

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



# AUSBILDUNG VERBESSERN – GESUND IM ARBEITSLEBEN

Handreichung für betriebliches Ausbildungspersonal  
und betriebliche Interessenvertretungen



**„Der Anfang von Wissen ist die Entdeckung  
von etwas, das wir nicht verstehen“.**

Frank Herbert

Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt IntAGt wurde durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Programm „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen“ gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verantwortung für die Inhalte dieser Veröffentlichung liegt bei den Autor\*innen.

Im Projekt IntAGt wurden Maßnahmen zur Förderung von gesunder und lernförderlicher Arbeit unter den Bedingungen der Industrie 4.0 entwickelt und umgesetzt. Im Zentrum standen die Auswirkungen auf die psychische Gesundheit.

Förderkennzeichen: 02L14A121

**[www.projekt-intagt.de](http://www.projekt-intagt.de)**

# Inhalt

Einleitung	4
Worum geht es in dieser Handreichung?	6
<b>Grundlagen der Gesundheitsförderung</b>	<b>8</b>
Gemeinsam im Betrieb für die Stärkung der Gesundheit einsetzen	8
Umgang mit psychischen Belastungen in der Arbeitswelt	9
<b>Ausbildung verändert sich und muss sich verändern</b>	<b>10</b>
Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit stehen auf dem Lehrplan	10
Argumente für den Schutz vor psychischen Belastungen bei der Arbeit	12
<b>Ausbildung verbessern – gesund im Arbeitsleben</b>	<b>15</b>
Schritt 1: Informationen weitergeben	15
Schritt 2: Projekttag zur Sensibilisierung der Auszubildenden	16
Schritt 3: Lehr- und Lernaufgaben zur Integration in die betriebliche Ausbildungspraxis	18
Unterstützung bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen	21
<b>Die neue Standard-Berufsbildposition „Arbeits- und Gesundheitsschutz“</b>	<b>23</b>
<b>Hintergrundinfo: Was ist IntAGt?</b>	<b>25</b>
<b>Beteiligungs- und Initiativrechte des Betriebsrats</b>	<b>26</b>
1. Unterrichtung über Veränderungen	26
2. Rechtsverordnung geändert: Umsetzung überwachen	28
3. Ausbildungs- und Qualifizierungsplanung	29
Hilfreiche Links für die betriebliche Ausbildungspraxis	30
Literaturverzeichnis	31

# Einleitung

## **Arbeiten, so gesund wie möglich – ein neues Lernziel in der beruflichen Ausbildung**

Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern, das ist ein wichtiges Anliegen für Arbeitnehmervertreter\*innen und Unternehmen gleichermaßen.

In unserer modernen Arbeitswelt stehen globaler Wettbewerb, Digitalisierung und Transformation, demographischer und kultureller Wandel und der Umbau unserer Wirtschaftsweise hin zu ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit auf der Agenda. Darum muss der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und damit auch die Förderung der psychischen Gesundheit oberste Priorität haben. Denn sonst kann die und der Einzelne die immens gestiegenen Erwartungen nicht mehr erfüllen, stressbedingte Erkrankungen und Burn-Out-Risiken steigen.

Arbeitgeber argumentieren oft, dass beim Schutz der psychischen Gesundheit der Belegschaft die Einflussmöglichkeiten der Unternehmen begrenzt seien. Die Ursachen psychischer Erkrankungen lägen meist außerhalb des beruflichen Umfelds. Das stimmt so nicht und wir sehen das anders!

Belastungsfaktoren aus der Arbeitswelt haben einen immensen Einfluss, das haben zahlreiche Studien bewiesen. Wir brauchen verbindliche und vor allem handhabbare Vorschriften, die bei psychischen Belastungen ebenso wie bei anderen Gefährdungsquellen in der Arbeitswelt wirksame Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit vorsehen.

Hierbei sind wir jetzt einen großen Schritt weitergekommen: und zwar bei den Standard-Inhalten, die in jeder (neuen) Ausbildungsordnung gelten, gibt es ab dem Ausbildungsjahr 2021 wichtige Neuerungen. Unter anderem geht es um Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zum Thema „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“.

Endlich ist es beim Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz gelungen, was in den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts für den Umweltschutz in ähnlicher Weise erreicht worden ist: Die Kompetenzen, die ein Jugendlicher in seiner beruflichen Ausbildung erwirbt, werden dahingehend erweitert, eine reflektierende und sogar prospektive Rolle im Hinblick auf physische und auch psychische Belastungen einnehmen zu können. Nicht mehr nur das Beachten von einschlägigen Schutz-Vorschriften ist ein Lernziel in der beruflichen Ausbildung.

Aus unserer Sicht ein Meilenstein und ein Erfolg, der es wert ist, in unseren Betrieben umgesetzt zu werden.

Diese Handreichung unterstützt Euch dabei und liefert Anregungen für die betriebliche Ausbildungspraxis.

- ▶ Jugend- und Auszubildendenvertretungen
  - ▶ Betriebsräte
  - ▶ gewerkschaftliche Vertrauensleute und natürlich auch
  - ▶ die betrieblichen Ausbilder\*innen
- sind gleichermaßen eingeladen, die neuen Standards in die Betriebe zu tragen.

Lasst uns diese Chance nutzen und die Berufsausbildung noch ein Stück besser machen. Es lohnt sich ganz gewiss.

Frank Gerdes, Projektleiter IntAGt  
Antje Utecht, Wissenschaftliche Mitarbeiterin  
Projekt IntAGt



# Worum geht es in dieser Handreichung?

Ziel dieser Handreichung für betriebliches Ausbildungspersonal, für Betriebsräte, Jugendauszubildendenvertretungen und gewerkschaftliche Vertrauensleute ist es, dafür zu werben, die betriebliche Erstausbildung im Betrieb um einen wichtigen Aspekt zu ergänzen: den Auszubildenden, als den angehenden Fachkräften, Arbeitsgestaltungs- und Gesundheitsförderungskompetenz zu vermitteln.

Schon in der beruflichen Ausbildung im Betrieb gezielt Wissen über psychische Gesundheit, Gesundheitsförderung und die Gestaltung Guter Arbeit zu vermitteln und damit die betriebliche Erstausbildung besser zu machen, dafür wollen wir mit der hier vorliegenden Handlungshilfe werben.

Sie ist eines der Ergebnisse eines knapp vierjährigen Forschungsprojektes<sup>1</sup>, an dem die IG Metall als Projektpartner mitgearbeitet hat und das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung mitfinanziert worden ist.

Im Rahmen des Projektes haben wir gemeinsam mit Betrieben und Partnern aus der Wissenschaft u.a. ausgearbeitet, wie Konzepte und Vorgehensmodelle für die Förderung von Guter Arbeit, menschengerechter Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderungskompetenz aussehen können, die schon in der betrieblichen Erstausbildung ansetzen.

Im Mittelpunkt unseres Vorgehens stand dabei, das betriebliche Ausbildungspersonal nicht zusätzlich mit neuen Aufgaben und Anforderungen zu belasten. Es war uns besonders wichtig, etwas an die Hand zu geben, was sich in den Ausbildungsalltag leicht integrieren lässt und andockt an das, was im Betrieb sowieso schon passiert und im Rahmen der betrieblichen Ausbildung generell vorgesehen ist.

<sup>1</sup> Projekt IntAGt: Integration von präventivem Arbeits- und Gesundheitsschutz in Aus- und Fortbildungsberufe der Industrie 4.0

Die drei folgenden Lernziele für angehende Fachkräfte sind aus unserer Sicht so wichtig, dass sie in jedem Ausbildungsberuf und in jedem Betrieb, der junge Menschen auf das Berufsleben vorbereitet, Standard sein sollten. Konkret geht es darum:

- 1. angemessene technische und organisatorische Maßnahmen für gute Arbeitsgestaltung ergreifen zu können**
- 2. Faktoren zu kennen, die im positiven Sinne zur Gesundheit beitragen, genauso wie Faktoren, die Gefährdungen im Arbeitsumfeld darstellen**
- 3. Maßnahmen zu ergreifen, psychische und physische Belastungen, auch präventiv, für sich und andere zu vermeiden oder gar nicht erst entstehen zu lassen.**

Die Konzepte und Vorgehensmodelle, die wir in unserem Forschungsprojekt erarbeitet haben, stehen nunmehr allen Betrieben zur Verfügung. Im Folgenden beschreiben wir, wie es praktisch funktioniert, diese Lernziele ausbildungsbegleitend – also integriert in den betrieblichen Ausbildungsteil – mit zu vermitteln.

Wir würden uns freuen, wenn möglichst viele Betriebe dieses Konzept aufgreifen, um ihre betriebliche Ausbildung besser zu machen und die Auszubildenden damit gut auf das Arbeitsleben vorzubereiten. Wir hoffen, dass diese Handreichung die Notwendigkeit dafür unterstreicht. Gleichzeitig möchten wir aufzeigen, dass es mit einfachen Mitteln und geringem Anpassungsbedarf gelingen kann.



# Grundlagen der Gesundheitsförderung

Bereits in der Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung von 1986 hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) das Ziel formuliert, „... allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen“.

Selbstbestimmung über die Gesundheit und Stärkung der Gesundheit – Ziele, die auch für das Arbeitsleben und für die betriebliche Erstausbildung relevant sind.

## Gemeinsam im Betrieb für die Stärkung der Gesundheit einsetzen

Selbstbestimmung über die Gesundheit ermöglichen und damit zur Stärkung der Gesundheit befähigen, ist eine wichtige Aufgabe für uns als Gewerkschaft, für unsere Betriebsräte, die JAV und Vertrauensleute und für die Ausbilder\*innen in unseren Betrieben.

Ausbilder\*innen sind nicht nur Wissensvermittler. Sie unterstützen Auszubildende als zukünftige Fachkräfte auf ihrem Weg in die Arbeitswelt und stehen ihnen bei Fragen und Problemen mit Rat und Tat zur Seite.

Ausbilder\*innen vermitteln zum einen das theoretische und praktische berufliche Wissen, zum anderen unterstützen sie die Entwicklung der Selbstkompetenz<sup>2</sup>. Darunter versteht man die Bereitschaft und die Fähigkeit als individuelle Persönlichkeiten die Entwicklungschancen und Anforderungen in Familie, Beruf und öffentlichem Leben zu klären, sie zu beurteilen, eigene Begabungen zu entfalten sowie Lebenspläne zu fassen und fortzuentwickeln. Hierzu gehört auch die Fähigkeit, sich um die eigene Gesundheit am Arbeitsplatz zu kümmern.



<sup>2</sup> in Anlehnung an die Kultusministerkonferenz, 2011



## Umgang mit psychischen Belastungen in der Arbeitswelt

Verbesserungen von Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im Betrieb lassen sich nur dann umsetzen, wenn Ausbilder\*innen auch auf ihre eigenen Arbeitsbedingungen achten. „Gesunde Ausbildung“ gelingt, wenn Rahmenbedingungen geschaffen werden, wo Freiräume und Gestaltungsmöglichkeiten und die entsprechende Ausstattung im Betrieb vorhanden sind. Ausbilder\*innen sollten die notwendige Kompetenz haben, um Jugendlichen in der wichtigen Entwicklungsstufe hin zu ihrer eigenen Beruflichkeit Unterstützer, Lernbegleiter, Wissensvermittler und Vorbild zu sein.



Es besteht aber auch die Anforderung, möglichst berufs- und realitätsnah zu erlernen und auch „einzuüben“, wie man gesundheitliche Belastungen in der Arbeitswelt erkennt und vermeidet. Es muss zur Normalität werden, Stress und psychische Belastungen vor dem Entstehen zu vermeiden.

Die Gewerkschaften setzen sich dafür ein, dass Unfallprävention oder der Umgang mit Gefahrstoffen zur Selbstverständlichkeit in unserem Arbeitsalltag wird, gesetzlich geregelt durch die Arbeitsschutzgesetze. Allerdings wird dem Themenbereich der psychischen Belastungen immer noch zu wenig Aufmerksamkeit gewidmet.

Darum möchten wir hier Ausbilder\*innen, aber auch Betriebsräten, den Kolleginnen und Kollegen der JAV und den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten in unseren Branchen aufzeigen, warum und vor allem wie Gesundheitskompetenz und Arbeitsgestaltungskompetenz schon in der Ausbildung gefördert werden können.

# Ausbildung verändert sich und muss sich verändern

## Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit stehen auf dem Lehrplan

Das Thema „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ ist ein fester Bestandteil aller Ausbildungsordnungen und somit in der beruflichen Ausbildung, auch unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit, zu vermitteln. Das ist so in allen Ausbildungsordnungen festgeschrieben.

Doch ab dem Ausbildungsjahr 2021 wird es, bei allen Berufen, die ab dem 1. August 2021 an den Start gehen, eine Neuerung geben, für die wir als Gewerkschaften uns vehement eingesetzt haben: Der Umgang mit psychischen Belastungen wurde mit aufgenommen. Also Stress vor dem Entstehen vermeiden ebenso wie das Suchen, Finden und Einfordern von Gegenstrategien bei erkannten Belastungen, sind zukünftig als Lernziele in der beruflichen Erstausbildung gesetzt.

In dem jeweiligen Abschnitt der Ausbildungsordnungen, bei dem es um die sogenannten integrativ zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten geht, werden in allen neuen Ausbildungsordnungen für die Berufsausbildung als fester Bestandteil und Ausbildungsinhalt folgende Formulierungen zu finden sein<sup>3</sup>:

### **Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit**

Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten:

...

- c) sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten erläutern
- d) technische und organisatorische Maßnahmen zur Vermeidung von Gefährdungen sowie psychischen und physischen Belastungen, auch präventiv, für sich und andere ergreifen

...

Die neuen Formulierungen in den Ausbildungsordnungen sind ein weiterer Schritt, um wirksame Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit in der Arbeitswelt weiter zu etablieren.

<sup>3</sup> auf Seite 24 finden sich die neuen Formulierungen in Gänze.

Grund genug, betriebliches Ausbildungspersonal, Betriebsräte und Vertrauensleute und die JAV zu sensibilisieren und dafür zu werben, präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz stärker in die berufliche Erstausbildung zu integrieren. Es gilt, Belastungen zu erkennen und einschätzen zu können, wann eine Arbeitssituation „belastend“ wirkt. Dann kann man dem frühzeitig entgegenwirken und Verbesserungen für die Zukunft einfordern. Darauf müssen die angehenden Fachkräfte vorbereitet werden.

Langfristiges Ziel ist es, dass die Beschäftigten von morgen zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Betrieb werden, die gesundheitskompetent mit Blick auf sich selbst und auf ihre Kolleg\*innen agieren und klare Anforderungen an die Gestaltung ihrer unmittelbaren Arbeitsumgebung formulieren und kommunizieren.

Denn mit einem offenen Blick auf das, was einem selbst im Arbeitsleben guttut und was belastend wirkt, lassen sich jede Menge Gestaltungsmöglichkeiten im Arbeitsalltag finden. Es ermöglicht das, was Expert\*innen „gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung“ nennen.

Das können zum Beispiel abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben sein, die spannend und facettenreich gestaltet sind und die/den Einzelne/n weder über- noch unterfordern. Rückhalt im Kreis der Kolleg\*innen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sind ebenfalls wichtige Aspekte, die die Gesundheit langfristig fördern und erhalten.





# WAS FINDE ICH GUT AN MEINER ARBEIT?

Zum Beispiel:



Literaturtipp für die betriebliche Praxis:  
»Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung«, Handlungshilfe der BAuA.



## Argumente für den Schutz vor psychischen Belastungen bei der Arbeit

Die Argumente, warum es notwendig ist, sich mit präventivem Arbeits- und Gesundheitsschutz zu beschäftigen, liegen auf der Hand:

→ 81 Prozent unserer Betriebsräte berichten, dass die Arbeitsmenge je Beschäftigtem zunimmt. Das zeigt die Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung<sup>4</sup>.

→ Burn-Out, Depression, Angststörungen und andere psychische Erkrankungen sind nach einer Studie der Versicherungsgesellschaft Swiss Life die häufigste Ursache für Berufsunfähigkeit in Deutschland – bei 37 Prozent der Personen, die vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden müssen, geschieht das aufgrund einer psychischen Erkrankung. Allein in den letzten 10 Jahren gab es eine Zunahme um 40 Prozent. Verantwortlich dafür ist die Zunahme von Stress und Leistungsdruck im Arbeitsleben.

<sup>4</sup> [www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_pb\\_33\\_2019.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_33_2019.pdf)



## WAS BELASTET MICH BEI DER ARBEIT?

Es ist also dringend notwendig, dem etwas entgegen zu setzen und angehende Fachkräfte, Ausbildungspersonal und betriebliche Interessenvertreter in die Lage zu versetzen, bei psychischen und physischen Belastungen gleichermaßen klare Anforderungen an den Arbeitgeber zu formulieren.

In Fällen von physischen Belastungen ist dies schon vielfach Standard, in Fällen von psychischen Belastungen dagegen noch nicht. Insbesondere die Arbeitsverhältnisse, das erwartete Arbeitstempo und die Arbeitsdichte, das Miteinander im Team und das Führungsverhalten in den Blick zu nehmen und Veränderungen anzuregen, sobald man Schwachstellen entdeckt hat – das passiert noch viel zu selten.

Die Veränderung der Arbeitsbedingungen und die Gestaltung der Arbeitsplätze der Beschäftigten permanent im Blick zu haben ist die zukünftige Herausforderung, die die Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt mit sich bringen.

Zum Beispiel:



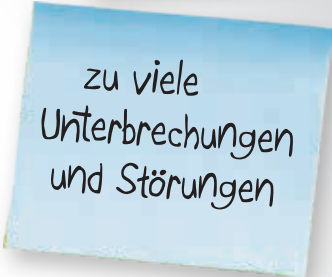
Lärm



Zeitdruck



mangelnde  
Anerkennung



zu viele  
Unterbrechungen  
und Störungen





# Ausbildung verbessern – gesund im Arbeitsleben

Im Folgenden wird konkret beschrieben, wie man die Themen Arbeitsgestaltungs- und Gesundheitsförderungs-kompetenz und den Umgang mit psychischen Belastungen in die berufliche Ausbildung im Betrieb integriert.

Dafür haben wir ein Vorgehensmodell in drei Schritten entwickelt und erprobt, mit denen die dafür notwendigen beruflichen Handlungskompetenzen gefördert werden können.

- 1. Schritt:** Informationen weitergeben
- 2. Schritt:** Projekttag zur Sensibilisierung der Auszubildenden
- 3. Schritt:** Lehr- und Lernaufgaben zur Integration in die betriebliche Ausbildungspraxis



[aufgaben.projekt-intagt.de](http://aufgaben.projekt-intagt.de)

## Schritt 1

### Informationen weitergeben

In diesem ersten Schritt geht es darum, die Themen Gesundheit und Arbeit zugänglich und betriebsspezifisch zum Thema zu machen. Damit kann man bereits im ersten Ausbildungsjahr anfangen.

Im Mittelpunkt steht, Wissen zu vermitteln und konkrete Informationen weiterzugeben:

- ▶ Was gibt es bei uns im Betrieb an betrieblicher Gesundheitsförderung?
- ▶ An wen kann man sich bei Problemen wenden?
- ▶ Hierzu haben wir eine Muster-Powerpoint-Präsentation entwickelt, die betrieblich angepasst werden kann. Die Muster-Präsentation steht zum Download zur Verfügung unter [aufgaben.projekt-intagt.de](http://aufgaben.projekt-intagt.de).

Kombinieren kann man solche Theoriephasen mit praktischem Erleben. Beispielsweise kann man jeden Morgen Bewegungs- und Entspannungsminuten zu einem Ritual werden lassen. Hier bieten die Krankenkassen umfangreiche Unterstützungsmaterialien an. Wir haben die Infos dazu ebenfalls unter [aufgaben.projekt-intagt.de](http://aufgaben.projekt-intagt.de) hinterlegt.

## Schritt 2

### Projekttag zur Sensibilisierung der Auszubildenden

- ▶ Hierzu haben wir Workshop-Konzepte und entsprechende Lernmaterialien entwickelt.

In Zusammenarbeit mit der Berufsschule Brinkstraße in Osnabrück und unseren drei Projektbetrieben Elster GmbH in Lotte/Osnabrück, ArcelorMittal in Bremen und Harting AG & Co.KG in Espelkamp haben wir Workshop-Konzepte entwickelt, mit denen sowohl fachliche Kompetenzen gefördert werden, als auch vermittelt wird, wie man Belastungen bei der Arbeit erkennt und beschreibt sowie problemgerechte Maßnahmen zur Abhilfe in den Arbeitsteams entwickelt und kommuniziert.

Für die Projekttag müssen die Auszubildenden von ihren Abteilungen bzw. Betrieben freigestellt werden.

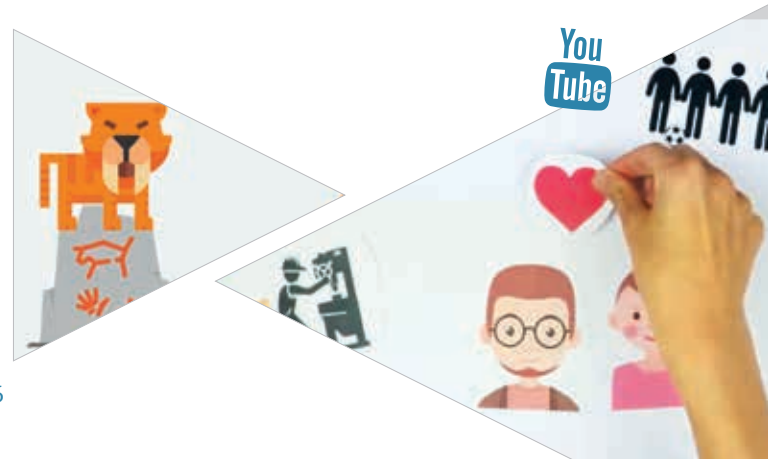
Wenn die Teilnehmenden aus unterschiedlichen Bereichen oder Betrieben kommen, sollte dem gegenseitigen Kennenlernen ausreichend Zeit eingeräumt werden.

Unsere Workshop-Konzepte sind so aufgebaut, dass man mindestens 6 Stunden für die Durchführung benötigt, inklusive Pausen – also einen ganzen Arbeitstag. Sie sind für maximal 30 Auszubildende geeignet. Wobei wie immer gilt: je kleiner die Gruppe, desto intensiver ist der Lerneffekt.

Der Einstieg erfolgt damit, einen Bezug zum eigenen Stresserleben der Auszubildenden herzustellen. Daran schließt sich ein Spiel zu positiven und negativen Merkmalen von Arbeit an („Spaghetti-Spiel“). Im nächsten Schritt geht es darum, den Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit theoretisch zu vermitteln und darzustellen, was passiert, wenn wir „unter Stress“ geraten.

- ▶ Hierzu haben wir eine animierte Powerpoint-Präsentation entwickelt, die eine Geschichte aus der Vergangenheit erzählt: die Geschichte vom Säbelzahn tiger.

In den folgenden Projekttagen, die auf dem ersten Projekttag aufbauen und halbjährlich in die Ausbildung integriert werden sollten, geht es jeweils darum, das Erlernte aufzufrischen und neue Bezüge zum aktuellen Ausbildungsalltag herzustellen. Hierzu haben wir einen Erklärfilm auf Youtube hinterlegt (die Geschichte des jungen Zerspanungsmechanikers Niko).







### Der Spaghetti-Turm

**Aufgabe:** Baut einen Turm aus dem verfügbaren Material, der mindestens 30 cm hoch ist und einen Marshmallow trägt.

**Gewinner:** Der höchste Marshmallow gewinnt.



**Material:**  
20 ungekochte Spaghetti  
1 Streifen Klebeband  
Bindfaden  
Marshmallow  
hilfreiche Unterlagen



8 Minuten



▶ Der Erklärfilm auf YouTube verbirgt sich hinter diesem QR-Code und ist ebenfalls unter [aufgaben.projekt-intagt.de](http://aufgaben.projekt-intagt.de) zu finden.

### Schritt 3

#### **Lehr- und Lernaufgaben zur Integration in die betriebliche Ausbildungspraxis**

Hier geht es darum, dass jeder Auszubildende in der Lage sein sollte, arbeitsbedingte Anforderungen und psychischen Belastungen valide einzuschätzen und entsprechend zu handeln.

- ▶ Hierzu haben wir mit realen Arbeitsinhalten verknüpfte Lehr-/Lernkonzepte entwickelt und in der Praxis erprobt. Sie lassen sich nachhaltig in die betriebliche Ausbildungspraxis integrieren, wobei eine Anpassung auf den jeweiligen Betrieb notwendig ist.

Zur Umsetzung dieses umfänglichen handlungsorientierten Ansatzes, haben wir zum Beispiel eine Lernsituation entwickelt, bei der die Auszubildenden einen Frequenzumrichter in einer Cyber-Physical-Factory in Betrieb nehmen müssen.

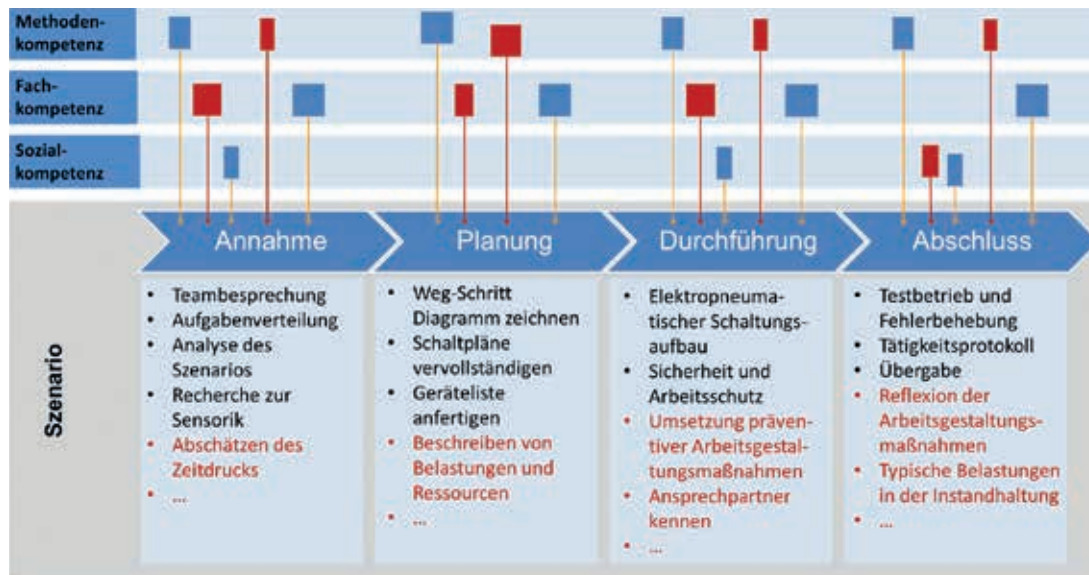
Diese Lernsituation ist so aufgebaut, dass durch diverse Manipulationen und „Gemeinheiten“ die Auszubildenden „künstlich“ unter Stress gesetzt werden. Das unmittelbare Erleben von psychischen Belastungen bei der Arbeit dient dann als Ausgangspunkt, um sich näher mit den Themen Stress und psychische Belastungen, aber auch Ressourcenorientierung und Gesundheitsförderung zu beschäftigen.

Verknüpft haben wir diese Lernsituation mit der Durchführung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung, bezogen auf die konkrete Arbeitshandlung.

Praktisch kann man sich das so vorstellen: Während die eine Gruppe der Auszubildenden die Aufgabe hatte, den Frequenzumrichter in Betrieb zu nehmen, beobachtete die andere Gruppe der Auszubildenden diese Arbeitshandlung und erstellte parallel eine Gefährdungsbeurteilung für diese konkrete Arbeitssituation.

In dem anschließenden Auswertungsgespräch ging es um das eigene Stresserleben, die beobachtbaren Handlungen und ihre Auswirkungen und immer wieder um eigene Ideen und Vorschläge der Auszubildenden, wie eine gute Arbeitsgestaltung bei dieser Arbeitsaufgabe aussehen kann.

Die Basis dafür bilden betriebliche Ausbildungsszenarien, die sich wie üblich in die Phasen Auftragsannahme, Planung, Durchführung und Abschluss gliedern. Diese gilt es zu analysieren, welche konkreten Arbeitsgestaltungs- und Gesundheitsförderungskompetenzen mit diesen Szenarien einhergehen (siehe Abbildung).



Die rot eingefärbten Vierecke symbolisieren die Arbeits- und Gesundheitskompetenzen – aufgeteilt in Methoden-, Fach- und Sozialkompetenzen.

Lern- und Arbeitsaufgabe am Beispiel: Frequenzrichter in einer Cyber-Physical-Factory

Wir haben in unserem Forschungsprojekt verschiedene Szenarien entwickelt und verschiedene berufliche Handlungsfelder auf ihre Arbeitsgestaltungs- und Gesundheitsförderungskompetenzen hin durchleuchtet und die entsprechenden Kompetenzen dokumentiert.

Über unsere Website **aufgaben.projekt-intagt.de** stehen die folgenden beruflichen Handlungsfelder mit ihren Gesundheitskompetenzen zur Verfügung:

- ▶ Einrichten und Bedienen von Anlagen, Systemen und Maschinen
- ▶ Montieren/Zusammenbauen von Komponenten, Baugruppen und Teilsystemen zu Systemen, Maschinen und Geräten
- ▶ Herstellen von Bauteilen und Baugruppen; manuelles und maschinelles Spanen, Trennen und Umformen
- ▶ Inbetriebnehmen von Anlagen, Systemen und Maschinen
- ▶ Instandhalten (Inspizieren, Warten) von Anlagen, Systemen und Maschinen
- ▶ Instandhalten (Instandsetzen/Reparieren) von Anlagen, Systemen und Maschinen
- ▶ Instandhalten (Optimieren) von Anlagen, Systemen und Maschinen.

Es ist mit wenig Aufwand möglich, dieses Vorgehen auf weitere berufliche Handlungsfelder zu übertragen, insofern sind die Produkte unseres Forschungsprojektes als adaptierbare Muster für andere Berufe und berufliche Handlungsfelder zu verstehen.

Wir würden uns freuen, wenn andere Betriebe, die unsere Projektmaterialien und Ausbildungsszenarien nutzen und adaptieren, diese neuen Materialien ebenfalls zur Verfügung stellen. Dadurch haben wir die Möglichkeit, die Website zu einer Austauschplattform zum Thema „Arbeitsgestaltungs- und Gesundheitsförderungskompetenz in der beruflichen Erstausbildung“ auszubauen und zur weiteren Verbreitung in unseren Betrieben beizutragen.



## Unterstützung bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen

Unter **aufgaben.projekt-intagt.de** sind ebenfalls Materialien hinterlegt, die für die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen für eine spezifische Arbeitssituation bzw. Arbeitshandlung hilfreich sind.

Da die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen gemäß Arbeitsschutzgesetz verbindlich ist, macht es Sinn, auch diese Materialien im Betrieb bereits in der Ausbildung zu nutzen.



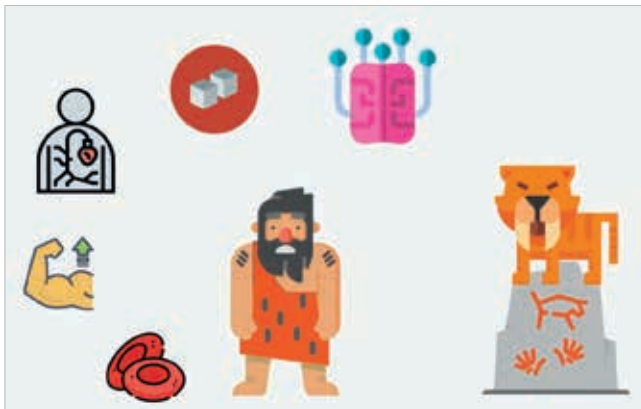
Wichtig für die Anwendung der IntAGt-Materialien in anderen Betrieben ist es, die Lernsituationen und Vorlagen wann immer möglich, an reale Arbeitsprozesse im eigenen Betrieb anzudocken oder zumindest reale Arbeitsprozesse zu simulieren.



[www.stressbarometer-igmetall.de/de/topic/10.anleitung](http://www.stressbarometer-igmetall.de/de/topic/10.anleitung)

Deshalb sind die unter **aufgaben.projekt-intagt.de** hinterlegten Szenarien und Materialien zu Lernsituationen aus unseren Projektbetrieben, zur Gestaltung Guter Arbeit oder zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in erster Linie als Muster zu verstehen, die man mit einfachen Mitteln und geringem Aufwand auf die eigene Ausbildung übertragen kann.

Einzelne Materialien, z. B. der Lehrfilm über Niko, die Arbeitsblätter zu Guter Arbeit oder die animierte Powerpoint-Präsentation zum Thema Stress und den körperlichen und psychischen Reaktionen auf Stress („Säbelzahniger“) sind direkt ohne Adaption nutzbar.



Lehrfilm über die Ursachen von Stressreaktionen (animierte Powerpoint-Präsentation)



Niko – Lehrfilm zum Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz (YouTube)



# Die neue Standard-Berufsbildposition „Arbeits- und Gesundheitsschutz“

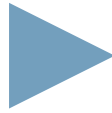
Unser „Anker“ in den Ausbildungsordnungen des jeweiligen Berufes für die Themen, die im Forschungsprojekt IntAGt bearbeitet wurden, sind die in jeder Ausbildungsordnung vorzufindenden sogenannten Standard-Berufsbildpositionen. Die Standard-Berufsbildposition Nummer 3 „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ bildete den wichtigsten Ansatzpunkt für die Aktivitäten im Projekt IntAGt im Rahmen der betrieblichen Ausbildung unserer Projektbetriebe.

Standard-Berufsbildpositionen sind ein obligatorischer Bestandteil von Ausbildungsordnungen, werden aber oft vernachlässigt. Auch integrative Berufsbildpositionen genannt, sind sie integrativ während der gesamten Ausbildung, mit den anderen zeitlich fest vorgeschriebenen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten in der Ausbildungsordnung, zu vermitteln.

Nach unserer Erfahrung aus fast vier Jahren IntAGt-Berufsbildungs- und Arbeitsforschung beobachten wir allerdings, dass es tatsächlich selten im Betrieb ein Konzept dafür gibt, wie Standard-Berufsbildpositionen und speziell die Standard-Berufsbildposition Nr. 3 „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ gelungen und vor allem strukturell verankert in der betrieblichen Erstausbildung vermittelt werden kann.

Mit der Beteiligung am Projekt IntAGt konnten wir verwirklichen, was von Anfang an eines der Hauptanliegen des Forschungsansatzes war: mit entsprechend erprobten Konzepten und validen Forschungsergebnissen eine Änderung bzw. Neufassung der Standard-Berufsbildposition „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ herbeizuführen.

Das Projekt IntAGt hat es uns als Sozialpartner ermöglicht, mit Vorschlägen für eine Überarbeitung und Modernisierung der Standard-Berufsbildposition „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ aufzuwarten. Denn wir hatten dadurch die konzeptionelle Basis dafür, was für die Neuordnungsarbeit der Standard-Berufsbildpositionen notwendig war: Die Facharbeiterkompetenz soll eine reflektierende und darüber hinausgehend eine zukunftsorientierte Rolle auch hinsichtlich psychischer Belastungen einnehmen und nicht nur das Beachten von einschlägigen Vorschriften zum Inhalt haben. Dieses wurde in den 1980er Jahren für die damals neue Standard-Berufsbildposition „Umweltschutz“ in ähnlicher Form erreicht.



Der Prozess der Neuformulierung der Standard-Berufsbildpositionen, respektive der Standard-Berufsbildposition 3 wurde im März 2020 abgeschlossen. Die Neuerungen werden dann für die neu formulierten Berufe zum Start des Ausbildungsjahres 2021 rechtswirksam sein und somit den veränderten Anforderungen der Arbeitswelt gerecht werden. Sie gelten dann unmittelbar für alle neuen Auszubildenden.

Ganz konkret und unter Nutzung der Erfahrungen und Erkenntnisse des Forschungsprojektes IntAGt haben wir dann erreicht, dass ein neues Lernziel für die angehenden Fachkräfte verbindlich für die benannten Ausbildungsberufe des dualen Systems sein wird: das Lernziel, „technische und organisatorische Maßnahmen zur Vermeidung von Gefährdungen sowie psychischen und physischen Belastungen, auch präventiv, für sich und andere ergreifen“.

Die Umsetzungshilfen „Ausbildung Gestalten“ des Bundesinstituts für Berufsbildung werden die Vermittlung in den Betrieben unterstützen. Auch in die Umsetzungshilfen werden die Erfahrungen und Erkenntnisse des Forschungsprojektes IntAGt mit einfließen.

In der nachfolgenden Auflistung finden sich die aktuellen, sozialpartnerschaftlich abgestimmten Vorschläge für die neue Standard-Berufsbildposition „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“:

- a) Rechte und Pflichten aus den berufsbezogenen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften kennen und die Vorschriften anwenden
- b) Gefährdungen von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsweg prüfen und beurteilen
- c) sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten erläutern
- d) technische und organisatorische Maßnahmen zur Vermeidung von Gefährdungen sowie psychischen und physischen Belastungen, auch präventiv, für sich und andere ergreifen
- e) ergonomische Arbeitsweisen beachten und anwenden
- f) Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben sowie erste Maßnahmen einleiten
- g) betriebsbezogene Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden, Verhaltensweisen bei Bränden beschreiben sowie erste Maßnahmen zur Bekämpfung ergreifen.

Schon jetzt werben wir dafür, dass in unseren Betrieben betriebratsseitige Initiativen ergriffen werden, Wissen um psychische Belastungen, Gute Arbeit und Arbeitsgestaltungskompetenz schon in der betrieblichen Erstausbildung und darüber hinaus in der betrieblichen Weiterbildung zu vermitteln. Nähere Infos dazu, wie das im Betrieb gelingen kann, finden sich im Kapitel „Beteiligungs- und Initiativrechte des Betriebsrats“ (ab Seite 26).



# Hintergrundinfo: Was ist IntAGt?

IntAGt ist die Kurzbezeichnung für das BMBF-Forschungsprojekt „**I**ntegration von präventivem **A**rbeits- und **G**esundheitsschutz in Aus- und Fortbildungsberufe der Industrie 4.0“. [www.projekt-intagt.de](http://www.projekt-intagt.de)

Aktuell gibt es zahlreiche Veränderungen in der Arbeitswelt, die durch die Digitalisierung entstehen. Diese Veränderungen bringen neue physische und psychische Belastungskonstellationen mit sich – neben den schon bekannten, die bestehen bleiben.

Ziel des Projektes IntAGt war es, modernen Arbeits- und Gesundheitsschutz in die Entwicklung einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz der Erstausbildung zu integrieren und Lehr-/Lern-Konzepte für die betriebliche und überbetriebliche Ausbildung bereitzustellen. Bei den Beschäftigten soll damit ein Verständnis über die Zusammenhänge von Arbeit, Arbeitsgestaltung und Gesundheit gefördert werden (primär im Sinne von Verhältnisprävention<sup>5</sup>).

Die hier vorliegende Handreichung, sowie alle Schulungsmaterialien und Konzepte, die hier vorgestellt werden, wurden im Rahmen des Projektes IntAGt entwickelt, in verschiedenen Betrieben und Berufsschulen erprobt und nachfolgend für die Anwendung in anderen Betrieben und beruflichen Schulen aufbereitet.

# IntAGt



<sup>5</sup> Ein Glossar der wichtigsten Begriffe rings um Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung unter [www.leitbegriffe.bzga.de](http://www.leitbegriffe.bzga.de)

# Beteiligungs- und Initiativrechte des Betriebsrats

## 1. Unterrichtung über Veränderungen

Der Arbeitgeber unterrichtet den Betriebsrat gemäß §§ 90 ff. BetrVG über die Planung von technischen Anlagen, die Änderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder deren Neueinführung oder die Änderung von Arbeitsplätzen rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen. Der Betriebsrat kann hierbei eigene Vorschläge gem. § 92 a BetrVG einbringen.

Im nächsten Schritt geht es darum, die absehbaren Veränderungen in veränderte betriebliche Ausbildungskonzepte zu überführen – eine anspruchsvolle gemeinsame Gestaltungsaufgabe der Betriebsparteien.

Unser Vorgehensmodell bietet dabei eine Orientierungshilfe beim Update der betrieblichen Ausbildung, wie in nebenstehender Übersicht (Seite 27) dargestellt ist.



## Soll-Ist Vergleich

1. Technologiescreening in Fachabteilungen durchführen
2. Tätigkeitsprofil an repräsentativen Arbeitsplätzen erfassen
3. Ergebnisse mit Berufsprofil der Ausbildungsordnung abgleichen
4. Unterschiede dokumentieren
5. Ggfs. (alternative) Berufsprofil(e) heranziehen
6. Ergebnisse mit Fachkräften und Vorgesetzten reflektieren
7. Berufschulübergreifende Kompetenzen berücksichtigen

## Betriebliche Ausbildungsplanung

1. Betriebliche Ausbildungspläne überprüfen und ändern
2. Versetzungsplan ggfs. anpassen
3. Geeignete Lernträger/ Ausbildungsmittel, Projektarbeiten, Lernaufträge auswählen und vorbereiten
4. Lernstationen einrichten oder anpassen
5. Praktika/Kurse, Zusatzqualifikationen möglich machen
6. Betriebliche Aufträge (Abschlussprüfung)

## Umsetzung

1. Beteiligte Ausbilder, ausbildende Fachkräfte, Fachabteilungen unterstützen
2. Lernerfolgskontrollen, Feedback, Coaching durchführen und auswerten
3. Berufsschule einbeziehen
4. Mit Prüfungsausschüssen kommunizieren

## Qualitätssicherung

1. Feedback durch Fachabteilungen, Auszubildende, Ausbildende
2. Nachjustierung
3. Rotationsmodelle der Ausbildungsbeteiligten
4. Wiederholung des Soll-Ist-Vergleichs und erneute Auswertung
5. Lernortübergreifende „Werkstattgespräche“

Vorgehen beim Update der betrieblichen Ausbildung

## 2. Rechtsverordnung geändert: Umsetzung überwachen

Wenn sich Rechtsverordnungen ändern, wie hier die neue Standard-Berufsbildposition, dann müssen die Umsetzungen der Neuerungen nach §80 BetrVG auch überwacht werden. Konkrete Idee zur Umsetzung: Der Betriebsrat sollte den Arbeitgeber auffordern, die betrieblichen Ausbildungspläne zu überarbeiten und dieses dem Betriebsrat zur Beratung vorlegen. Alternativ kann der Betriebsrat auch selbst Vorschläge zum betrieblichen Ausbildungsplan machen.

### 3. Ausbildungs- und Qualifizierungsplanung

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal pro Jahr eine Ausbildungs- und Qualifizierungsplanung vornehmen und verbindlich vereinbaren.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Beschäftigten die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Qualifikationsmaßnahmen ermöglicht wird.

Das kann auch umfassen, nicht nur die aktuellen Ausbildungsjahrgänge zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz zu sensibilisieren, sondern die entsprechenden Schulungsangebote, für die diese Handreichung wirbt, allen Beschäftigten zugänglich zu machen.

Durch die technischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen der letzten Jahre sind die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten schon jetzt enorm gestiegen. Die erworbenen schulischen und beruflichen Qualifikationen veralten in immer kürzeren Zeitabständen.

Deshalb ist es wichtig, dass neben der Vermittlung von Fachkompetenz auch die Methoden- und Sozialkompetenz sowie personale Kompetenz im Sinne der hier vorgestellten Arbeitsgestaltungs- und Gesundheitsförderungskompetenz in den Fokus genommen wird.

Der Betriebsrat sollte ebenfalls darauf achten, dass der Zugang zu Personalentwicklungsmaßnahmen einem möglichst großen Personenkreis und nicht nur privilegierten Beschäftigtengruppen (z. B. ab einer bestimmten Hierarchieebene) offensteht.

Der Betriebsrat hat hier ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Personalentwicklungsmaßnahmen nach § 98 Abs. 6 BetrVG.

Die Qualität der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen – also der Maßnahmen zur Personalentwicklung – entscheidet auch über die Attraktivität des Betriebes bzw. des Unternehmens als Arbeitgeber. Dies wird in der Zukunft bei einem zunehmend stärkeren Wettbewerb der Arbeitgeber um gute Fachkräfte immer bedeutsamer. Auch deshalb sollte der Betriebsrat diesem Bereich besondere Aufmerksamkeit widmen.

# Hilfreiche Links für die betriebliche Ausbildungspraxis

**Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA):** Leitbegriffe der Gesundheitsförderung. Gesundheitsförderung I. 2011; [www.bzga.de/leitbegriffe](http://www.bzga.de/leitbegriffe)

„**WAP**“ ist das Berufsbildungsportal der IG Metall; die Abkürzung WAP steht für Weiterbilden, Ausbilden und Prüfen; hier finden sich tagesaktuelle Informationen, Links zu Studien und Handreichungen, kurzum jede Menge Antworten unserer Expertinnen und Experten auf alle Fragen rings um: Schule & Arbeitswelt, Ausbildung, Weiterbildung, Hochschulpolitik, Prüfen und Prüfungswesen; [www.wap.igmetall.de](http://www.wap.igmetall.de)

**www.foraus.de** ist das Austauschportal für Ausbilder\*innen des Bundesinstituts für Berufsbildung, dort finden sich viele hilfreiche Praxistipps u.a. zu Lehr- und Lernmethoden in der Ausbildung, dem Einsatz digitaler Medien in der Berufsausbildung und zum Thema „praxisorientiert ausbilden“; [www.foraus.de](http://www.foraus.de)

Das **Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik** publiziert in regelmäßigen Abständen Arbeitshilfen und Materialien für die Arbeit unserer Ausbilder\*innen, der betrieblichen Interessenvertretungen und anderen bildungspolitisch Aktiven.

Des Weiteren gibt es einen regelmäßig erscheinenden Infodienst (Berufsbildung aktuell) und das Onlinemagazin [www.denk-doch-mal.de](http://www.denk-doch-mal.de). Interessierte Kolleg\*innen nehmen wir gerne in unsere Verteiler auf. Bei Interesse einfach eine E-Mail an [berufsbildung@igmetall.de](mailto:berufsbildung@igmetall.de) schicken.





# Literaturverzeichnis

Kutscha, G. (2019): Berufliche Bildung und berufliche Handlungskompetenz im Abseits politisch-ökonomischer Reflexion. Eine Polemik in konstruktiver Absicht und Wolfgang Lempert zum Gedenken. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 35, 1-19.  
Online: [www.bwpat.de/ausgabe35/kutscha\\_bwpat35.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe35/kutscha_bwpat35.pdf)

Sekretariat der Kultusministerkonferenz, Referat Berufliche Bildung, Weiterbildung und Sport, (2018): Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe; [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2011/2011\\_09\\_23-GEP-Handreichung.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_09_23-GEP-Handreichung.pdf)

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), (2013): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen; Erich Schmidt Verlag  
[esv.info/978-3-503-15439-5](http://esv.info/978-3-503-15439-5)

Scharnhorst, J. (2019): Psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden. Burnoutprävention und Förderung von Resilienz in Unternehmen; Haufe Verlag





Förderschwerpunkt  
Präventive Maßnahmen  
für die sichere und gesunde  
Arbeit von morgen

 IntAGt



## Impressum

AUSBILDUNG VERBESSERN –  
GESUND IM ARBEITSLEBEN

Handreichung für betriebliches Ausbildungspersonal  
und betriebliche Interessenvertretungen

veröffentlicht im Rahmen des Projektes IntAGt

Inhalte und Redaktion: Antje Utecht, Frank Gerdes

Gestaltung: Roswitha Ohrndorf, Ohrndorf Kommunikation GmbH

Fotos: Ingimage

Kontakt: [berufsbildung@igmetall.de](mailto:berufsbildung@igmetall.de)

Herausgeber:  
IG Metall Vorstand

Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik

Stand: April 2020