

Richtlinie zur Durchführung des Verfahrens „Deutsches Siegel Unternehmensgesundheit“¹



Anmerkung: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit wird in der vorliegenden Richtlinie auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für beiderlei Geschlechter.

¹ In ihrer jeweils gültigen Fassung. Stand: August.2025

Inhaltsverzeichnis

1.	Das Deutsche Siegel Unternehmensgesundheit (DSUG)	4
2.	Geltungsbereich des Siegels	4
3.	Anforderungen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements.....	4
4.	Qualitätsmerkmale	5
1.	Gesundheit als Managementaufgabe	5
2.	Kennzahlenerhebung und Analyse	5
3.	Planung und Umsetzung.....	6
4.	Organisationales Lernen	6
5.	Vernetzung.....	6
6.	Partizipation und Kommunikation.....	6
7.	Angebotsbreite	6
5.	Bausteine des DSUG.....	7
Baustein 1: Arbeitsgeber-Fragebögen	7	7
Betriebliche Gesundheitspolitik	7	7
Betriebliches Eingliederungsmanagement	7	7
Portfolio Gesundheitsförderung.....	7	7
Arbeitsmedizin und Eignungsuntersuchung	7	7
Gestaltung der Arbeit.....	8	8
Baustein 2: Beschäftigtenbefragung	8	8
Wahrnehmung Gesundheitsportfolio	8	8
Arbeitsanforderungen & Gestaltung der Arbeit.....	8	8
Psychisches Wohlbefinden.....	8	8
Work/Life-Balance	8	8
Gesundheitsbewusstsein/ Gesundheitsverhalten.....	8	8
Wahrnehmung des Führungsverhaltens	8	8
Baustein 3: Objektive Kennzahl	9	9
Krankenstand	9	9
Weitere aktuelle Themenfelder	9	9
6.	Siegelstufen und Nutzung des Siegels	9
7.	Zusammenarbeit der beteiligten Partner.....	10
TUCed.....	10	10
Unternehmen	10	10
Prüfperson.....	11	11
Krankenkasse	11	11
Technische Universität Chemnitz.....	11	11
8.	Ablauf des Prüfverfahrens und Eingangsvoraussetzungen für die Teilnahme	12



9. Überwachung und Verlängerung der Siegelurkunde	13
10. Öffentlich zugängliche Informationen.....	13
11. Anhänge	14
Anhang 1: Ablauf der Besiegelung.....	14
Vorbereitung der Prüfung und Festlegung des detaillierten Prüfverfahrens.....	14
Durchführung Prüfverfahren	15
Support.....	16
Prüfungsentscheid, Dokumentation und Urkundenerstellung	17
Ergebnisworkshop und Angebot zur Weiterbearbeitung identifizierter Handlungsfelder	17
Anhang 2: Literatur der wissenschaftlichen Grundlagen.....	19

1. Das Deutsche Siegel Unternehmensgesundheit (DSUG)

Das Deutsche Siegel Unternehmensgesundheit ist ein Verfahren zur Beurteilung der Qualität und Wirksamkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) von Unternehmen.

Das Siegel in den Stufen Bronze, Silber oder Gold erhalten Unternehmen, welche die festgelegten Standards für ein ganzheitliches und nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement im Rahmen des Verfahrens nachweislich erfüllen.

Das DSUG wurde ursprünglich in Kooperation der Deutsche Bahn AG, BAHN-BKK, der TU Chemnitz und dem BKK Dachverband e.V. entwickelt. Die Prüfung der Standards erfolgt durch die TUCed in Zusammenarbeit mit qualifizierten Prüfpersonen sowie der Professur für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Technischen Universität Chemnitz.

Das Unternehmen kann auf Grundlage der Beurteilungsergebnisse gemeinsam mit einer Krankenkasse eine Beratung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durch deren Präventions- und Gesundheitsberater/innen planen und umsetzen. Das DSUG-Besiegelungsverfahren ist durch Krankenkassen mit finanziellen Mitteln gemäß § 20 SGB V förderungsfähig.

2. Geltungsbereich des Siegels

Das Deutsche Siegel Unternehmensgesundheit wird Unternehmen verliehen, die über finanzielle, sachliche und personelle Ressourcen für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement in Sinne des DSUG verfügen. Insofern innerhalb eines Unternehmens Teilorganisationen bzw. -bereiche o.g. Ressourcen nutzen und diese eigenverantwortlich für die systematische und nachhaltige Entwicklung eines BGM einsetzen können, kann das Prüfverfahren auf diese Teilorganisationen bzw. -bereiche angewendet werden. Damit sind auch Organisationen in Unternehmensverbänden und Konzernen gemeint.

3. Anforderungen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Das ganzheitliche Betriebliche Gesundheitsmanagement ist die systematische und nachhaltige Entwicklung, Ausgestaltung und Steuerung von gesundheitsförderlichen Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozessen, sowie die Befähigung der Beschäftigten zu einem dauerhaft eigenverantwortlichen, gesundheitsbewussten Verhalten.

Dies impliziert die interdisziplinäre Zusammenarbeit auf allen Ebenen mit den relevanten Beteiligten sowie evaluierte Maßnahmen, die darauf abzielen physisch, psychisch, und sozial gesunde Beschäftigte in einer gesundheitsförderlichen Arbeitsumgebung einzusetzen. Ziel ist die nachhaltige Stärkung der individuellen Ressourcen sowie die Reduzierung der Belastungen am Arbeitsplatz. Um dies zu erreichen, müssen sowohl die Unternehmens- als auch die Führungskultur als Teil der Unternehmensstrategie darauf abgestimmt sein. Die Handelnden im Unternehmen müssen dazu aktiv beitragen.

4. Qualitätsmerkmale

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist in verschiedenen Aspekten untrennbar mit nachhaltigem Handeln verbunden. Nachhaltigkeit wird als ganzheitlicher Ansatz verstanden, der ökologische, ökonomische und soziale Aspekte umfasst. Das DSUG-Siegel basiert auf sieben Qualitätskriterien für ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement und macht dadurch den nachhaltig sozialen Umgang eines Unternehmens mit seinen Mitarbeitenden sichtbar und messbar. Es kann als Bestandteil des verpflichtenden jährlichen Nachhaltigkeitsberichts nach §§ 289b ff. Handelsgesetzbuch integriert werden und unterstützt Unternehmen bei der strukturierten Dokumentation ihrer sozialen Nachhaltigkeitsleistung.

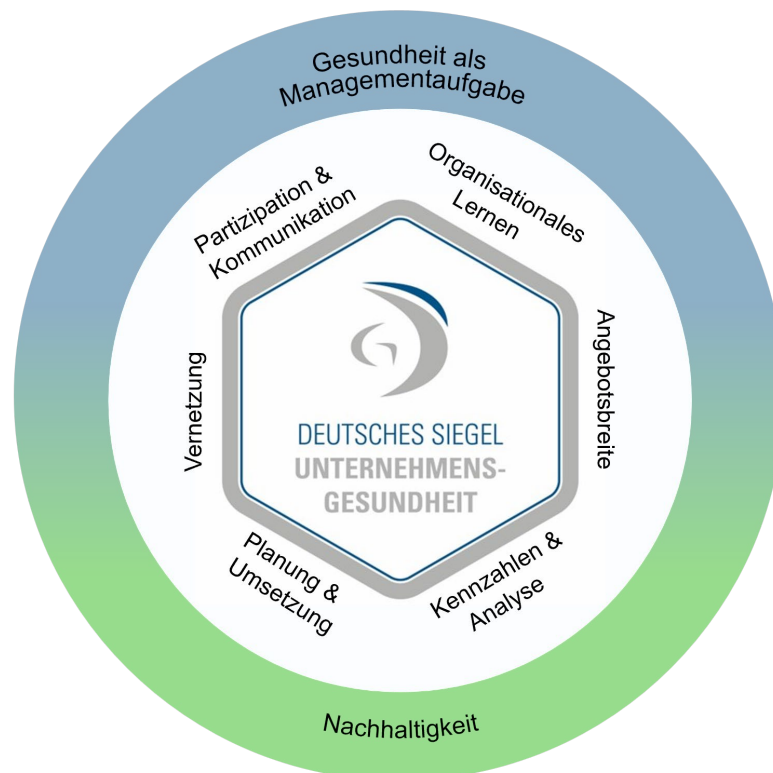


Abbildung 1: Qualitätskriterien des DSUG

1. *Gesundheit als Managementaufgabe*

Der Erfolg des BGM setzt die Integration in das bestehende Management und das Wahrnehmen von Gesundheit als Führungsaufgabe voraus. Es bedarf der stetigen Weiterbildung der Führungskräfte im Bereich Gesundheit sowie das Vorhandensein qualifizierter Ansprechpersonen im Unternehmen zu Gesundheitsfragen.

2. *Kennzahlenerhebung und Analyse*

Die Basis der Ermittlung aktueller Handlungsfelder im BGM bilden regelmäßige Untersuchungen gesundheitsrelevanter Kennzahlen sowie die Durchführung von qualitativen und quantitativen Erhebungsverfahren.



3. Planung und Umsetzung

Die operativen Zielsetzungen im BGM werden durch vorangehende Analysen festgelegt. Zu deren Erreichung werden bedarfsorientierte Maßnahmen abgeleitet, initiiert und durchgeführt.

4. Organisationales Lernen

Bei der Evaluation der Maßnahmen werden bisherige Handlungsschritte, Vorgehensweisen und Annahmen hinterfragt und ggf. Anpassungen vorgenommen. Durch diesen Rückkopplungsprozess werden nachhaltig die Problemlösungs- und Handlungskompetenzen der Beteiligten gestärkt und ein Beitrag zur gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung geleistet.

5. Vernetzung

Relevante interne und externe Verantwortliche kooperieren interdisziplinär auf allen Ebenen. Dies sind insbesondere ...

6. Partizipation und Kommunikation

Die Beschäftigten werden partizipativ an der Maßnahmenentwicklung beteiligt, wodurch eine erhöhte unternehmensinterne Akzeptanz erreicht werden kann. Die Kommunikation ist kontinuierlich und zielgruppenorientiert nach Inhalten, Zielen und Angeboten ausgerichtet.

7. Angebotsbreite

Die Angebotsbreite zielt insbesondere auf die klassischen Präventionsfelder der betrieblichen Gesundheitsförderung (Bewegung, Ernährung, Stressvermeidung, Suchtprävention) und die dafür notwendige Infrastruktur ab. Es wird darüber hinaus eine hohe Diversität an Maßnahmen zur Stärkung der persönlichen Gesundheitskompetenzen, und zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen angestrebt.

5. Bausteine des DSUG

Das Deutsche Siegel Unternehmensgesundheit besteht aus drei wesentlichen Bausteinen (siehe Abbildung 2).

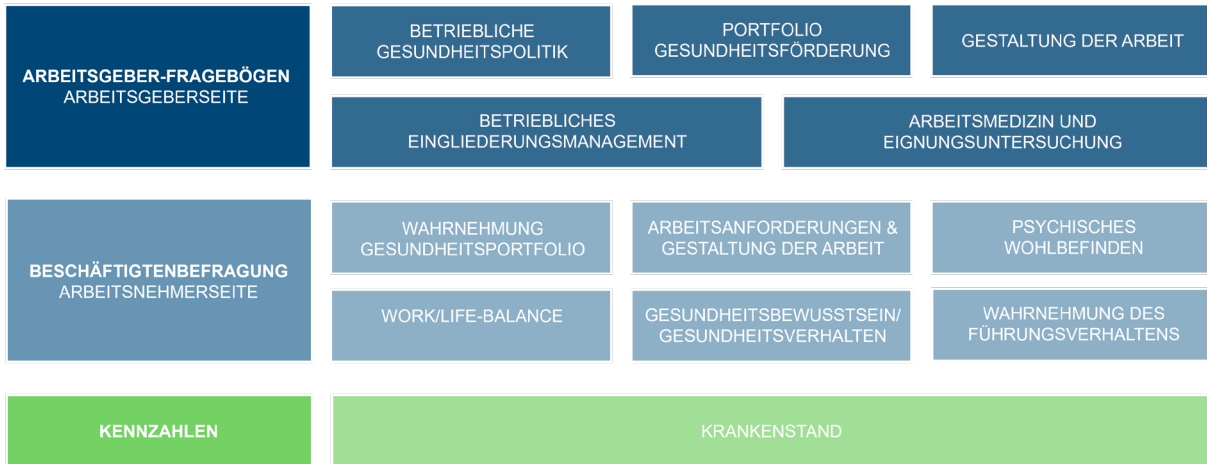


Abbildung 2: Kernelemente

Baustein 1: Arbeitgeber-Fragebögen

Unternehmensleitung und weitere Verantwortliche des BGM stellen aktuelle Maßnahmen und Strukturen des BGM im Unternehmen dar. Im Einzelnen werden folgende Aspekte erhoben:

Betriebliche Gesundheitspolitik

Der Fragebogen Betriebliche Gesundheitspolitik umfasst die Überprüfung der personellen, finanziellen und strukturellen Rahmenbedingungen für ein ganzheitliches BGM. Ein BGM ist nur dann nachhaltig und zukunftssicher, wenn es in bestehenden Organisationsstrukturen und -prozessen fest verankert ist.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Der Fragebogen Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) befasst sich mit der Durchführung, der inhaltlichen Ausgestaltung und der Qualität des BEM. Hier wird überprüft, ob die Strukturen und Rahmenbedingungen sowie die definierten Prozesse so aufgesetzt sind, dass sie die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit bestmöglich wiederherstellen, erhalten und fördern.

Portfolio Gesundheitsförderung

Der Fragebogen Portfolio Gesundheitsförderung erfasst die bedarfsgerechte Maßnahmenausgestaltung im Bereich der klassischen Präventionsfelder der Gesundheitsförderung. Hierbei wird neben der Vielfalt der Maßnahmen zur Stärkung der Gesundheitskompetenz auch die Prozessqualität der Maßnahmenableitung und -umsetzung sowie der Nachhaltigkeitsaspekt beleuchtet.

Arbeitsmedizin und Eignungsuntersuchung

Der Fragebogen Arbeitsmedizin und Eignungsuntersuchung umfasst primär den Bereich der arbeitsmedizinischen Vorsorge sowie die Zusammenarbeit mit dem betriebsärztlichen Dienst.

Gestaltung der Arbeit

Der Fragebogen Gestaltung der Arbeit erhebt gesundheitsförderliche Arbeitsstrukturen und die gesundheitsförderliche Arbeitsorganisation. Zudem werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen sowie das vertrauensvolle Betriebsklima betrachtet. Dieser Fragebogen stellt die größte Schnittstelle zum Arbeitsschutz dar.

Baustein 2: Beschäftigtenbefragung

Die Einbindung der Beschäftigten in den Prozess der Analyse ist die wesentliche Komponente für die Rückkopplung zur Wirksamkeit von Maßnahmen und Strukturen des BGM im Unternehmen. Im Einzelnen werden die folgenden Aspekte erhoben:

Wahrnehmung Gesundheitsportfolio

Dieser Aspekt beschäftigt sich damit, inwieweit betriebliche Gesundheitsmaßnahmen von den Mitarbeitenden subjektiv wahrgenommen werden. Entsteht der Eindruck, dass Gesundheit als Teil der Unternehmenskultur etabliert wird, so wirkt sich das positiv u.a. auf das Gesundheitsbewusstsein und -verhalten der Beschäftigten aus.

Arbeitsanforderungen & Gestaltung der Arbeit

Arbeitsanforderungen und Gestaltung der Arbeit beziehen sich auf die inhaltlichen, organisatorischen und sozialen Bedingungen, unter denen Arbeit stattfindet – einschließlich der Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Arbeitsmittel, Abläufe und des Arbeitsumfelds – mit dem Ziel, sowohl Effizienz als auch Gesundheit und Motivation der Beschäftigten zu fördern.

Psychisches Wohlbefinden

Das psychische Wohlbefinden erfasst die subjektive Wahrnehmung der Beschäftigten hinsichtlich der eigenen emotionalen und körperlichen Erschöpfung. Es dient als Indikator dafür, wie sich das Zusammenwirken aus Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz auf die wahrgenommene psychische Gesundheit der Beschäftigten auswirkt.

Work/Life-Balance

Work-Life-Balance beschreibt, inwieweit Beruf und Privatleben miteinander in Einklang stehen. Konkret geht es darum, wie stark berufliche Verpflichtungen, Erwartungen und Anforderungen das Privatleben beeinflussen. Auswirkungen zeigen sich sowohl auf die allgemeine als auch auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten.

Gesundheitsbewusstsein/ Gesundheitsverhalten

Im engen Zusammenhang zueinander beschäftigt sich das Gesundheitsbewusstsein zunächst mit der individuellen Aufmerksamkeit, welche Beschäftigte ihrem Gesundheitszustand beimessen. Konkreter beschreibt der Aspekt des Gesundheitsverhaltens die tatsächlich umgesetzten Verhaltensweisen der Beschäftigten im Sinne ihrer Gesundheit.

Wahrnehmung des Führungsverhaltens

Das Verhalten von Vorgesetzten kann sich sowohl im Sinne einer Ressource positiv auf die Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten auswirken als auch im Sinne eines Stressors negativ. Auch im Hinblick auf die Gesundheit haben Führungskräfte Vorbild- und Aufsichtsfunktionen, welche die Mitarbeitenden aktivieren und gegenüber gesundheitsbezogenen Themen sensibilisieren können.



Baustein 3: Objektive Kennzahl

Krankenstand

Der Krankenstand bezeichnet den Anteil der Beschäftigten, die in einem bestimmten Zeitraum aufgrund von Krankheit arbeitsunfähig gemeldet sind.

Weitere aktuelle Themenfelder

Im Rahmen des DSUG-Gesundheitssiegels werden fortlaufend neue Themenfelder aufgegriffen, die aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement widerspiegeln. Dabei geht es unter anderem um Aspekte wie Nachhaltigkeit im BGM, den Umgang mit Krisensituationen oder die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt. Ziel ist es, neue Impulse zu setzen, praxisnahe Erkenntnisse zu gewinnen und innovative Ansätze zu fördern, die langfristig zur Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements beitragen können.

Dabei wird auch der gesetzliche Rahmen berücksichtigt: Nach § 4 und § 5 des Arbeitsschutzgesetzes sind Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden wird. Die Gefährdungsbeurteilung bildet dabei die Grundlage, um notwendige Schutzmaßnahmen systematisch zu ermitteln und umzusetzen.

6. Siegelstufen und Nutzung des Siegels

Das Deutsche Siegel Unternehmensgesundheit wird in den Siegelstufen „Bronze“, „Silber“ und „Gold“ vergeben.

Für die Ermittlung der Siegelstufen wurde eine wissenschaftlich fundierte Bewertungsmatrix erstellt. Die einzelnen Themenkomplexe aus den fünf Arbeitgeber-Fragebögen (b) sind dabei den sieben Qualitätsmerkmalen (a) zugeordnet und werden hinsichtlich ihrer Ausprägung eingestuft. Anschließend erfolgt eine Gewichtung, woraus sich die Gesamtpunktzahl (0-100) für die Arbeitgeber-Fragebögen errechnet. Die 14 Themenkomplexe der Beschäftigtenbefragung (c) werden gewichtet und zu einer Gesamtpunktzahl (0-100) der Beschäftigtenbefragung verrechnet. Für einige der 14 Themenkomplexe bestehen dabei Normwerte, die in dieser Berechnung Berücksichtigung finden. Die objektive Kennzahl des Geltungsbereiches des Unternehmens (Krankenstand) wird mit den jeweils aktuellen Daten (bezogen auf den jeweiligen Berufssektor) aus dem BKK Gesundheitsreport ins Verhältnis gesetzt, anschließend gewichtet und zu einer Gesamtpunktzahl (0-100) verrechnet.

Dabei gehen die drei Kernelemente wie folgt in die Gesamtbewertung (100 %) ein:

- Arbeitgeber-Fragebögen: 40 %
- Beschäftigtenbefragung: 40 %
- Objektive Kennzahl: 20 %

Zur Erreichung einer Siegelstufe muss eine Mindestpunktzahl von 25 erreicht werden.

- 00 – 24 Punkte = Mindestanforderungen nicht erfüllt

- 25 – 49 Punkte = Bronze
- 50 – 74 Punkte = Silber
- 75 – 100 Punkte = Gold

Mit der erfolgreichen Prüfung stellt die TUCed dem Unternehmen ein Nutzungszeichen für den Geltungsbereich zur Verfügung. Damit ergeben sich die im Vertrag geregelten Nutzungsrechte.

7. Zusammenarbeit der beteiligten Partner

Nachfolgend finden sich die für die Besiegelung interagierenden Partner mit ihren wichtigsten Aufgaben im Besiegelungsprozess.

TUCed

- **Verfahrensverantwortung:** Gesamtkoordination und Durchführung des DSUG-Prüfverfahrens, erreichbar unter E-Mail: dsug@tuced.de
- **Ansprechpartnerin:** zentrale Stelle für Unternehmensanfragen und Unterstützung im Prozess
- **Qualitätssicherung:** Sicherstellung von Objektivität, Datensicherheit und Prozessdokumentation
- **Prüfpersonenmanagement:** Rekrutierung, Qualifizierung und Vertragsabwicklung
- **Kooperation mit TU Chemnitz:** Einbindung in die Teilverfahren Befragung und Auswertung
- **Siegelvergabe:** Erstellung und Versand der Prüfergebnisse, Ausstellung der Siegel-Urkunde
- **Nachbetreuung:** Information zur Re-Zertifizierung und Unterstützung bei Folgeprozessen, ggf. mit Krankenkassen

Unternehmen

- Benennung einer Ansprechperson für die Koordination mit TUCed und Prüfperson
- Aktive Mitwirkung am Prüfverfahren, inkl. Einbindung relevanter Unternehmensvertreter
- Bereitstellung notwendiger Ressourcen, Informationen, Nachweise und Dokumente
- Organisation und Bereitstellung von Räumlichkeiten, Ausstattung und Verpflegung für Veranstaltungen
- Interne Kommunikation und Bewerbung des Prüfverfahrens mit eigenen Mitteln
- Kostenübernahme für das Verfahren, sofern keine abweichende Vereinbarung besteht

Prüfperson

- Durchführung des Prüfverfahrens im Unternehmensbereich gemäß DSUG-Richtlinie
- Vertragliche Bindung und Qualifikation durch die TUCed
- Planung und Durchführung zentraler Verfahrensschritte u.a. Auftaktveranstaltung, Ergebnisworkshop
- Bewertung der Arbeitgeber-Fragebögen und Kennzahl anhand der Bewertungsmatrix
- Kommunikation der Ergebnisse an Unternehmen und TUCed, inkl. Vorab-Information und Ergebnisberatung
- Empfehlung von Maßnahmen zu identifizierten Handlungsfeldern

Krankenkasse

- Kooperationspartner des Unternehmens im Prüfverfahren (je nach individueller Abstimmung)
- Optionale finanzielle Beteiligung an den Kosten des Prüfverfahrens (anteilige Übernahme der Besiegelung möglich)
- Unterstützung bei der Umsetzung der im Prüfverfahren identifizierten Handlungsfelder
- Mitwirkung an Folgeprozessen durch Beratung, Förderung gesundheitsbezogener Maßnahmen und Entwicklung nachhaltiger Gesundheitsstrategien (z.B. im Sinne von „Hilfe zur Selbsthilfe“)

Technische Universität Chemnitz

- Bereitstellung und Pflege der Onlineversion des Beschäftigtenfragebogens inkl. technischer Infrastruktur
- Sicherstellung von Datenschutz und Nutzbarkeit der Befragungsplattform
- Wissenschaftliche Auswertung der Beschäftigtenbefragung
- Bewertung der Gesamtergebnisse (Befragung, Arbeitgeber-Fragebögen, Kennzahl) und Ermittlung der Siegelstufe
- Erstellung von Ergebnisbericht und Ergebnispräsentation auf Basis der Auswertung

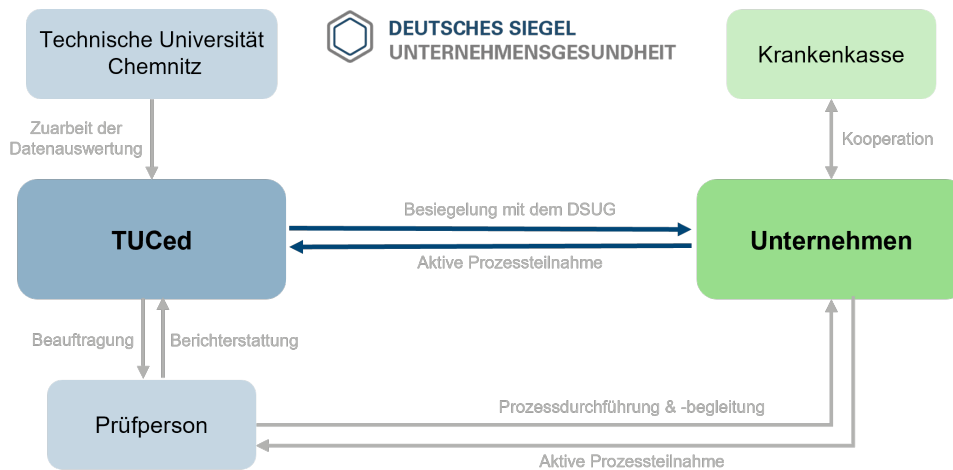


Abbildung 3: Kooperationsstruktur

8. Ablauf des Prüfverfahrens und Eingangsvoraussetzungen für die Teilnahme

Das Gesamtprüfverfahren des Deutschen Siegels Unternehmensgesundheit besteht aus vier Verfahrensschritten (siehe unten), die nach Vertragsabschluss initiiert werden. Die Gültigkeitsdauer des Deutschen Siegels Unternehmensgesundheit ist auf drei Jahre festgelegt und beginnt mit Abschluss des Prüfverfahrens. Die Durchführung einer Rezertifizierung erfolgt nach dem Stand der aktuellen Prüfungsrichtlinie. Dies bedeutet, dass die Durchführung einer Beschäftigtenbefragung sowie die Erhebung der objektiven Kennzahl zwingend notwendig ist. In Bezug auf die Bewertung der Arbeitgeberfragenbögen reicht es aus, wenn die Unternehmen lediglich Veränderungen berichten (Erfüllung / Nichterfüllung von Kriterien). Wenn das Unternehmen Kriterien erfüllt, die im vorherigen Siegelprozess noch nicht oder nicht in dem Maße erfüllt wurden, bedarf es entsprechender schriftlicher Nachweise. Diese müssen dann von der jeweiligen Prüfperson bewertet werden. Für alle Kriterien ohne eine Veränderung werden die bisherigen Bewertungen übernommen. Dies muss vom Unternehmen bestätigt werden. Der Prozess der Rezertifizierung muss vor Ablauf der Gültigkeitsdauer gestartet werden und spätestens sechs Monate nach Ablauf der Gültigkeitsdauer abgeschlossen sein.

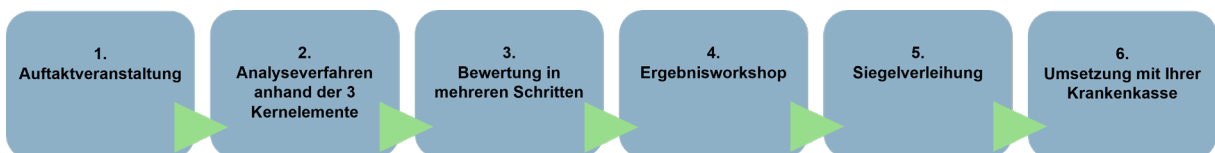


Abbildung 4: Ablaufschema

Für die Teilnahme am Prüfungsverfahren des Deutschen Siegels Unternehmensgesundheit sollten idealerweise folgende Voraussetzungen erfüllt sein, da sie eine hilfreiche Orientierung bieten, um den Nutzen des Verfahrens bestmöglich auszuschöpfen:

- Das Unternehmen hat eine Geschäftsführung, die hinter dem Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement steht und dieses aktiv vorantreibt.



- Das Unternehmen verfügt über finanzielle Ressourcen für die Durchführung des Deutschen Siegels Unternehmensgesundheit.
- Das Unternehmen gewährleistet eine feste Ansprechperson, mit ausreichender zeitlicher Ressource, um im Projekt aktiv mitzuwirken.
- Das Unternehmen gewährleistet, dass mindestens 30 Beschäftigte an der Beschäftigtenbefragung teilnehmen.
- Das Unternehmen hat bereits erste Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement durchgeführt.
- Das Unternehmen engagiert sich aktiv in der Weiterentwicklung seines Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Ausführliche Informationen zum Ablauf des DSUG-Prüfverfahrens befinden sich im [Anhang 1 - Ablauf der Besiegelung](#).

9. Überwachung und Verlängerung der Siegelurkunde

Die TUCed überwacht die Nutzung der Wort-/Bild Marke im Sinne der Kriterien dieser Richtlinie. Sollten sich Änderungen im BGM-System des Unternehmens ergeben, die einer Nutzung der Wort-/Bild-Marke widersprechen, so ist die TUCed vom Unternehmen zu informieren. Zur Vorbereitung einer Rezertifizierung ist die TUCed durch das Unternehmen oder eine beteiligte Krankenkasse über die durchgeführten Maßnahmen zu informieren. Mit Auslaufen der Gültigkeit des Siegels kann sich das Unternehmen für eine weitere Überprüfung im Sinne dieser Richtlinie anmelden.

10. Öffentlich zugängliche Informationen

Positive Zertifizierungsergebnisse werden im Internet unter www.siegel-unternehmensgesundheit.de von der TUCed veröffentlicht. Der Siegelinhaber erklärt sich damit einverstanden, dass folgende Daten, sofern für das Verfahren zutreffend, während der Gültigkeitsdauer des Siegels veröffentlicht werden:

- Siegelurkundeninhaber mit vollständiger Adresse
- Siegelstufe
- Siegelgültigkeit
- auf Wunsch Telefon- und Telefaxnummer, E-Mail-Adresse und URL der Unternehmenswebsite

11. Anhänge

Anhang 1: Ablauf der Besiegelung

Das Gesamtprüfungsverfahren besteht aus vier aufeinander folgenden Verfahrensschritten:

1. Auftaktveranstaltung
2. Bearbeitung der drei Kernelemente (Arbeitgeberfragebogen, Durchführung der Beschäftigtenbefragung, Erhebung der objektiven Kennzahl)
3. Auswertung der drei Kernelemente
4. Ergebnisworkshop

Die vier Verfahrensschritte müssen für die Erstellung einer Siegelurkunde erfüllt werden. Eine nähere Beschreibung folgt in den anschließenden Kapiteln.

Vorbereitung der Prüfung und Festlegung des detaillierten Prüfverfahrens

1. Vorabklärung

Im Rahmen einer Vorabklärung (telefonisch oder vor Ort) erfolgt die Weichenstellung für die Auftaktveranstaltung. Zur Klärung relevanter Informationen zum Prüfprozess bespricht die Prüfperson gemeinsam mit dem zu prüfenden Unternehmen (Geltungsbereich) eine Checkliste.

2. Durchführung einer Auftaktveranstaltung

Die Auftaktveranstaltung findet im Geltungsbereich des zu prüfenden Unternehmens statt. Das Unternehmen stellt dazu geeignete Räumlichkeiten und ggf. Moderationstechnik zur Verfügung. Die Veranstaltung dient:

- als Auftakttreffen und offizieller Beginn des Prüfverfahrens
- zur Information und Einbindung der innerbetrieblichen Experten und Stakeholder über das Prüfverfahren
- zur Vorstellung des Gesamtverfahrens
- zur Klärung von Zeitschienen und Verantwortlichkeiten der innerbetrieblichen Experten und Stakeholder

Zur Organisation und Durchführung der Auftaktveranstaltung gehören:

- Gemeinsame Planung der Veranstaltung durch Prüfperson und Ansprechperson im Unternehmen
- Terminkoordination mit dem vorher definierten Teilnehmerkreis (durch Prüfperson und Ansprechperson im Unternehmen)
- Vorbereitung aller notwendigen Unterlagen und Materialien für die Auftaktveranstaltung durch die Prüfperson
- Moderation der Auftaktveranstaltung durch die Prüfperson
- Aushändigung aller benötigten Unterlagen an das Unternehmen für das Prüfverfahren. Dazu zählen insbesondere die Arbeitgeber-Fragebögen, die Checklisten für die operativen Kennzahlen sowie die Arbeitshilfen, sofern diese nicht im Vorfeld an die Ansprechperson versendet wurden

- Verteilung der Evaluationsbögen am Ende der Auftaktveranstaltung

Durchführung Prüfverfahren

Bearbeitung der Arbeitgeber-Fragebögen & Erhebung der objektiven Kennzahl

Die vom Unternehmen eingesetzte Ansprechperson steuert den Prozess zur Bearbeitung der Arbeitgeber-Fragebögen und zur Erhebung der objektiven Kennzahl. Für die richtige Ermittlung der benötigten Informationen stellt die TUCed folgende Hilfestellungen zur Verfügung:

- Arbeitshilfen und Ausfüll- und Erhebungsanleitungen
- Arbeitgeber-Fragebögen (Betriebliche Gesundheitspolitik, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Portfolio Gesundheitsförderung, Gestaltung der Arbeit, Arbeitsmedizin und Eignungsuntersuchungen) siehe Anlage
- Template zu der objektiven Kennzahl

Die darauf beschriebenen Vorgehensweisen sind zwingend einzuhalten.

Für die Bearbeitung der Arbeitgeber-Fragebögen und datenschutzgerechte Speicherung der geforderten Nachweise stellt die TUCed dem Unternehmen ein CRM-System zur Verfügung. Die vom Unternehmen eingesetzte Ansprechperson ist für die ordnungsgemäße Beantwortung und Nachweiserbringung verantwortlich. Sie wird im CRM-System mit den entsprechenden Zugriffs- und Bearbeitungsrechten hinterlegt.

Die Prüfperson nimmt die Prüfung der bearbeiteten Arbeitgeber-Fragebögen vor und bewertet die beigefügten Nachweise anhand der im Verfahren geltenden Bewertungskriterien. Bei Unklarheiten nimmt die Prüfperson Kontakt mit der Ansprechperson im Unternehmen auf.

Durchführung der Beschäftigtenbefragung

Für eine ganzheitliche Gesamtbewertung ist neben der Selbsteinschätzung des Arbeitgebers (Arbeitgeber-Fragebögen) ebenso die Sichtweise der Beschäftigten auf das Thema Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz relevant. Für die Erhebung der Beschäftigtensicht ist eine anonyme Beschäftigtenbefragung notwendig.

Aufbau

Die von der TUCed vorgegebene Beschäftigtenbefragung umfasst 14 Themenblöcke und ein Freitextfeld. Die Themenblöcke bestehen aus validierten Items zu Gesundheit und Wohlbefinden im Arbeitskontext sowie zu soziodemografischen und organisationsbezogenen Fragestellungen, die von der Professur für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der TU Chemnitz zusammengestellt wurden. Es dürfen keine Änderungen am Fragebogen vorgenommen werden. Unternehmen haben aber die Möglichkeit, die bestehende Beschäftigtenbefragung durch maximal zwei weitere Themenblöcke zu ergänzen. Im Rahmen der Weiterentwicklung des DSUG werden zusätzlich aktuelle Themenfelder in die Beschäftigtenbefragung integriert, die allerdings nicht in die Bewertung der Siegelstufe eingehen.

Bereitstellung und Durchführung

Die Beschäftigtenbefragung wird in einer Onlineversion vorgehalten.

Für die Abwicklung der Beschäftigtenbefragung erstellt die Prüfperson mit dem Unternehmen im Vorfeld einen dezidierten Zeit- und Aufgabenplan.

Nach der Auftaktveranstaltung meldet das Unternehmen die gewünschte Auswertung spezifischer Bereiche (z.B. Hauptabteilung, Abteilung, Team) oder Tätigkeitsgruppen an die Prüfperson. Die Meldung erfolgt spätestens eine Woche nach der Auftaktveranstaltung. Anschließend

werden Informationen zum Zeitplan und Ablauf der Beschäftigtenbefragung von der Prüfperson im Startformular vermerkt. Das Startformular wird an die TUCed sowie die TU Chemnitz verschickt.

Die Fragebögen werden von der TU Chemnitz erstellt. Der Link zur Onlinebefragung, welche auf einem Server der TU Chemnitz gehostet wird, wird an die Ansprechperson im Unternehmen übermittelt. Diese leitet den Zugangslink per E-Mail im Unternehmen weiter. Die Verantwortung für die interne Weiterleitung und Bereitstellung der Befragung innerhalb des Unternehmens bzw. im jeweiligen Geltungsbereich liegt beim Unternehmen selbst.

Datenschutz

Die Daten zu einzelnen ausgefüllten Fragen/Fragebögen sind nur dem Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der TU Chemnitz zugänglich und werden nicht an das Unternehmen weitergeleitet. Bei Online-Fragebögen werden keine IP-Adressen gespeichert. Das ist technisch umgesetzt durch einen „anonymen Modus“ der verwendeten Umfragesoftware EvaSys, der verhindert, dass IP-Adressen aufgezeichnet werden. Auswertungen und Präsentationen erfolgen ausschließlich in zusammengefasster Form unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Bestimmungen: Es werden nur zusammengefasste Kennwerte berichtet. Diese müssen aus mindestens 30 Personen pro Geltungsbereich des Unternehmens oder Unternehmensbereich bestehen. Handelt es sich um eine Unterstützung einer Analyse im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen müssen mindestens 8 Personen pro Auswertungsbereich (bspw. Tätigkeitsgruppen, Abteilungen) teilgenommen haben. Rückschlüsse auf einzelne Personen sind damit nicht möglich.

Die Antworten aus der Onlinebefragung werden auf dem Befragungsserver der TU Chemnitz gespeichert, der sich in den Räumlichkeiten der TU Chemnitz befindet. Es kommt daher kein Cloud-System zum Einsatz. Der Zugriff auf den Befragungsserver erfolgt mittels Benutzername und einem 8-stelligen Passwort. Auf die Daten haben ausschließlich Beschäftigte der Professur für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der TU Chemnitz Zugriff. Für die Sicherheit der Daten ist der Lehrstuhl für Organisations- und Wirtschaftspsychologie der TU Chemnitz verantwortlich.

Der Serverraum befindet sich in den Räumlichkeiten der TU Chemnitz und ist durch ein elektronisches Zugangskontrollsystem abgesichert. Der Server ist im Serverraum verschraubt. Zu diesem Raum hat nur der technische Mitarbeiter Martin Schneider sowie das Reinigungspersonal Zutritt. Das Gebäude ist außerhalb der Öffnungszeiten ebenfalls durch ein elektronisches Zugangskontrollsystem gesichert. Außerhalb der Öffnungszeiten wird das Gebäude regelmäßig von einem Wachschatz kontrolliert.

Support

Den organisatorischen und technischen Support der Beschäftigtenbefragung stellt die TUCed über folgende Kontaktdaten sicher: dsug@tuced.de.

Unterstützung einer Analyse im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Der Verfahrensablauf entspricht dem in 9b dargestellten Ablauf zur Durchführung der Beschäftigtenbefragung. Im Gegensatz zur Beschäftigtenbefragung aus dem Abschnitt 9b werden bei der Unterstützung einer Analyse im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen die in 2c genannten Themenfelder abgefragt. Die Auswahl der einzelnen Themenfelder

orientiert sich dabei an den Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung der GDA sowie den Empfehlungen von Uhle und Treier (2015). Die Durchführung dieser Analyse muss explizit angezeigt werden.

Prüfungsentscheid, Dokumentation und Urkundenerstellung

Für die Prüfungsentscheidung müssen folgende Unterlagen und Nachweise vorliegen:

- a. Bestätigung der TUCed zur Durchführung des DSUG-Prüfverfahrens
- b. Ordnungsgemäße Durchführung des hier beschriebenen Prüfverfahrens und Einhaltung der Aufgaben und Pflichten

Die Technische Universität Chemnitz bewertet die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung, der Arbeitgeber-Fragebögen und objektiven Kennzahl und ermittelt anhand des Bewertungsverfahrens die jeweils erreichte Siegelstufe.

Die TU Chemnitz erstellt auf Grundlage der Ergebnisse einen Ergebnisbericht und eine Ergebnispräsentation. Die Prüfperson wird den Bericht zusammen mit der Ergebnispräsentation aufbereiten und dem Unternehmen zur Verfügung stellen. Die spezifischen Ergebnisse zur Unterstützung einer Analyse im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sind nicht Bestandteil der Prüfentscheidung.

Die Daten werden gespeichert und für die Weiterentwicklung des Deutschen Siegels Unternehmensgesundheit verwendet. Außerdem hat die TU Chemnitz das Recht, ohne Hinweis auf das spezifische Unternehmen/die Organisation, die Daten für wissenschaftliche Publikationen zu verwenden.

Die endgültige Entscheidung über die Siegelstufe wird durch die TUCed auf Basis des Ergebnisberichtes getroffen. Bei positiver Entscheidung wird die Urkunde erteilt. Die Urkunde besitzt drei Jahre Gültigkeit.

Ergebnisworkshop und Angebot zur Weiterbearbeitung identifizierter Handlungsfelder

Der Ergebnisworkshop findet im Geltungsbereich des zu prüfenden Unternehmens statt. Das Unternehmen stellt dazu geeignete Räumlichkeiten und ggf. Moderationstechnik zur Verfügung. Die Veranstaltung dient:

- zur Überreichung der Siegelurkunde
- zur Rückkopplung der Ergebnisse auf Basis vorher getroffener Absprachen zwischen Unternehmen und Prüfperson
- zur Vorstellung des Ergebnisberichtes
- zum Aufzeigen von Handlungsfeldern
- auf Wunsch des Unternehmens zur ersten gemeinsamen Ableitung von Maßnahmenideen pro Handlungsfeld mit einem Vertreter einer Krankenkasse

Zur Organisation und Durchführung des Ergebnisworkshops gehören:

- Gemeinsame Planung der Veranstaltung durch Prüfperson und Ansprechperson im Unternehmen

- Terminkoordination mit dem vorher definierten Teilnehmerkreis von Prüfperson und Ansprechperson im Unternehmen
- Vorbereitung aller notwendigen Unterlagen und Materialien für den Ergebnisworkshop durch die Prüfperson
- Moderation des Ergebnisworkshops durch die Prüfperson
- Aushändigung des Ergebnisberichtes
- Verteilung des Zugangslinks zur Evaluationsbefragung am Ende des Ergebnisworkshops
- Optional: Ansprache einer Krankenkasse zur Workshopteilnahme und Möglichkeit des Weiterarbeitens der aufgezeigten Handlungsfelder

Die spezifischen Ergebnisse zur Unterstützung einer Analyse im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sind nicht Bestandteil des Ergebnisworkshops, sondern werden in Berichtsform an das Unternehmen übergeben.

Im Anschluss können nach individueller Absprache zwischen Unternehmen und der Krankenkasse, die im Rahmen des Prüfprozesses identifizierten Handlungsfelder mithilfe von spezialisierten Maßnahmen bearbeitet werden. Die TUCed fungiert hierbei vorrangig als Unterstützer für den ersten Kontakt zwischen Unternehmen und der Krankenkasse.

Anhang 2: Literatur der wissenschaftlichen Grundlagen

- Brauner, C., Wöhrmann, A. M., & Michel, A. (2018). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2018. ISBN: 978-3-88261-250-9, Seiten 70, Projektnummer: F 2398.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82, 812-820.
- Franke, F., & Felfe, J. (2016). HoL. Health oriented Leadership. Instrument zur Erfassung gesundheitsförderlicher Führung. Bern: Verlag Hans Huber.
- Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft „Gesundes Arbeiten“ iso Saarbrücken. Fragebogen zur Durchführung einer Mitarbeiterbefragung
- Knieps F, Pfaff H (Hrsg.) BKK Gesundheitsreport 2017. MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, Berlin, 2017
- Nübling, M., Stößel, U., Hasselhorn, H.-M., Michaelis, M., & Hofmann, F. (2005). Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen - Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ). 1. Auflage. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW Verlag für neue Wissenschaft GmbH 2005. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschungsbericht, Fb 1058).
- Prümper, J., Hartmannsgruber, K., & Frese, M. (1995). KFZA. Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39, 125-132. (Ausgewählte Skalen/Items)
- Richter, P., Rudolf, M., & Schmidt, C. F. (1996). Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung (FABA). Frankfurt: Pearson Verlag. (Subskala Erholungsunfähigkeit) 72
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16, 238-255.
- Roth, I. & Müller, N. (2017). Digitalisierung und Arbeitsqualität. Eine Sonderauswertung auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2016 für den Dienstleistungssektor.