarbeiter der Unternehmer, welche über kein Hintergrundwissen verfügen, keine Belastungen direkt schilderten, entzieht sich einer Erklärung.

In der Regel werden Belastungen durch einzelne Gespräche mit Mitarbeitern erkannt, lediglich ein Unternehmer setzte auf ein Teamgespräch.

Der Einsatz der Handlungshilfe zur Erkennung von Belastungen stellt eine Ausnahme dar, auf die in Kapitel 0 näher eingegangen wird.



4.2.4 Belastungsfaktoren und Maßnahmen

Abbildung 15 zeigt die Anzahl der Fundstellen der Belastungsfaktoren und Maßnahmen. Deutlich erkennbar ist die Häufung der Fundstellen bei den Unternehmen ohne Gefährdungsbeurteilung und ohne Vorkenntnisse (grün). Daher sind zum Vergleich die Fundstellen der Probleme des Unternehmers (orange) sowie der Indikatoren für Belastungen (blau) dargestellt. Dabei ist eine klare Anhäufung im Bereich der Unternehmen ohne Gefährdungsbeurteilung, aber mit absolviertem Seminar, ersichtlich.

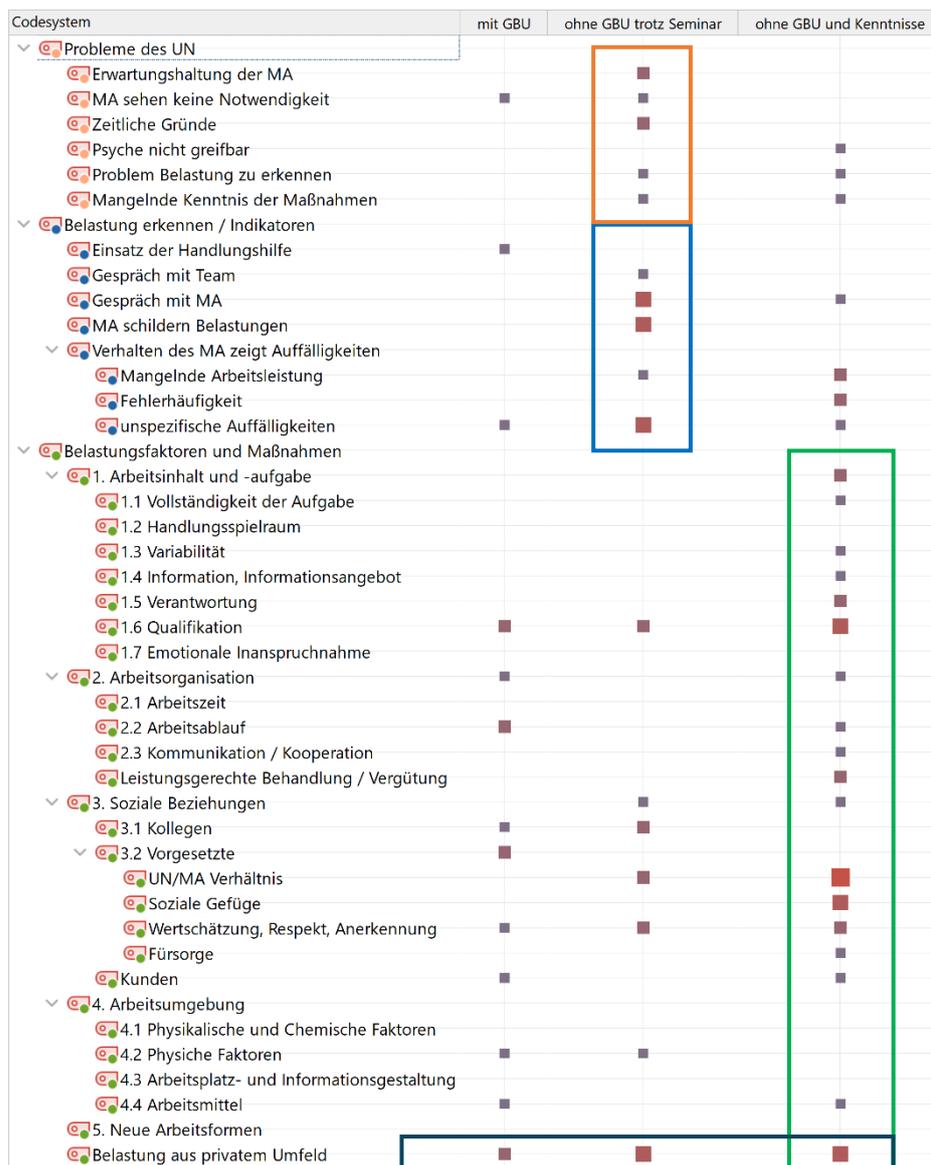


Abbildung 15: Belastungsfaktoren und Maßnahmen in den Unternehmensgruppen

Die Ursache dafür ist jedoch nicht den Unternehmern zuzuschreiben, sondern liegt im Fokus der Interviews begründet. Während bei den Seminarteilnehmern ohne Gefährdungsbeurteilung die Ursachen wichtig sind, warum keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde und wie Belastungen erkannt werden, stand bei den Unternehmern, welche sich bislang nicht bewusst mit psychischen Belastungen auseinandergesetzt hatten, die Belastungen der Mitarbeiter im Fokus.



Setzt man die Unternehmensart (Familienunternehmen, selbst gegründet oder übernommen) in Relation zu den Belastungsfaktoren, zeigt sich keine besondere Verteilung.

Codesystem	I 10	I 5	I 8	I 6	I 4	I 3	I 9	I 7	I 2	I 1	SUMME
Belastungsfaktoren und Maßnahmen											0
1. Arbeitsinhalt und -aufgabe											14
2. Arbeitsorganisation											8
3. Soziale Beziehungen											24
4. Arbeitsumgebung											4
5. Neue Arbeitsformen											0
Belastung aus privatem Umfeld											8
SUMME	6	8	2	3	5	3	9	3	9	10	58

Abbildung 16: Belastungsfaktoren und Maßnahmen

Bei der Betrachtung der Anzahl der Fundstellen der Belastungs-Oberthemen in Abbildung 16 zeigt sich mit 24 Fundstellen eine klare Häufung im Bereich der sozialen Beziehungen, gefolgt von 14 Fundstellen im Bereich von Arbeitsinhalt und -aufgabe.

Qualifikation

Betrachtet man die Unterkategorien der Kategorie Arbeitsinhalt und -aufgabe, so sticht die Häufung der Fundstellen in den Interviews zum Thema Qualifikation ins Auge.

Codesystem	I 10	I 5	I 8	I 6	I 4	I 3	I 9	I 7	I 2	I 1	SUMME
Belastungsfaktoren und Maßnahmen											0
1. Arbeitsinhalt und -aufgabe											2
1.1 Vollständigkeit der Aufgabe											1
1.2 Handlungsspielraum											0
1.3 Variabilität											1
1.4 Information, Informationsangebot											1
1.5 Verantwortung											2
1.6 Qualifikation											7
1.7 Emotionale Inanspruchnahme											0
SUMME	1	1	1	0	1	0	2	0	4	4	14

Abbildung 17: Belastungsfaktoren und Maßnahmen / Arbeitsinhalt und -aufgabe

Diese Häufung resultiert möglicher Weise daraus, dass die Qualifikation der Mitarbeiter einen wesentlichen Punkt im Elektrohandwerk darstellt (vgl. Absatz 2.1.4: Gefahren und Sicherheit im E-Handwerk, S. 12). Diese Gefahren sind stets bei den Unternehmern präsent, ein Befragter äußerte sich dazu wie folgt:

Denn ... im Elektrobereich haben wir die Lizenz zum Töten. Und wenn da Scheiße gebaut wird, dann kann das ganz böse Folgen haben, für Leib und Leben und Geräte und wat weiß ich und Werte. (Interview 1, Pos. 46)

Warum eine gute Qualifikation sich positiv auf die psychische Belastung auswirkt, beschreibt einer der Unternehmer, der über keine Vorkenntnisse verfügte:

Ich denke mal es macht Sinn, wenn die Kollegen sich alle damit auseinandersetzen, auch an verschiedenen Lehrgängen teilnehmen, und vor allem auch den Zugriff zur Normung



allen offen steht. ... Und die Kenntnisse nehmen dann natürlich auch die psychische Belastung. Je sicherer die Leute werden in Ihrem Fach, umso sicherer ist auch ihr Auftreten, umso weniger Fehler machen sie dann auch. (Interview 2, Pos. 56)

Auch bei denjenigen Interviews der anderen Unternehmer, bei denen sich mindestens eine Fundstelle zur Qualifikation fand, waren alle von der Wichtigkeit einer guten fachlichen Ausbildung überzeugt.

Soziale Beziehung von Vorgesetzten und Mitarbeitern

Wie in Abbildung 17 (S. 55) ersichtlich, zeigt die Auswertung der Kategorien die deutlichste Häufung an Fundstellen im Bereich der sozialen Beziehungen. Der absolute Großteil der Fundstellen ist in der Unterkategorie „Vorgesetzte“ beheimatet, so dass diese Kategorie noch in Weitere unterteilt wurde, betreffend das Verhältnis von Unternehmern und Mitarbeitern, Aussagen zum sozialen Gefüge, Aussagen zu Wertschätzung, Respekt und Anerkennung sowie zur Fürsorge des Unternehmers.

Codesystem	1	10	15	18	16	14	13	19	17	12	11	SUMME
Belastungsfaktoren und Maßnahmen												0
3. Soziale Beziehungen					■						■	2
3.1 Kollegen		■				■	■					3
3.2 Vorgesetzte		■	■									2
UN/MA Verhältnis					■	■		■	■	■	■	6
Soziale Gefüge								■	■	■		3
Wertschätzung, Respekt, Ane			■			■	■	■			■	5
Fürsorge								■				1
Kunden		■						■				2
Σ SUMME		3	2	0	2	3	2	5	2	2	3	24

Abbildung 18: Belastungsfaktoren und Maßnahmen / Soziale Beziehungen

Im Unterschied zu mittleren oder großen Unternehmen kennt der Unternehmer eines Klein- und Kleinstbetriebes seine Mitarbeiter gut, wie Unternehmer 1 schildert:

„Der Chef im Handwerksbetrieb - also zumindest gilt das für die Firma M - der kennt seine Mitarbeiter, der kennt in der Regel auch die Lebenspartner der Mitarbeiter, der weiß auch, äh, dass die Kinder haben und wenn die Kinder kriegen, weiß der das auch, und dieses und jenes. Und wenn die Probleme haben, weiß der das auch!“ (Interview 1, Pos. 44)

Die Unternehmer 6 kennt die Beschäftigten und ihre Probleme:

„Und deswegen, ähm, ja, wie Sie schon sagen, man kennt so ein bisschen die Bedürfnisse, man weiß wo der Schuh drückt, und ich weiß auch .. wenn einer privat Probleme hat, Kind krank oder, weiß ich nicht, ähm, einem ist mal die Küche abgefuckelt und so weiter, so, das sind dann diese Punkte, ähm, das hat mal als Familienunternehmer im, ich sach jetzt mal, so ein bisschen im Blut.“ (Interview 6, Pos. 54)



Auf die Feststellung, dass der Unternehmer durchaus aktiv sei, um die psychische Belastung bei den Mitarbeitern zu reduzieren, antwortet dieser:

„Ich mach es, also äh, äh, das ist also Tagesgeschäft in nem Familienbetrieb behaupte ich mal. Ich kann jetzt nicht von allen sprechen, aber ähm, manchmal lässt man die Sachen viel zu sehr an sich ran. Hab ich das Gefühl.“ (Interview 6, Pos. 62)

Die Nähe zu den Mitarbeitern und zu ihren Problemen scheint für die Unternehmer selbst teilweise ein Problem darzustellen, Unternehmer 4 äußerte sich ebenfalls dazu:

„Ich weiß sehr viel, äh, leider, leider oftmals zu viel. Dinge die ich gar nicht wissen will. Aber so ist das in so nem Betrieb, wo die Tür vom Chef immer auf ist.“ (Interview 4, Pos. 34)

Die Wertschätzung der Mitarbeiter ist mitunter sehr hoch. So erhöhte Unternehmer 9 die Löhne, und das, obwohl das Unternehmen tarifgebunden ist und es zu diesem Zeitpunkt keine tarifliche Erhöhung gab:

„Wir haben jetzt letztens noch Mal ne Lohnerhöhung gemacht, weil die Kosten alle gestiegen sind, dann habe ich den Mitarbeitern auch gesagt, ihr müsst ja auch von irgendwo bezahlen können, es ist noch drin, aber wir müssen ein bisschen mehr jetzt auf das Material achten, damit nicht zu viel weggeschmissen wird, also sollen ein bisschen mehr drauf achten das Ganze. Und fanden die auch gut, dass wir das gemacht haben. Daran erkennen die ja auch wieder eine Wertschätzung.“ (Interview 9, Pos. 38)

Wenig überraschend ist dann das Fazit, dass Unternehmer 9 wenig später zieht und dass seine Grundhaltung kennzeichnet:

„Also ich bin ja nicht nur Chef hier, sondern die Mitarbeiter leben hier wie in der Familie. Das ist wichtig. Und ich habe eine Verantwortung und der möchte ich auch gerecht werden.“ (Interview 9, Pos. 48)

Druck durch Kunden

Ergänzend zu den deduktiv gebildeten Kategorien der Belastungsfaktoren / Maßnahmen wurde im Rahmen der Arbeit mit „Kunden“ eine weitere Unterkategorie in den „Sozialen Beziehungen“ angelegt. Zwei Unternehmer äußern sich dazu, Unternehmer 10 spricht von „Druck beim Kunden“ (Interview 10, Pos. 88) sowie von „Druck von Kunden“ (Interview 10, Pos. 116), Unternehmer 8 führt aus, dass Kunden aufgrund Ihrer Fragen Stress verursachen können (Interview 9, Pos. 50). Selbst die Fahrt zum Kunden kann schon eine Fahrt ins Ungewisse darstellen:

Das ist ja auch eine psychische Belastung, wenn man zum Kunden fährt. Man weiß nicht, was da einen erwartet. Der Kunde provoziert das mehr oder weniger. Oder man hat das Gefühl, dass das so ist. (Interview 9, Pos. 52)



Belastung aus privatem Umfeld

Wie in Abbildung 15 (S. 54) ersichtlich, finden sich in den Interviews sehr viele Stellen, in denen die Interviewten die privaten Probleme ihrer Mitarbeiter diskutierten.

In Interview 4 wird geschildert, dass es zum fast überwiegenden Teil private Probleme sind, die mit in den Betrieb reinkommen. Der Unternehmer gibt an, dass manche Mitarbeiter sogar froh sind, in der Arbeit zu sein, wo sie ganz normal arbeiten können. (Pos. 32)

Doch die Belastung aus dem privaten Bereich kann durch den Unternehmer nicht beeinflusst werden, wie auch der Interviewpartner 4 schildert:

„...ich hab nen Meister, der ist 47, seine Frau wollte ein zweites Kind, die ist was jünger, er wollte ein zweites Haus bauen, aus Gewinnmaximierung, wat machen se jetzt? Beides! Da weiß ich jetzt schon, weil ich die Erfahrung hab von seinem ersten Bau, da ist fast die Ehe dran gescheitert und zerbrochen, das wird wieder passieren. Was soll ich tun, wenn ich dem sage, hör mal, übernimm dich nicht, rede ich vor ne Wand.“ (Interview 4, Pos. 32)

Auch wenn sich die private Belastung nicht durch den Unternehmer beeinflussen lässt, führt diese Belastung offensichtlich zu einer Fehlbeanspruchung mit entsprechend negativen Beanspruchungsfolgen. Diese werden zwar durch die Leitlinie der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (2018) nicht berücksichtigt, sind jedoch für die befragten Unternehmer von hoher Relevanz:

„Dann seh ich dat, ähm, dat macht ja keiner extra, wenn einer daneben hängt. Weil einem die Frau weggelaufen ist, weiß der Geier wat alles passieren kann oder Papa gestorben ist wo er so dran hing - et jibt die unterschiedlichsten Sachen. ... Und dann, äh, dann hab ich die Verantwortung als Unternehmer, als Chef, den Mitarbeiter nach seinen Fähigkeiten, Klammer auf, in dem Moment, temporären Fähigkeiten, einzusetzen. Und wenn ich dat nich tue, dann hab ich auch mit ne Verantwortung wenn da wat passiert auf der Baustelle.“ (Interview 1, Pos. 46)

Mitarbeiter, bei denen beispielsweise das Kind krank ist oder bei dem die Küche abgefuckelt ist, sind auch nach Ansicht des Befragten 6 nicht voll einsatzfähig, so dass sie in solchen Fällen entsprechend andere Arbeitsaufträge erhalten müssen:

So komm, den brauchste heute nicht auf Montage schicken, lass den mal (...) an der Werkbank, gib dem irgendwas einfaches, wo nix bei schiefgehen kann, der ist mit dem Kopf sowieso nur ein bisschen dabei, sach, äh, ne mach heute keine Überstunden, mach früh Feierabend (Interview 6, Pos. 54)



4.3 Einzelanalyse der Unternehmen mit Gefährdungsbeurteilung

Bedingt durch die begrenzte Stichprobe lässt sich keine Aussage treffen, wie viele Klein- und Kleinstunternehmern im E-Handwerk über eine dokumentierte Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung verfügen. Bei der Rekrutierung der Interviewpartner konnten keine weiteren Unternehmen ausgemacht werden, welche eine dokumentierte Gefährdungsbeurteilung erstellt haben. Der Anteil der Unternehmen mit dokumentierter Gefährdungsbeurteilung wird weit geringer sein, als die Darstellung der Stichprobe in Tabelle 8 (S. 49) vermuten lässt.

Wenn das Vorhandensein einer dokumentierten Gefährdungsbeurteilung kein Standard ist, so müssen die beiden Unternehmen – oder Unternehmer – Besonderheiten aufweisen.

4.3.1 Extern betreutes Unternehmen, SCC-zertifiziert (Interview 5)

Interviewpartner 5 antwortet zu Beginn des Interviews auf die Frage, ob er oder jemand anders in seinem Unternehmen sich in irgendeiner Form schon mal mit dem Thema psychische Belastung auseinandergesetzt habe, mit „Äh, intensiv auseinandergesetzt nicht, muss ich ehrlicher Weise sagen“ (Interview 5, Pos. 16). Im weiteren Verlauf des Interviews entstand für den Moderator nicht der Eindruck, dass sich der Unternehmer mehr mit der psychischen Belastung auseinandergesetzt hat als jene anderen Unternehmer, welche noch kein Seminar dazu absolviert haben und bei denen keine dokumentierte Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung vorliegt.

Das Unternehmen des Interviewpartners 5 nimmt nicht im Unternehmermodell teil, sondern wird durch eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit betreut. Dieses ist ungewöhnlich⁸ und dadurch bedingt, dass der Unternehmer den Betrieb übernommen hat, um sein größeres Unternehmen damit personell zu stärken (Interview 5, Pos. 14). Das größere Unternehmen hat mehr als 50 Mitarbeiter, womit das Unternehmermodell dort ausscheidet. Aus ökonomischer Perspektive macht es in einem solchen Fall Sinn, ein weiteres kleineres Unternehmen durch die gleiche Fachkraft für Arbeitssicherheit extern betreuen zu lassen, insbesondere dann, wenn eine für ein Unternehmen vorhandene Gefährdungsbeurteilung für ein zweites Unternehmen mit identischen Tätigkeiten lediglich umzuschreiben ist. Die Arbeitssicherheitstechnische Betreuung durch eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit ist jedoch kein ausschlaggebender Punkt dafür, dass die psychische Belastung Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung ist. Wie der Verfasser dieser Arbeit, selbst Fachkraft für Arbeitssicherheit, aus der beruflichen Praxis zu berichten weiß, bedienen sich Fachkräfte für Arbeitssicherheit in der Regel der durch die Berufsgenossenschaften oder Unfallkassen vorbereiteten Muster-Unterlagen. Da die

⁸ Für eine Aussage, wie hoch der Prozentsatz der Klein- und Kleinstunternehmern ist, die extern betreut sind, stehen keine publizierten Zahlen der BG ETEM zur Verfügung. Nach Einschätzung des Verfassers dieser Arbeit sind weniger als 5% der Klein- und Kleinstunternehmen extern betreut.



psychische Belastung nur indirekter Bestandteil der Muster-Unterlagen der BG ETEM ist, wird eine möglicherweise vorhandene psychische Belastung in der Regel nicht dokumentiert.

Entscheidend für die Qualität einer Gefährdungsbeurteilung und damit für eine Integration der psychischen Belastung ist jedoch die vom Unternehmer angegebene SCC-Zertifizierung. Das Sicherheits-Zertifikat-Kontraktoren (SCC) ist ein spezifisches Managementsystem für Kontraktoren im Bereich Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU) und wird mitunter von Industrieunternehmern (insbesondere im Bereich der chemischen Industrie) von ihren Dienstleistern gefordert (DGUV Test, 2022). Das SCC Zertifizierungssystem hilft Auftraggebern, zuverlässige und sicher arbeitende Kontraktoren und Personaldienstleister auszuwählen, ohne auf die Kontrolle in der Ausführung zu verzichten (DAkkS, 2022). Bei Unternehmen, die nach SCC zertifiziert sind, ist davon auszugehen, dass die Gefährdungsbeurteilung alle notwendigen Gefährdungen betrachtet, wozu eben auch die psychische Belastung gehört. Auf die Frage, ob er wisse, ob die psychische Belastung Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung sei, antwortete der Unternehmer mit: „Also wir, das ist neu hinzugekommen, ja, wir sind ja nach SCC zertifiziert“ (Interview 5, Pos. 38). Da die vorherigen Ausführungen im Interview sowie die nachfolgenden Aussagen nicht darauf schließen ließen, stellte der Moderator diese Frage nochmals, worauf der Unternehmer selbstsicher antwortete: „Das ist Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung, genau“ (Interview 5, Pos. 46). Die anschließende Feststellung des Moderators, dass der Befragte sich demnach schon mit dem Thema psychische Belastung auseinandergesetzt hat, wurde knapp bestätigt (Interview 5, Pos. 47-48). Die Antwort steht jedoch im Widerspruch zu der identischen Frage zu Beginn des Interviews, als der Befragte betont ehrlich angab, sich damit nicht intensiv auseinandergesetzt zu haben (Interview 5, Pos. 16). Die Aussage, dass die psychische Belastung Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung sei, stellte für den Moderator eine überraschende Wendung im Interview dar. Ein weiteres Hinterfragen, wie die Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung im Unternehmen konkret durchgeführt worden ist, fand nicht mehr statt, insbesondere, da der Moderator nicht durch weiteres Nachfragen eine mögliche Unwahrheit in den Aussagen des ihm persönlichen bekannten Unternehmers aufdecken wollte um ihn nicht bloßzustellen.

4.3.2 Intrinsisch motivierter Unternehmer (Interview 10)

Der Befragte realisiert die sicherheitstechnische Betreuung des Unternehmens mittels des Unternehmermodells, hat im Unternehmermodell jedoch kein Seminar zur psychischen Belastung besucht. Viel mehr liegt eine reine intrinsische Motivation der Integration der psychischen Belastung in die eigene Gefährdungsbeurteilung zugrunde: Der Befragte ist Elektrotechnik Meister und gibt an, durch eine erfolgte Ausbildung zum Mediator bereits für psychische Belastung sensibilisiert gewesen zu sein (Interview 10, Pos. 16). Ein weiteres Hintergrundwissen zur Psyche erhielt er durch seine Ausbildung zum Heilpraktiker Psychotherapie, wo er die schriftliche Prüfung auch bestanden hatte, jedoch



an der mündlichen Prüfung scheiterte und dieses dann auch nicht weiterverfolgte (Interview 10, Pos. 16). Ursächlich dafür könnte die Entscheidung sein, das elterliche Unternehmen zu übernehmen - zeitlich passt dieses überein (Interview 10, Pos. 2, 16), wurde jedoch im Rahmen des Interviews nicht direkt hinterfragt. Erfahren hat er von der Notwendigkeit, die psychischen Belastung als Gefährdung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu betrachten, durch Zufall von einer anderen Teilnehmerin in der Mediatoren-Ausbildung. Die Nachfrage, ob er in Informationen des Fachverbands, der Krankenkasse oder der Berufsgenossenschaft zur psychischen Belastung Informationen gesehen habe, verneinte er und führte aus, dass der normale Kleinbetrieb davon vermutlich nichts gehört habe und entsprechend die psychische Belastung nicht integriert hätte (Interview 10, Pos. 23-24). Durch Internetrecherche stieß der Befragte auf den Fragebogen aus der unter Kapitel 2.5 (S. 25) beschriebenen Handlungs-hilfe der BG ETEM. Wenngleich er dann auch auf Handlungshilfe als Ganzes gestoßen ist, hat er sich die Inhalte der Handlungsanleitung nicht intensiv durchgelesen (Interview 10, Pos. 76). Viel mehr verfolgte er seinen eigenen Weg. Ohne, wie in der Handlungsanleitung beschrieben, die Mitarbeiter im Vorfeld zu informieren, verteilte er die Prüfliste und bat darum, diese anonymisiert ihm auf den Schreibtisch zu legen. (Interview 10, Pos. 40, 45-46). Aus den Antworten der Mitarbeiter hat er sich dann selbst ein Resümee gebildet (Interview 10, Pos. 50), ebenfalls anders, als in der Handlungshilfe konzipiert. Als Belastungsfaktoren identifizierte er Druck vom Kunden, Druck vom Chef, unklare Arbeitsanweisungen, Zeitdruck sowie Umgang mit Kollegen (Interview 10, Pos. 115-124), Belastungsfaktoren, welche sich jedoch aus den Fragen in der Prüfliste nicht ergeben. Basis der Analyse der Belastung scheint daher das Wissen zu sein, welches sich der Befragte durch seine Ausbildung oder durch weitere Quellen angeeignet hat. Das Ausfüllen der Fragebögen durch die Mitarbeiter liegt ein Jahr zurück (Interview 10, Pos. 38), Rückmeldungen an die Mitarbeiter aus der Analyse hat es innerhalb dieses Jahres nicht gegeben (Interview 10, Pos. 89-90).

Während der Befragte auf der einen Seite in seiner Vorbereitung auf Mitarbeitergespräche perfektionistisch erscheint, werden die Empfehlungen der Handlungshilfe der BG ETEM nicht berücksichtigt. Eine Ursache für dieses widersprüchliche Verhalten kann aus dem Interview allerdings nicht abgeleitet werden.



4.4 Erfahrungen und Meinungen zur Handlungshilfe der BG ETEM

Aussagen zu der Handlungshilfe konnten nur die Unternehmer liefern, welche über eine Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung der Mitarbeiter verfügen oder zumindest bereits an einem Seminar teilgenommen haben.

Unternehmer 5 gab an, sich bislang nicht intensiv mit der psychischen Belastung auseinandergesetzt zu haben (Interview 5, Pos. 16) und wurde, wie beschrieben (vgl. Absatz 4.3.1, S. 59), nicht weiter über mögliche Erfahrungen zur Handlungshilfe befragt.

Unternehmer 10 nutzte von der Handlungshilfe lediglich den Fragebogen und hat sich die Handlungshilfe nicht intensiv durchgelesen (Interview 10, Pos. 76), lehnt zudem die Besprechung in einer Gruppe ab und begründet genau, warum er lieber – zumindest erst einmal – Einzelgespräche führen möchte (Interview 10, Pos. 94). Zudem merkt er an, dass die im Fragebogen enthaltenen Fragen nicht so hundertprozentig passen und zudem sehr allgemein gehalten sind (Interview 10, Pos. 78).

Unternehmer 3, der die Handlungshilfe aus dem Seminar kennt, macht vor allem zeitliche Gründe dafür verantwortlich, die Handlungshilfe bislang noch nicht angewendet zu haben (Interview 3, Pos. 48) und drückt klar aus, dass die Handlungshilfe selbst als solches nicht Grund gewesen ist, dass er sie noch nicht angewendet hat (Interview 3, Pos. 57-58).

Unternehmer 4 hat die Handlungshilfe bei den Mitarbeitern zwar angesprochen, die Mitarbeiter haben ihm jedoch klar signalisiert, dass sie diese nicht brauchen würden (Interview 4, Pos. 28). Da der Befragte jedoch auch gegen den Bedarf oder sogar gegen den Willen seiner Mitarbeiter einen Stuhlkreis gemacht hat, bei dem verschiedene Dinge diskutiert wurden (Interview 4, Pos. 36), ist nicht nachvollziehbar, warum sich der Befragte durch eine einfache Äußerung, man brauche so etwas nicht, von der Durchführung abhalten lässt. Eine mögliche Erklärung ist, dass der Befragte selbst von der Handlungshilfe nicht überzeugt ist.

Unternehmer 6 sagt aus, dass ihm die Handlungshilfe und das öffentlich machen mit Fragebogen nicht so zugesagt habe (Interview 6, Pos. 32) und vergleicht den Prozess mit dem Öffnen der Büchse der Pandora, die Anwendung des Fragebogens würde für sein Betriebsklima eher störend als förderlich sein (Interview 6, Pos. 34). Ihn schreckt die Erwartungshaltung seiner Mitarbeiter ab, die nach kurzer Zeit eventuell schon Maßnahmen einfordern könnten (Interview 6, Pos. 36) und man Bedürfnisse überhaupt erst wecken könnte:

Also ich sag mal so, ich, ich hab das, die Gefahr sehe ich, dass man Bedürfnisse weckt, wo die bislang gar nicht wissen, dass sie da sind. (Interview 6, Pos. 48)

Er setzt lieber auf Einzelgespräche am Arbeitsplatz und nicht auf das Austoben am schwarzen Brett (Interview 6, Pos. 36). Für ihn ist die Handlungshilfe mit einer solchen Mitarbeiterbefragung vielleicht in größeren Unternehmen geeignet, aber nicht in einem



kleinen Familienunternehmen, bei dem Unternehmer und Mitarbeiter eng miteinander verbunden sind (Interview 6, Pos. 50).

Unternehmer 8, der die Handlungshilfe ebenfalls aus einem Seminar kennt, gibt zunächst zeitliche Gründe dafür an, sich bislang noch nicht weiter damit auseinander gesetzt zu haben (Interview 8, Pos. 36). Auf genaue Nachfrage zeigt sich jedoch, dass er die Handlungshilfe nur zum Teil als geeignet betrachtet (Interview 8, Pos. 48) und sieht Schwierigkeiten in der Erwartungshaltung der Mitarbeiter:

Ich seh halt die Schwierigkeit, ähm, man kann nicht auf jede Art von psychischer Belastung oder auf Veränderung, die der Mitarbeiter sich gerne wünscht, eingehen. (Interview 8, Pos. 50)

Und ich sehe, glaube ich, die Schwierigkeit, dass man nicht alle Mitarbeiter überall abholen kann, weil man nicht alles erfüllen kann. (Interview 8, Pos. 50)

Dennoch möchte er die Handlungshilfe im eigenen Unternehmen umsetzen, gibt jedoch auch an, sich dem Thema der psychischen Belastung widmen zu wollen, da er selbst am Thema sehr interessiert ist und gerne beruflich in diese Richtung gegangen wäre (Interview 8, Pos. 58).



5 Diskussion und Ausblick

Eine zentrale Fragestellung dieser Arbeit ist, was den Unternehmer eines Klein- und Kleinstunternehmens im E-Handwerk dazu bewegt, eine psychische Belastungsanalyse im Rahmen seiner Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.

Unter Berücksichtigung der Einschränkungen, welche im Rahmen der kritischen Methodenreflexion beschrieben sind (vgl. Kapitel 3.4, S. 45), lässt sich diese Fragestellung – aus der Perspektive eines Arbeitsschützers – nur sehr unbefriedigend beantworten. Lediglich zwei der befragten Unternehmer haben die psychische Belastung ihrer Mitarbeiter in ihre dokumentierte Gefährdungsbeurteilung aufgenommen.

Beurteilung der psychischen Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung

Für Unternehmer 5 ist klar, dass aufgrund der SCC-Zertifizierung die psychische Belastung Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung sein muss, er hat sich selbst allerdings, noch nicht intensiv mit der psychischen Belastung auseinandergesetzt, da sein Unternehmen extern betreut ist.

Unternehmer 10 liefert eine weitere Möglichkeit und beantwortet die Forschungsfrage durch sein persönliches Interesse an der Psychologie, durch seine intrinsische Motivation, die ihn zur Durchführung einer psychischen Belastungsanalyse motiviert hat (vgl. Absatz 4.3.2, S. 60). Ähnlich begründet auch Unternehmer 8 mit seinem Interesse an Psychologie, warum er zumindest vorhat, die Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung mittels der Handlungshilfe der BG ETEM durchzuführen (vgl. Interview 8, Pos. 58).

Die mit diesen Aussagen identifizierten Gründe, die SCC-Zertifizierung und die intrinsische Motivation aufgrund des Interesses an Psychologie, sind zwar als wirksam einzustufen, können jedoch für andere Unternehmen nicht reproduziert werden. Eine SCC-Zertifizierung ist die Zertifizierung einer höchst gefährlichen Branche, der chemischen Industrie. Arbeitsunfälle in einem Produktionsstandort können hier zu verheerenden Folgen führen. Eine SCC-Zertifizierung kann außerhalb höchst gefährdeter Branchen nicht als Standard angesetzt werden und lässt sich damit ebenso wenig wie die intrinsische Motivation, basierend auf persönlichem Interesse an der Psychologie, als ein möglicher Impuls für andere Unternehmer einsetzen.

Perspektiven, Probleme und Befürchtungen der Unternehmer

Wendet man sich beeinflussbaren Gründen zu und betrachtet die rechtliche, die humanistische und die ökonomische Perspektive (vgl. Abbildung 11, S. 50), so zeigt sich neben einer hohen Ausprägung an Interview-Fundstellen für eine humanistische Perspektive insbesondere das Fehlen einer Fundstelle bei der ökonomischen Perspektive.

Letzteres lässt zwei mögliche Deutungen zu: Entweder ist die ökonomische Perspektive für die Unternehmer so unbedeutend, dass sie daher im Interview nicht genannt wird, oder



sie ist einfach bei den Unternehmern nicht im Fokus. Das jedoch auch von den Unternehmern, welche ein Seminar besucht haben, in dem über alle drei Perspektiven betrachtet wurden, die ökonomische Perspektive nicht eingenommen wird, ist als Indiz dafür zu sehen, dass die ökonomische Perspektive für die Unternehmer tatsächlich nicht relevant ist. Dieses ließe sich mit der aktuell hervorragenden Marktsituation für die Betriebe erklären. Ökonomische Gründe weichen den humanistischen Gründen, denn das Binden der Fachkräfte und ein mögliches Generieren weiterer Fachkräfte durch ein gutes Image sind für die Unternehmer möglicherweise wichtigere Gründe.

Festzuhalten ist, dass die Kenntnis der rechtlichen Verpflichtung, die psychische Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen, die Unternehmer nicht dazu bewegen kann, Folge zu leisten. Unternehmer 1 bekommt sogar regelmäßig einen Hinweis der BG, dass seine Dokumentation nicht den Ansprüchen genügt, doch das geht ihm wörtlich „am Arsch vorbei“ (Interview 1, Pos. 44).

Eine Annäherung an die zu klärende Forschungsfrage lässt sich aus einem anderen Blickwinkel erreichen: Was hält den Unternehmer davon ab, die psychische Belastung seiner Mitarbeiter zu beurteilen? Ein Abbau von Hemmnissen könnte ausschlaggebend dafür sein, dass Unternehmer sich doch mit der psychischen Belastung auseinandersetzen.

Die Probleme der Unternehmer sind ausführlich in Absatz 4.2.2 (S. 51) beschrieben. Insbesondere eine mögliche Erwartungshaltung der Mitarbeiter, die der Unternehmer befürchtet nicht befriedigen zu können, hält ihn von einer Analyse der psychischen Belastung gemeinsam mit seinen Mitarbeitern ab. Neben der auf der Hand liegenden Lösung dieses Dilemmas, dem Unternehmer seine Befürchtungen zu nehmen, könnte eine Alternative darin bestehen, dass die Mitarbeiter es nicht bemerken, wenn der Unternehmer ihre psychische Belastung analysiert.

Im Klein- und Kleinstunternehmen sind die Unternehmer aktiv in das betriebliche Geschehen eingebunden, was von der DGUV Vorschrift 2 auch als Voraussetzung für das Unternehmermodell genannt ist (vgl. Absatz 2.1.5, S. 13). Die Unternehmer haben in aller Regel eine Ausbildung absolviert, in der sie nicht nur die physischen Gefahren des E-Handwerks kennen gelernt haben, sondern auch die psychisch belastenden Momente.

Nun drängt sich die zweite Forschungsfrage zur Beantwortung auf: Wie kann, basierend auf den Erfahrungen der Unternehmer, eine Beurteilung der psychischen Belastung in Klein- und Kleinstunternehmen erfolgen?

Beurteilungsmöglichkeiten und Hilfestellungen

Im Aufbauseminar des Unternehmermodells lernen die Unternehmer alle Gefährdungen und notwendige Maßnahmen des technischen Arbeitsschutzes kennen und werden in die Lage versetzt, die Gefährdungen zu beurteilen und notwendige Maßnahmen auszuwählen. Dafür steht ihnen eine Muster-Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung, in der die typischen Gefahren der jeweiligen Branche im Rahmen des technischen



Arbeitsschutzes beschrieben sind. Trifft die Gefahr für das jeweilige Unternehmen zu, sind Gegenmaßnahmen beschrieben.

Eine solche Muster-Gefährdungsbeurteilung gibt es für psychische Belastungsfaktoren jedoch nicht, wenngleich die Checkliste zu den Merkmalsbereichen und Inhalten der Gefährdungsbeurteilung der Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (2018) die Funktion einer solchen Muster-Gefährdungsbeurteilung übernehmen könnte (vgl. Tabelle 2, S. 18). Die Auswertung der Fundstellen der Belastungsfaktoren / Maßnahmen (vgl. Abbildung 15, S. 54) lässt erahnen, dass ein Teil der möglichen Belastungsfaktoren im E-Handwerk nicht zutreffend ist.

Ein Kreis entsprechender Fachleute mit Branchenkenntnissen und -erfahrungen wäre sicher in der Lage, die Tabelle in eine Gefährdungsbeurteilung zu transferieren.

Tabelle 9: Beispiel einer Muster-Gefährdungsbeurteilung zum Arbeitsinhalt

1. Merkmalsbereich: Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe	
Gefährdung	Maßnahme(n)
Psychische Belastung durch unvollständige Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Tätigkeiten sind so gestaltet, dass sie nicht nur vorbereitende oder nur ausführende oder nur kontrollierende Handlungen enthalten.
Psychische Belastung durch unzureichenden Handlungsspielraum	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Arbeiten sind so gestaltet, dass die Beschäftigten im Rahmen des technisch sinnvollen und machbaren die Arbeitsmethoden und -verfahren sowie die Reihenfolge der Tätigkeiten wählen können. ▪ Arbeitsinhalt und -pensum sind den Beschäftigten unter Berücksichtigung ihrer aktuellen Verfassung angepasst.
Psychische Belastung durch mangelnde Abwechslung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Tätigkeiten erfordern unterschiedliche Arbeitsgänge unter Einsatz verschiedener Werkzeuge. ▪ Häufige Wiederholung gleichartiger Handlungen in kurzen Takten kommen nicht über einen längeren Zeitraum vor.
...	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ...

Nicht alle Maßnahmen können wie im Beispiel in Tabelle 9 vorformuliert werden, da einige Belastungsfaktoren nicht vom E-Handwerk, sondern vom Unternehmen abhängig sind. Als ein Beispiel sei hier der Arbeitsablauf genannt, da Zeitdruck und Störungen zumindest aktuell wesentliche Probleme im E-Handwerk darstellen. Zwar thematisierten nur drei der zehn Unternehmer dieses im Rahmen der Interviews, in den Seminaren des Verfassers dieser Arbeit werden die Probleme des hohen Zeitdrucks und von häufigen Unterbrechungen jedoch regelmäßig von den Unternehmern geschildert.



Tabelle 10: Beispiel einer Muster-Gefährdungsbeurteilung zur Arbeitsorganisation

2. Merkmalsbereich: Arbeitsorganisation	
Gefährdung	Maßnahme(n)
...	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ...
Psychische Belastung durch den Arbeitsablauf	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dem Zeitdruck und einer hohen Arbeitsintensität wird mittels folgender Maßnahmen begegnet: <ul style="list-style-type: none"> - ... - ... - ... ▪ Häufige Störungen und Unterbrechungen werden vermieden durch <ul style="list-style-type: none"> - ... - ... - ...

Besichtigung der Unternehmen durch Arbeitsschutzbehörden

Beck und Schuller (2020) nennen mehrere Parameter für eine steigende Wahrscheinlichkeit der Analyse der psychischen Belastung. Ein Parameter ist dabei, ob ein Aufsichtsamt den Betrieb innerhalb der letzten zwei Jahre besucht und dabei die Berücksichtigung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung angesprochen hat.

Keiner der im Rahmen dieser Arbeit befragten Unternehmer ist bislang auf eine Gefährdung durch eine psychische Belastung angesprochen worden, weder von der Bezirksregierung noch von den Aufsichtsbeamten der BG ETEM. Die befragten Seminarteilnehmer haben von dem Seminar durch eine Einladung der E-Akademie.NRW (die Bildungsstätte des Fachverbands des Verfassers dieser Arbeit) von dem Seminar erfahren. Die Unternehmer ohne dokumentierte Gefährdungsbeurteilung sind erstmalig durch den Verfasser dieser Arbeit im Rahmen der Frage, ob sie bereit wären, an einem Interview teilzunehmen, auf das Thema psychische Belastung angesprochen worden.

Bei Unternehmer 6 zeigte sich die BG ETEM bei einer Besichtigung sehr zufrieden, eine psychische Belastung wurde nicht angesprochen. Im Gegenteil, die BG ETEM erstellte sogar Fotoaufnahmen von den Maschinen in dem Unternehmen 6, weil sie diese für neue Dokumentationen brauchten (Interview 6, Pos. 96).

Wie Eingangs beschrieben (vgl. Kapitel 1.4, S. 4) fehlt es bei den Aufsichtspersonen der Berufsgenossenschaft (vermutlich ebenfalls bei den Aufsichtspersonen der Bezirksregierungen) an Fachwissen in Bezug auf psychische Belastungsfaktoren und mögliche Maßnahmen, damit die Belastungsfaktoren nicht zu einer Fehlbelastung der Beschäftigten führen. Ohne entsprechende Fachkenntnisse wird keine Aufsichtsperson eine psychische Belastung bei Betriebsbesichtigungen thematisieren.

Ausblick auf die zukünftige Entwicklung

Abschließend lässt sich feststellen, dass der Arbeitsschutz in Klein- und Kleinstunternehmen nach anderen Kriterien abläuft als in größeren Unternehmen.



Arbeit wird von den Unternehmern nicht als einer der drei Produktionsfaktoren gesehen, viel mehr bilden die Mitarbeiter das Fundament eines Unternehmens. Ein einzelner Mitarbeiter kann ein Unternehmen entscheidend prägen, in einem Kleinbetrieb macht schließlich jeder Mitarbeiter mindestens zehn Prozent der Arbeitskraft des Unternehmens aus. Der Unternehmer selbst ist in der Regel die fachkundigste Person im Unternehmen, aktiv in das Geschehen im Unternehmen eingebunden und kennt alle Strukturen und Hintergründe. Anders als in größeren Unternehmen, bei denen der Geschäftsführer z. B. noch nie in dem Keller gewesen ist, in dem die Instandhaltung untergebracht ist, bei denen der Geschäftsführer die Arbeit der Beschäftigten nicht beurteilen kann, da er fachlich eine völlig andere Ausbildung genossen hat, kennt der Unternehmer eines Klein- und Kleinbetriebes diesen (seinen) Betrieb ganz genau. Und anders als bei größeren Unternehmen versinken die Mitarbeiter nicht in der Anonymität, sondern sind in einem kleinen Unternehmen auf einer persönlichen Ebene mit dem Unternehmer verbunden, mitunter auch auf freundschaftlicher Ebene. Das Wohl der Mitarbeiter ist entscheidend.

Von da her ist es nicht das größte Problem, die Unternehmer zu motivieren. Für ein Motivieren müsste vor allem schon ein Kontakt zu den Unternehmern bestehen. Vielmehr gilt es, den Unternehmern die Zusammenhänge des Beanspruchungs- und Belastungsmodells (vgl. Abbildung 9, S. 23) zu verdeutlichen. Nach Erfahrung des Verfassers dieser Arbeit sind die Unternehmer spätestens dann gewillt, im eigenen Unternehmen tätig zu werden. Es fehlt dann lediglich noch an Handlungshilfen, die so gestaltet sind, dass sie von den Unternehmern der Klein- und Kleinbetriebe des E-Handwerks angewendet werden können. Um eine hohe Akzeptanz einer Handlungshilfe zu erreichen, muss diese einerseits auf die Struktur und die Organisation in einem Klein- und Kleinbetrieb zugeschnitten sein, andererseits muss eine solche Handlungshilfe sich unmittelbar an den Belastungen der jeweiligen Branche orientieren.

Die Verbindung des Fachverbands der Elektro- und Informationstechnischen Handwerke Nordrhein-Westfalens mit der BG ETEM ist eng – nicht nur, weil der Präsident des Fachverbands zugleich Vorstandsmitglied der BG ETEM ist. Der Verfasser der Arbeit ist selbst in Arbeitsgruppe der DGUV unter Leitung der BG ETEM eingebunden, hier mit einem technischen Hintergrund. Doch auch mit dem Fachkompetenzcenter ‚Gesundheit im Betrieb‘ der BG ETEM, in dem die Arbeitspsychologie fachlich verankert ist, hat bereits ein guter Austausch stattgefunden.

Damit besteht eine realistische Möglichkeit, die im Rahmen dieser Arbeit gewonnen Erkenntnisse zeitnah in praxis- und branchenorientierte Hilfen für die Klein- und Kleinunternehmen des E-Handwerks einfließen zu lassen und damit einer möglichen Fehlbelastung von über 220.000 Beschäftigten in den Klein- und Kleinunternehmen des E-Handwerks in Deutschland (vgl. Abbildung 3, S. 10) vorzubeugen.



6 Literaturverzeichnis

- Amtsblatt der Europäischen Union 2003/361/EG. (2003). *Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend der Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen*. Brüssel.
- ArbSchG. (2022). *Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 (BGBI. I S. 1246), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 18. März 2022 (BGBI. I S. 473) geändert worden ist*.
- ASiG. (2013). *Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (BGBI. I S. 1885), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 5 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBI. I S. 868) geändert worden ist*.
- BAuA. (2011). *Kenntnisstand von Unternehmen auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in KMU*. Dortmund/Berlin/Dresden.
- BAuA. (2022). *BAuA - Forschung - Aktive Gefährdungsvermeidung bei psychischer Belastung*. Abgerufen am 07.03.2022 von <https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Forschung/Forschungsprojekte/f2473.html>
- Baumhauer, J., & Schmidt, C. (2016). *Kleinunternehmen führen und organisieren: Nachhaltiger Unternehmenserfolg in Betrieben mit bis 15 Mitarbeitern*. Offenbach: Gabal Verlag GmbH.
- Beck, D., & Schuller, K. (2020). *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der betrieblichen Praxis - Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus einem Feldforschungsprojekt*. (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Hrsg.) Dortmund. doi:10.21934/baua:berichtkompakt20200115
- BG ETEM. (2018). *Arbeitsschutz im Kleinbetrieb - Unternehmermodell Grundseminar*. Von medien.bgetem.de/medienportal - Webcode: M18119438 abgerufen
- BG ETEM. (2018). *Elektrotechnische Installation - Unternehmermodell Aufbau-seminar*. Von medien.bgetem.de/medienportal - Webcode: M18370685 abgerufen
- Brüsemeister, T. (2008). *Qualitative Forschung - Ein Überblick, 2., überarbeitete Auflage*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2022). Abgerufen am 31.03.2022 von EU-Recht: https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/EU-Recht/EU-Recht_node.html abgerufen
- Bundesgesetzblatt. (2013). Jahrgang 2013 Teil 1 Nr. 63. Bonn.



- Charta der Grundrechte der Europäischen Union. (2012). *Amtsblatt der Europäischen Union C 326 vom 26/10/2012*. Von <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=DE> abgerufen
- DAkkS. (2022). *Arbeitssicherheit | Sozial- und Bildungswesen - DAkkS - Deutsche Akkreditierungsstelle GmbH*. Abgerufen am 20.08.2022 von <https://www.dakks.de/de/arbeitssicherheit-sozial-und-bildungswesen.html>
- DGUV Test. (2022). *SCC-Personenzertifizierung im DGUV Test*. Abgerufen am 20.08.2022 von <https://www.dguv.de/dguv-test/personen-zert/scc-pers-zert/index.jsp>
- DGUV Vorschrift 1. (2014). *Grundsätze der Prävention*.
- DGUV Vorschrift 2 der BG ETEM. (2011). *Unfallverhütungsvorschrift Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit*.
- DGUV Vorschrift 3 der BG ETEM. (1997). *Unfallverhütungsvorschrift Elektrische Anlagen und Betriebsmittel*.
- DIN EN ISO 10075-1. (2018). DIN Deutsches Institut für Normung e.V. *Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe (ISO 10075-1:2017)*. Berlin: Beuth Verlag GmbH.
- Eichhorn, D., & Schuller, K. (2017). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung - Reine Pflichterfüllung oder Nutzen für die Betriebe? *sicher ist sicher, Volume 38, Nr. 10*, 428-433. doi:10.37307/j.2199-7349.2017.10.06
- GDA. (31.03.2022). *Arbeit und Psyche von A bis Z*. Abgerufen am 26.09.2021 von Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie - Arbeitsprogramm Psyche: <https://www.gda-psyche.de/DE/Arbeit-und-Psyche-von-A-Z/inhalt.html>
- Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz. (2018). *Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz*. Berlin.
- GG. (2020). *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung (Zuletzt geändert durch Art. 1 u. 2 Satz 2 G v. 29.9.2020 I 2048)*.
- Herrmann, M. (2016). *Arbeitsbuch Grundzüge der Volkswirtschaftslehre, 5. Auflage*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- HGB. (2021). *Handelsgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 51 des Gesetzes vom 10. August 2021 (BGBl. I S. 3436) geändert worden ist*.



- IFA. (2022). *Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung*. Abgerufen am 17.03.2022 von IFA-Fachinformationen: Regeln und Vorschriften - Erläuterungen zum Regelwerk: <https://www.dguv.de/ifa/fachinfos/regeln-und-vorschriften/erlaeuterungen-zum-regelwerk/index.jsp>
- IKK classic. (2021). *Gesundheit im Handwerk - Daten, Fakten und Analysen 2021*. Dresden.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (2022). *KOFA-STUDIE 2/2022 - Fachkräftemangel im Handwerk in NRW*. Köln.
- Krause, A., & Deufel, A. (2014). Kombiniertes Einsatz von Fragebogen, Beobachtung und Gruppendiskussion im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung. Webanhang zu Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen*. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Kromrey, H., Roose, J., & Strübing, J. (2016). *Empirische Sozialforschung, 13. Auflage*. Konstanz und München: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Leinhos, P. (2019). Qualitative Skype-Interviews. Ein Forschungszugang zu hochmobilen transnationalen Jugendlichen. *ZQF*, S. 27-42.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse - Grundlagen und Techniken - 12., überarbeitete Auflage*. Weinheim und Wesel: Beltz Verlag.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung, 6. Auflage*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Metz, A.-M., & Rothe, H.-J. (2017). *Screening psychischer Arbeitsbelastung - Ein Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung*. Wiesbaden: Springer.
- Mey, G., & Mruck, K. (2020). Qualitative Interviews. In G. Mey, K. Mruck, & (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie, 2. Auflage*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Misoch, S. (2019). *Qualitative Interviews, 2., erweiterte und aktualisierte Auflage*. Berlin/Boston: Walter de Gruyter GmbH.
- Przyborski, A., & Wohlrab-Sahr, M. (2021). *Qualitative Sozialforschung - Ein Arbeitsbuch, 5., überarbeitete und erweiterte Auflage*. Berlin/Boston: Walter de Gruyter GmbH.
- Sandrock, C., & Stahn, S. (2017). Fachlicher Hintergrund. In Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (Hrsg.), *KPB – Kompaktverfahren Psychische Belastung - Werkzeug zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung* (S. 3-10). Berlin: Springer Vieweg.



- Schaper, N. (2019). Wirkungen der Arbeit In F. W. Nerdinger, G. Blickle, N. Schaper (Hrsg.). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Berlin: Springer-Verlag.
- Spieß, E., & Reif, J. A. (2018). Quellen von Stressoren. In F. C. Brodbeck, E. Kirchler, R. Woschée (Hrsg.), *Die Wirtschaftspsychologie. Effektiver Umgang mit Stress*. (S. 13-19). Berlin: Springer-Verlag.
- Sturm, B., & Vogt, C. (2015). *Mikroökonomik, Eine anwendungsorientierte Einführung*. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.
- Treier, M. (2019). *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen*. Wiesbaden: Springer.
- Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union. (2012). *Amtsblatt der Europäischen Union C 326 vom 26/10/2012*. Von <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=DE> abgerufen
- WHO. (2019). *Psychische Gesundheit - Faktenblatt*. Abgerufen am 02.03.2022 von https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/404853/MNH_FactSheet_DE.pdf
- Wichmann, A. (2019). *Quantitative und Qualitative Forschung im Vergleich - Denkweisen, Zielsetzungen und Arbeitsprozesse*. Berlin: Springer-Verlag.
- Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestages. (2019). *Zum Begriff der Gefahrgeneignheit im Handwerksrecht*. Abgerufen am 06.02.2022 von <https://www.bundestag.de/resource/blob/650744/9e9f2ef9088824b57bb9e9f0d471f32f/WD-5-048-19-pdf-data.pdf>
- Wynne, R., De Broeck, V., Leka, S., Houtman, I., & McDaid, D. (2017). *Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz - Leitfaden für die Umsetzung eines umfassenden Konzepts*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- ZDH. (07.04.2022). *Betriebe/Beschäftigte/Umsätze*. Von <https://www.zdh.de/daten-und-fakten/betriebe/beschaefigte/umsaetze/> abgerufen
- ZVEH. (2021). *Jahresbericht 2020/2021*. Frankfurt.
- ZVEH-Nachrichten 17.03.2022. *Weiteres Wachstum bei Umsatz und Beschäftigten*. Abgerufen am 17.03.2022 von <https://www.feh-nrw.de/nicht-im-menue/news/detailansicht/weiteres-wachstum-bei-umsatz-und-beschaefigten.html>
- ZVEH-Nachrichten 20.01.2022. *Fachkräfteentwicklung ist auch ein Thema der Politik*. Abgerufen am 20. 01 2022 von <https://www.zveh.de/news/detailansicht/fachkraefteentwicklung-ist-auch-ein-thema-der-politik.html>



ZVEH-Nachrichten 23.02.2022. *Stabilisierung auf hohem Niveau*. Abgerufen am 23.02.2022 von <https://www.zveh.de/news/detailansicht/stabilisierung-auf-hohem-niveau.html>

ZVEH-Nachrichten 27.04.2022. *Erfolgreiche Energiewende braucht leistungsfähiges Handwerk*. Abgerufen am 27.04.2022 von <https://www.zveh.de/news/detailansicht/erfolgreiche-klimawende-braucht-leistungsfahiges-handwerk.html>