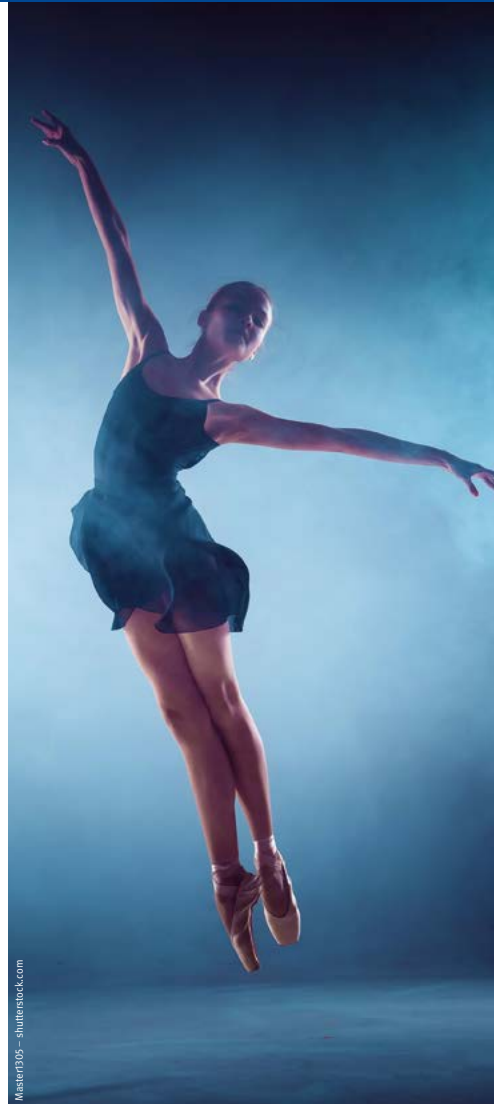


Prävention in NRW



**Handlungsleitfaden zur
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
für Beschäftigte in der darstellenden Kunst**

Prävention in NRW | 77

**Handlungsleitfaden zur
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
für Beschäftigte in der darstellenden Kunst**

Inhaltsverzeichnis

Vorworte	5/7
Weshalb Sie diese Informationsbroschüre lesen sollten	9
1 Was Sie zur Gefährdungsbeurteilung wissen sollten	13
1.1 Aufgaben und Vorteile einer Gefährdungsbeurteilung	13
1.2 Rechtliche Grundlagen	14
1.3 Durchführung	15
1.4 Belastungen und Beanspruchungen	16
1.5 Schutzziele	21
1.6 Wann eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen auch sinnvoll ist	21
2 Was Sie über arbeitsrelevante psychische Aspekte wissen sollten	23
2.1 Individuelle Leistungsvoraussetzungen	23
2.2 Äußere psychische Belastungen bei künstlerisch Beschäftigten	29
2.3 Spartenspezifische innere und äußere psychische Belastungen und Gefährdungen	37
3 Wie Sie eine Gefährdungsbeurteilung durchführen können	39
3.1 Inhaltliche Struktur einer Gefährdungsbeurteilung	39
3.2 Methoden	40
4 Was Sie mit den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung anfangen können	45
4.1 Was Sie selbst tun können	45
4.2 Wofür Sie professionelle Hilfe benötigen	45
5 Maßnahmen	47
5.1 Verhältnisprävention	48
5.2 Verhaltensprävention	49
5.3 Was Sie zur Wirksamkeitskontrolle wissen sollten	51
5.4 Fazit	51
Anhang	53
I Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (Vorabfrage)	53
II Screening-Fragebogen zu psychischen Belastungen bei darstellenden Künstlerinnen und Künstlern (Kopiervorlage)	55
III Interview-Leitfaden (Kopiervorlage)	59
IV Beispiel für den Ablauf eines moderierten Workshops	63
V Dokumentation von Beurteilungen (Kopiervorlage)	65
VI Kontaktadressen	67
6 Literatur und Autoren	71
Impressum	76



Vorwort

Lampenfieber – kurz bevor es mit der neuen großen Rolle vors Publikum und vor die Kritiker geht. Anspannung – nachdem man sechs Wochen aufgefordert war, offen und authentisch zu sein und sich im Experiment zu verausgaben. Versagensängste – nachdem neben den Proben zum neuen Stück auch noch völlig konträre Charaktere im Repertoire zu spielen waren.

Erschöpfung – nachdem die emotionale und körperliche Belastungsgrenze wochenlang oft erreicht und einige Male überschritten wurde. Selbstzweifel – nach einer Zeit der Auseinandersetzung mit der Regie über das Konzept des Stücks. Unsicherheit – über die Annahme oder Ablehnung der Inszenierung durch das Publikum und die Kritik.

Wenn Schauspielerinnen und Schauspieler und andere darstellende Künstler überfordert werden, weil von ihnen mehr verlangt wird, als sie geistig, seelisch und physisch hervorzubringen in der Lage sind, entstehen Gefahrenpotenziale für die Psyche, die über das gewöhnliche Maß hinausgehen.

Die Überforderung entsteht auch durch selbstgesetzte überhöhte Ansprüche und durch die äußeren Umstände eines Theaterbetriebs – zu wenig Personal, zu wenig Zeit und ein zu großes Programmangebot. Darstellende Künstler und Künstlerinnen stehen immer auch als Mensch im Fokus, anders als Menschen in anderen Berufsgruppen.

Jedes Lob und jede Kritik betreffen sie immer ganz unmittelbar. Zu dick oder zu dünn, zu alt oder zu jung, zu wenig emotional berührend oder zu kitschig: Eine Bewertung der Arbeitsergebnisse ist häufig – gewollt oder ungewollt – untrennbar mit der Bewertung der Person verbunden.

In diesem Umfeld sind Resilienz und das Erlernen von Resilienz wichtig. Ebenso wichtig ist die Vorbeugung und die Überprüfung vorhandener Strukturen, um präventiv die Ursachen von Überbelastung anzugehen. Fachgerechte Gefährdungsbeurteilungen sind ein wichtiger Baustein, damit psychischen Belastungen vorgebeugt werden kann und so die Arbeitsbedingungen entscheidend verbessert werden können.

Jörg Löwer

Präsident der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA)



Vorwort

Die Bühne ist der Ort der archetypischen Themen der Menschheit – es geht um Leben und Tod, Liebe und Hass, Zeit und Transzendenz, Schicksal und Selbstbestimmung sowie Schuld, Sühne und Leiden. Hier steht der Mensch mit seinen Gefühlen, Trieben, Ängsten und Hoffnungen im Mittelpunkt. Wir sind fasziniert von den Stimmen und der Körpersprache der Künstler, ihrer Ausdrucks- und Wandelbarkeit, Energie und Kraft bei gleichzeitiger Leichtigkeit.

Für diesen Moment der Begegnung strebt der darstellende Künstler nach Perfektion, Selbstverwirklichung und Wahrhaftigkeit. Mit Leidenschaft und Einsatz bis hin zur Grenzüberschreitung identifiziert er sich bis zur völligen Erschöpfung mit seiner Rolle, den verhandelten Inhalten, taucht in den Endproben ab, um dann die wochenlang geballte Anspannung bei der Premiere auf den Punkt zu bringen.

Höchste Empfindsamkeit auf der Bühne bedeutet aber auch höchste Verletzlichkeit. Die Erwartungshaltung tausender Zuschauer, die nicht immer wohlwollenden Augen der Kritiker, eigene Versagensängste und Selbstzweifel machen das Rampenlicht der Bühne nicht nur zur Sphäre des einmaligen, unmittelbaren Kunstgenusses, sondern auch zum ungeschützten Raum für die Psyche des Künstlers.

Der hohe Identifikationsgrad und die ausgeprägte intrinsische Motivation von Bühnenkünstlern sind einerseits Motor und schöpferische Quelle, andererseits bergen sie aber auch die große Gefahr von Selbstausbeutung und psychischer Belastung.

Spielzeit für Spielzeit entstehen unzählige Neukreationen. Die Geschwindigkeit der künstlerischen Entwicklung ist enorm. Personaleinsparungen gepaart mit unveränderten Erwartungshaltungen führen zu steigenden Anforderungen und Leistungsdruck. In unserer schnelllebigen Zeit verschieben sich die Belastungen von Bühnenkünstlern von rein körperlichen hin zu mentalen Anforderungen. Zunehmend sind psychische Erkrankungen Grund für lange Ausfälle.

Umso wichtiger sind Schutzmechanismen und Präventivmaßnahmen zum Schutz unserer Künstler, denn nur eine gesunde Psyche und ein gesunder Körper vermögen sich künstlerisch zu entfalten und zu wandeln und somit das zu leisten, was den Theaterbesuch so einmalig und unersetzbar macht: Unterhaltung und unmittelbare Wirkung.

Dieser Leitfaden ist ein wichtiger Schritt zur Vorbeugung psychischer Überbelastungen und ein Signal in die richtige Richtung. Denn wir sollten nie vergessen: Ein Theater lebt durch seine Künstler!

Tobias Ehinger

Geschäftsführender Direktor
Theater Dortmund



Weshalb Sie diese Informationsbroschüre lesen sollten

Hintergrund

Psychische Erkrankungen gehören zu den häufigsten Ursachen für Krankenstände und Arbeitsausfälle (BAuA, 2013). So verwundert es nicht, dass Arbeitsplätze nicht mehr nur hinsichtlich ihrer physischen Belastungen und Gefährdungen, sondern auch in Bezug auf die psychischen Aspekte beurteilt werden.

Mit der hier vorliegenden Informationsbroschüre soll eine Hilfestellung zur Verfügung gestellt werden, um das psychische Gefährdungspotenzial für Beschäftigte der darstellenden Kunst einzuschätzen, Maßnahmen einzuleiten und damit psychische Gefährdungen zu reduzieren.

Einen besonderen Beitrag leisten Leitfäden und Informationsbroschüren dort, wo sie die konkrete Arbeitsrealität der betreffenden Berufsgruppe abbilden. Denn neben vielen allgemeingültigen Problemstellungen gibt es berufsspezifische Aspekte, die nur behoben werden können, wenn sie gezielt betrachtet werden.

Die beruflichen Anforderungen darstellender Künstlerinnen und Künstler unterscheiden sich in entscheidenden Aspekten von denen anderer Berufsgruppen. Aus diesem Grund widmet sich die vorliegende Broschüre den psychischen Herausforderungen und Risiken, die der Berufsgruppe der darstellenden Künstlerinnen und Künstler eigen sind.

Zielsetzung und Anwendung

Die vorliegende Informationsbroschüre sieht ihren Beitrag darin,

- eine Orientierung zu bieten:
 - Welche Bereiche umfasst eine Gefährdungsbeurteilung im künstlerischen Bereich?
 - Was kann sie leisten, was nicht?
 - Wo liegt ihr Nutzen?
- Informationen über die Psychologie der darstellenden Künste bereitzustellen:
 - Was sind die spezifischen Belastungen und Beanspruchungen darstellender Künstlerinnen und Künstler?
- Psychologisch relevante Schutzziele für Künstlerinnen und Künstler zu formulieren:
 - Welche psychischen Kompetenzen sind für Kreative unverzichtbar?
 - Wie können Kreative geschützt werden?

- den Verantwortlichen praxisnahe Ansätze zur Umsetzung einer Gefährdungsbeurteilung in die Hand zu geben:
 - Wie könnte die konkrete Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen für Beschäftigte in der darstellenden Kunst aussehen?
- auch die Grenzen dieser Verantwortung aufzuzeigen:
 - Was kann von den Beschäftigten vor Ort umgesetzt werden?
 - Wobei sollte auf psychologische Fachkräfte zurückgegriffen werden?
- Anlaufstellen und Fachleute zu nennen, die weiterwissen, wenn diese Informationsbroschüre an ihre Grenzen kommt!

Die Diagnostik und der Umgang mit in den gängigen Klassifikationssystemen der International Classification of Diseases (ICD-10) oder Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5) aufgeführten psychischen Erkrankungen, wie beispielsweise Psychosen, manifeste Essstörungen, Angststörungen und Depressionen werden mit dieser Informationsschrift nicht abgedeckt.

Ebenso wenig ist der Inhalt der Broschüre eine allgemeine Darstellung der Grundlagen zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Diesbezüglich wird auf bereits vorhandene, im Anhang genannte Publikationen verwiesen.

Es wurde bei den Ausführungen in erster Linie auf Praxisnähe und Nachvollziehbarkeit geachtet. Das bezieht sich sowohl auf die Gliederung als auch den Inhalt.

Die in der Broschüre behandelten Themen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die einzelnen Themenbereiche sind so gestaltet, dass sie wichtige Informationen zu relevanten Aspekten für den professionellen, künstlerischen Bereich liefern.

Zielgruppen

Die Broschüre richtet sich zuallererst an die im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verantwortlichen Führungskräfte und Beschäftigten der darstellenden Kunst am Theater.

Wer dies ist, kann von Haus zu Haus variieren. Dazu gehören unter anderem:

- Intendant/-in
- Verwaltungschef/-in
- Führungskräfte aller Sparten und Gewerke
- Betriebsärztin und Betriebsarzt
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit und
- darstellende Künstler/-innen.

Betroffene Berufsgruppen können umso besser zum Gesundheitsmanagement durch gesundheitsförderliches Verhalten beitragen, je mehr sie darüber wissen, wann aus einer Belastung eine Beanspruchung und daraus wiederum negative Beanspruchungsfolgen entstehen können.

Berücksichtigte Berufsgruppen

Die vorliegende Broschüre widmet sich allen freischaffenden und fest engagierten, sowohl solistisch als auch im Ensemble agierenden, darstellenden Künstlerinnen und Künstlern, die an Theatern beschäftigt sind. Darunter sollen hier verstanden werden:

- Schauspieler/-innen
- Sänger/-innen
- Tänzer/-innen
- darstellende Künstler/-innen, die genreübergreifend arbeiten
(z. B. Musical-Darsteller/-innen)
- Musiker/-innen
- Regisseurinnen und Regisseure
- Direktorinnen und Direktoren
- Dirigentinnen und Dirigenten
- Dramaturginnen und Dramaturgen
- Choreografinnen und Choreografen
- sowie die jeweiligen Assistentinnen und Assistenten
- und die jeweiligen Trainingsleiter/-innen.*

*Die Gruppe derer mit Führungsverantwortung wird in dieser Broschüre nur ansatzweise berücksichtigt.



1 Was Sie zur Gefährdungsbeurteilung wissen sollten

1.1 Aufgaben und Vorteile einer Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung aus arbeitsbezogenen Belastungen ist ein Prozess zur Ermittlung von Gefährdungen und zur Bewertung der damit verbundenen Risiken. Eine Gefährdung kann sich auch durch physische oder psychische Belastungen bei der Arbeit ergeben.

Die Beurteilung der Gefährdungen ist die Voraussetzung für das Ergreifen von wirksamen und betriebsbezogenen Arbeitsschutzmaßnahmen. Die Gefährdungsbeurteilung dient somit auch als Grundlage für die Festlegung der Rangfolge der zu ergreifenden Maßnahmen.

Die Gefährdungsbeurteilung ermöglicht darüber hinaus, Arbeitsabläufe zu optimieren und Störungen im betrieblichen Ablauf zu vermeiden. Sie kann dazu genutzt werden, die psychische Gesundheit im Betrieb zu erhalten und zu verbessern.

Der Unternehmer hat auch bei künstlerisch Beschäftigten im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln, welche präventiv wirksamen Maßnahmen erforderlich sind.

Die Gefährdungsbeurteilung ist kein Selbstzweck. Wenn mit ihr die Arbeitsbedingungen verbessert werden, fördert dies auch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, da durch gesundheitsverträgliche Arbeitsplätze auch die künstlerische Ausdrucksfähigkeit und damit die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten gestärkt werden.

Merke!

Die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen hat präventiven Charakter. Genauso kann die Gefährdungsbeurteilung bei konkreten Anlässen, wie einem erhöhten Krankenstand, bei wiederholten Klagen, sichtbaren Konflikten oder einem Einbruch in der Arbeitsleistung ein wertvolles Instrument und Basis für hilfreiche Maßnahmen darstellen.

1.2 Rechtliche Grundlagen

Arbeitsschutzgesetz

Ein Unternehmer hat nach der Arbeitsschutzgesetzgebung die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der künstlerisch Tätigen zu gewährleisten und Verbesserungen anzustreben.

Die Gefährdungsbeurteilung unterliegt nicht der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung, diese ist aber entsprechend der einschlägigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen (z. B. Betriebsverfassungsgesetz, Personalvertretungsgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz) hinzuziehen und zu unterrichten. Es wird empfohlen, die Beteiligung der Mitarbeitervertretung auf betrieblicher Ebene durch Dienstvereinbarungen zu regeln. Bei Mitarbeiterbefragungen ist zu berücksichtigen, dass aufgrund datenschutzrechtlicher Belange die Zustimmung der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.

Um einen Erfolg sicherzustellen, auch von möglicherweise anschließenden Maßnahmen, wird empfohlen, die Interessenvertretung der Beschäftigten (z. B. Personal-/Betriebsrat) frühzeitig und im vollem Umfang einzubeziehen oder ein Gremium zu bilden, um Verantwortlichkeiten schon im Vorfeld zu klären.

Datenschutz und persönliches Arbeitsrecht, Mitbestimmung und Anonymität

Bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist der einzelne Künstler davor zu schützen, dass er durch die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung seiner personenbezogenen Daten und sonstigen Informationen in seinem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird.

Die im Strafgesetzbuch (StGB) enthaltenen Bestimmungen sind einzuhalten (z. B. § 203 Verletzung von Privatgeheimnissen) sowie weitere einschlägige datenschutzrechtliche gesetzliche Vorschriften, z. B. das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), und Regelungen zur Schweigepflicht.

1.3 Durchführung

Bei der Gefährdungsbeurteilung wird wie folgt in mehreren Schritten vorgegangen.

Schritte bei der Gefährdungsbeurteilung:

- Festlegung von Tätigkeiten
- Ermittlung der psychischen Belastungen bei der Arbeit
- Bewertung/Beurteilung der Belastungen
- Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen
- Überprüfung der Wirksamkeit
- Aktualisierung/Fortschreibung
- Dokumentation

Eine Gefährdungsbeurteilung muss „im Wesentlichen durchgeführt und zutreffend“ sein.

Das heißt detailliert:

- Wesentliche Gefährdungen und Belastungen sind ermittelt und zutreffend bewertet.
- Wesentliche Arbeitsplätze und Tätigkeiten sind beurteilt.
- Besondere Personengruppen sind berücksichtigt worden – z. B. Zeitarbeiter/-innen, Berufsanfänger/-innen oder Personal ohne ausreichende Kenntnisse in der Arbeitssprache.
- Arbeitsschutzmaßnahmen sind geeignet und ausreichend.
- Wirksamkeitskontrollen werden durchgeführt.
- Die Gefährdungsbeurteilung ist aktuell.
- Die Dokumentation liegt nach Form und Inhalt angemessen vor.

Beteiligte Personen

Zu den Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsärztin oder des Betriebsarztes gehört es, den Arbeitgeber beim Erstellen der Gefährdungsbeurteilung zu beraten und zu unterstützen (§ 3 und § 6 ASiG).

Es ist Aufgabe der gesetzlichen Unfallversicherungsträger, die Verantwortlichen in den Theatern bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung hinsichtlich der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie bei der Verhinderung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren zu beraten und zu unterstützen (SGB VII, § 1).

Die Gefährdungsbeurteilung darf nur von fachkundigen Personen durchgeführt werden. Wenn der Arbeitgeber nicht selbst über entsprechende Kenntnisse verfügt, muss er sich fachkundig beraten lassen.

1.4 Belastungen und Beanspruchungen

Unter (Arbeits-)Belastungen wird definitionsgemäß die Gesamtheit aller infolge der Art der Arbeitsaufgabe und deren Arbeits- und Ausführungsbedingungen auf den arbeitenden Menschen einwirkenden Einflüsse verstanden.

Mit den Arbeitsbedingungen sind sowohl die materielle Arbeitsumwelt (z. B. Räumlichkeiten, Arbeitsmittel) und die soziale Umwelt (z. B. zwischenmenschliche Beziehungen) gemeint, also auch die zur Lösung der Arbeitsaufgabe vorhandenen Optionen (z. B. Handlungsspielraum). Ebenso übt die Organisation der zu erfüllenden Arbeit einen wesentlichen Einfluss auf die Belastung der Betroffenen aus.

Es kann weiterhin in physische (körperliche) und psychische (geistige) sowie psychosoziale (zwischenmenschliche) und Belastungen durch Umweltfaktoren (z. B. physikalische, chemische, biologische) unterschieden werden. Mischformen sind üblich.

Die Reaktionen des Menschen auf diese Belastungen werden als Beanspruchungen bezeichnet. Diese Reaktionen führen zu Veränderungen in den einzelnen Organsystemen (z. B. Anstieg der Herzfrequenz bei einer Hebung im Tanz), im subjektiven Erleben sowie in der Handlungsfähigkeit.

Die Bezeichnung „Belastung“ ist im Unterschied zum allgemeinen Sprachgebrauch damit wertfrei, beziehungsweise ähnlich dem Begriff „Anforderungen“ als neutral zu verstehen.



Vorbereitung auf den Auftritt

Es werden somit bei Belastungen weder Aussagen zur Intensität beziehungsweise Quantität (hoch – niedrig) noch zur Qualität (gut – schlecht) getroffen. Die Bewertung erfolgt erst mit der Reaktion, also im Rahmen einer Wechselbeziehung zwischen Mensch und Belastung. Belastungen können daher in der Beanspruchung je nach individuellen Ressourcen sehr unterschiedlich ausfallen.

Belastungsreaktionen (Beanspruchungen) können sowohl den Voraussetzungen eines Menschen entsprechen und positiv (z. B. trainierend, leistungssteigernd, anregend, gesundheitserhaltend) als auch negativ (abnutzend, ermüdend, leistungsmindernd, gesundheitsgefährdend) sein. Bei den negativen Folgen ist die Diskrepanz zwischen Gegebenheiten und Anforderungen zu groß. Es kann dann zu kurzfristigen akuten Reaktionen kommen. Wird die Situation nicht abgeändert, können langfristige gesundheitliche Probleme mit manifesten klinischen Krankheitsbildern folgen.

Beispiele für negative kurzfristige und langfristige Folgen psychischer Belastung

Arbeitsbereich	psychische Belastung	mögliche kurzfristige Reaktion	mögliche chronische Folgen
Tanz	Erfüllung eines körperlichen Idealbildes	Leistungsabfall durch Diät	Überlastungsbruch, Essstörungen, z. B. Magersucht oder Bulimie
Schauspiel	Proben auf Abruf mit zahlreichen Unterbrechungen	Anspannung, Nervosität, Leistungsschwankung	Depressive Verstimmung, Bluthochdruck

Sind Arbeitsbeanspruchungen dauerhaft negativ (z. B. durch zu hohe oder auch zu niedrige Anforderungen), können gesundheitliche Beschwerden bis hin zu ernsthaften Erkrankungen die Folge sein.

Während sich die genannten Einflüsse zum Teil gut messen lassen (z. B. Lärm, Anzahl der Premieren, Vorstellungen pro Saison), sind die tatsächlichen Wirkungen beziehungsweise ausgelösten psychischen Vorgänge im jeweiligen Beschäftigten sehr individuell und von vielen Faktoren abhängig. Dazu gehören neben den Belastungsgrößen, wie beispielsweise Dauer, Intensität oder Umfang, vor allem auch individuelle Faktoren, wie

- Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse
- Erfahrungen
- Anspruchsniveau, Motivation
- Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten
- Einstellungen
- Bewältigungsstrategien
- Alter, Geschlecht, Gesundheitszustand, körperliche Konstitution
- aktuelle Verfassung etc.

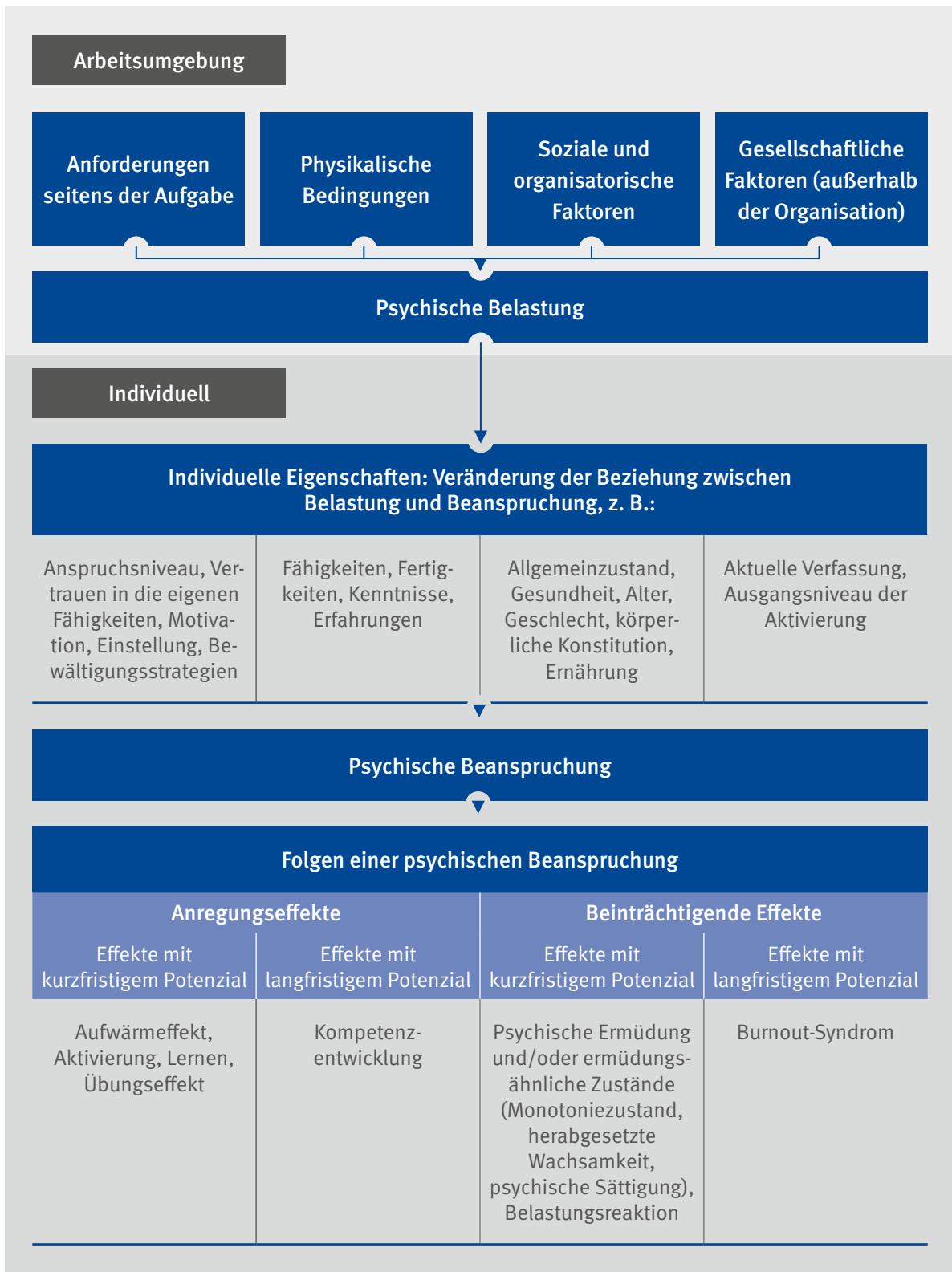
In der Gesamtheit wird von **individuellen Ressourcen** gesprochen.

Wissenswertes zu psychischen Belastungen

- Das Abweichen von der individuellen optimalen Belastung hat für den menschlichen Organismus negative Folgen.
- Der individuelle Anspruch kann sich durch Stärkung der Ressourcen (z. B. Training) verschieben.
- Gleiche Belastungen können individuell zu verschiedenen Beanspruchungen führen.
- Das Ausmaß der Beanspruchungen ist von verschiedenen individuellen Ressourcen abhängig.
- Ziel ist die adäquate Belastung, die zu gesundheitserhaltender bzw. -fördernder Beanspruchung führt.

Es ist möglich, dass eine identische Arbeitsbelastung bei einem Menschen zu gesteigertem Wohlbefinden führt und zur Gesunderhaltung beiträgt und bei einem anderen Menschen zu einer psychosomatischen Störung und/oder chronischen Erkrankung führt. Umso wichtiger ist es, im Vorfeld potenzielle negative Beanspruchungen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung zu erkennen und durch eingeleitete Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention zu verhindern bzw. zu vermindern.

Das Belastungs-Beanspruchungsmodell ist in die DIN EN ISO 10075 (Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen) eingeflossen. Daneben stehen zur Erklärung negativer psychischer Reaktionen auf Belastungen andere Modelle zur Verfügung.

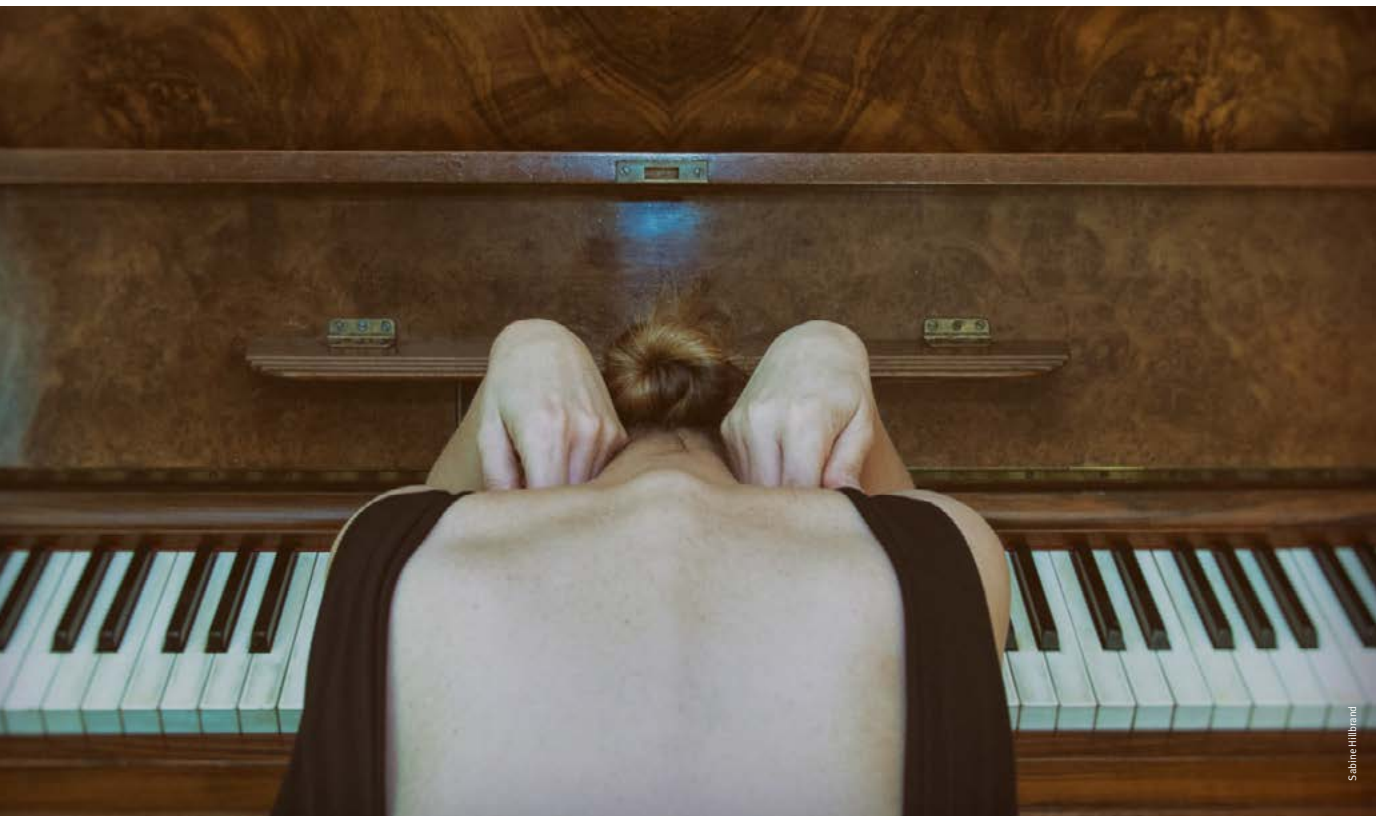


Strukturelle Zusammenhänge von psychischer Belastung, psychischer Beanspruchung und ihren Folgen (DIN EN ISO 10075-1:2018-01)

Besonderheit im künstlerischen Bereich

Psychische Belastungen haben im Bereich der darstellenden Kunst eine besondere Bedeutung. Persönlichkeitsmerkmale und Charaktereigenschaften sind für die berufliche Tätigkeit essenziell und sind gleichzeitig zunächst wertfreies Werkzeug für die zu erbringende Arbeitsleistung (z. B. Empathie, Selbstreflexion, Gefühle). Es wird daher auch von „individuellen Leistungsvoraussetzungen“ bei diesen personenbezogenen Variablen gesprochen.

Weiterhin gilt es zu berücksichtigen, dass die Anforderungsprofile innerhalb der Sparten zwar Parallelen haben, gleichzeitig aber deutliche Unterschiede aufweisen (s. auch Kapitel 2).



Manchmal reichen die inneren Leistungsvoraussetzungen nicht aus

1.5 Schutzziele

Um welche Schutzziele es geht

Negativen psychischen Belastungsfolgen bei Künstlerinnen und Künstlern vorzubeugen bedeutet gleichzeitig, die Produktivität, Effizienz und Nachhaltigkeit sowie die Qualität der Arbeit am Theater zu erhalten bzw. zu verbessern.

Damit die künstlerisch Beschäftigten ihren vollen Beitrag dazu leisten können, sollten folgende Schutzziele etabliert sein:

- Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sicherstellen
- Rechtskonformität und Redlichkeit erhalten
- Schaffung und Erhalt sozial verträglicher Arbeitsbedingungen

Für den künstlerischen Bereich ergeben sich zudem weitere Schutzziele:

- Kreativität erhalten
- affektive Schwingungsfähigkeit und emotionale Offenheit erhalten
- Ensemblegeist erhalten und stärken
- Work-Life-Balance sicherstellen
- künstlerisches Niveau sichern
- Selbstwertgefühl erhalten

1.6 Wann die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen auch sinnvoll ist

Eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen kann abgesehen von den rechtlichen Vorgaben auch in folgenden Fällen von Nutzen sein:

- bei wiederholten Beschwerden über Zeitdruck
- bei Konflikten, Streitigkeiten (mit Kolleginnen und/oder Kollegen oder mit Vorgesetzten)
- bei einer Häufung von krankheitsbedingten Ausfallzeiten oder einer Verlängerung der durchschnittlichen Dauer von Arbeitsunfähigkeiten
- bei qualitativen Einbußen, Leistungsinstabilität



2 Was Sie über arbeitsrelevante psychische Aspekte wissen sollten

2.1 Individuelle Leistungsvoraussetzungen

Als innere Belastungen werden hier zentrale psychologische „Werkzeuge“, Charaktereigenschaften bzw. Persönlichkeitsmerkmale von Künstlerinnen und Künstlern, die mit inneren Belastungen verbunden sind, verstanden. Aufgrund der Wertneutralität können diese sowohl positiv (z. B. „Freude“) als auch negativ (z. B. Krankheit, körperliche Einschränkung, Traurigkeit, Ermüdung) sein. In Kombination mit den äußeren Faktoren resultiert die neutrale, negative oder positive arbeitsbedingte Beanspruchung.

Während die Belastungssituationen bei der Arbeit im künstlerischen Bereich hochspezifisch sind, sind die personenbezogenen Variablen nicht künstlerspezifisch zu sehen. Sie finden sich auch in anderen Berufsbildern (z. B. selbstreflektierende Lehrerin, empathischer Vertriebsleiter). Es gibt spartenspezifische und interindividuelle Unterschiede.

► Das Dehnen dient auch zur individuellen Einstimmung auf den Arbeitstag

Die Bedeutung der Psyche in der darstellenden Kunst

Möchte man sich der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in künstlerischen Berufen nähern, muss man einen wichtigen Unterschied zu nicht-künstlerischen Berufen verstehen: Während in nicht-künstlerischen Berufen Gefühle und Emotionen ein begleitender, aber nicht wesentlicher Anteil der beruflichen Tätigkeit darstellen, da jeder Mensch sie ja „mit zur Arbeit bringt“, ist sie in der darstellenden Kunst ein je nach Sparte mehr oder weniger zentrales Werkzeug der zu erbringenden Arbeitsleistung. Dies bedeutet zum einen, dass der Umgang damit Teil der Ausbildung ist und darstellende Künstlerinnen und Künstler eine besondere Fähigkeit bzw. Expertise darin erworben haben. Zum anderen bedeutet es aber, dass die Psyche in diesem Berufsfeld in besonderer Weise beansprucht wird.

Der psychologische Werkzeugkoffer

„Hätten Künstlerinnen und Künstler einen psychologischen Werkzeugkoffer, dessen Inhalt man begutachten könnte, würde es die Gefährdungsbeurteilung erleichtern. Wäre ein Werkzeug verloren gegangen, veraltet oder nicht gut gepflegt, hätten alle ein Interesse daran, dies zu ändern, weil der Zusammenhang zwischen guten Werkzeugen und guten Ergebnissen für alle sichtbar wäre. Ebenso könnte man klar erkennen, wann die Handhabung eines Werkzeuges besondere Gefahren mit sich bringt und würde dies präventiv absichern, um Unfälle zu vermeiden. Und niemand würde bezweifeln, dass er die Hilfe von Fachleuten in Anspruch nehmen muss, um beispielsweise ein hochkompliziertes elektronisches Gerät, von dem eine Premiere abhängt, warten oder reparieren zu lassen. Künstlerinnen und Künstler besitzen einen solchen Werkzeugkoffer, aber der Inhalt ist nicht sichtbar. Darüber hinaus ist er den psychologischen Werkzeugen des Alltagslebens sehr ähnlich. Eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen künstlerischer Tätigkeiten muss daher einerseits die beanspruchten psychologischen Werkzeuge fachgerecht definieren und von der Alltagspsychologie abgrenzen können, damit keine Fehlschlüsse entstehen.“

(A. Gause)

Gefühle

Wenn Psychologen von der „**affektiven Schwingungsfähigkeit**“, Schauspieler und Schauspielerinnen von „Durchlässigkeit“ und Sänger und Sängerinnen vom „Transport der Gefühle über den Atem“ oder durch „Bewegung“ (Tanz) sprechen, meinen alle das Gleiche: Darstellende Künstler und Künstlerinnen müssen in der Lage sein, die jeweils für die Rolle erforderlichen Gefühle „zum Schwingen zu bringen“ und dem Publikum somit vermitteln zu können. In der Regel handelt es sich um Gefühle, die im Alltag auch vorkommen, aber in geringerer Ausprägung. So sehen wir auf der Bühne eher tiefe Trauer, unbändige Wut und herzerreißende Sehnsucht als leichten Ärger oder ein beiläufiges Schmunzeln. Zudem müssen diese Gefühle bewusst abgerufen und häufig wiederholt werden können. In der Regel erleben Kreative es als positiv, ihre Gefühlswelt innerhalb des Berufes ausagieren zu können.

Eine Belastung mit negativen Auswirkungen bzw. gefährdendem Potenzial kann jedoch entstehen, wenn gegen die eigene Befindlichkeit „gefühl“ werden muss, über längere Zeit und unter hohem Druck, um ein authentisches Ergebnis zu erzielen.

Hilfsmittel für die Tränen

Im Filmgeschäft wird vielfach der „Tränenstift“ eingesetzt. Das ist ein Wachsstift mit Menthol- und Campher-Auszügen, der auf die Haut unterhalb der Augen aufgetragen wird und Tränen hervorruft. Er gilt als probates Mittel für Schauspielerinnen und Schauspieler, auf Abruf zu weinen, hinterlässt aber gleichzeitig bei vielen ein Gefühl des Versagens, da sie mit dem Hilfsmittel keine authentischen Gefühle erzeugt haben.

Gefühle kommen und gehen in Wellenbewegungen. Dies macht sich z. B. die Angsttherapie zunutze, indem sie Patientinnen und Patienten hilft, Angstphasen zu bewältigen und ihnen Zuversicht vermittelt, dass sie wieder abklingen. Künstlerinnen und Künstler müssen in der Lage sein, diese Wellenbewegungen auf die Erfordernisse ihrer Rolle abzustimmen.

Wahrnehmung

Kommunikation beginnt bereits mit der Wahrnehmung innerer und äußerer Signale. Darstellende Künstlerinnen und Künstler müssen besonders versiert darin sein, zu kommunizieren und auch darin, ihre Umgebung mit allen Sinnen detailliert wahrzunehmen. Ausbildungen innerhalb der darstellenden Kunstformen beginnen in der Regel mit der Schärfung der Sinne. Künstlerinnen und Künstler müssen Signale und Reize vielfältig, gleichzeitig, differenziert und mit allen Sinnen wahrnehmen, analysieren und beantworten können. Hierbei variieren die Schwerpunkte von Genre zu Genre. So richten Sängerinnen und Sänger ihre Aufmerksamkeit vornehmlich auf das Körpergefühl und Hören aus, Tänzerinnen und Tänzer neben dem Körper auf die räumliche und rhythmische Orientierung sowie künstlerische Darstellung, Schauspielerinnen und Schauspieler vor allem auf das Zusammenspiel von Innenwelt, Rolle und Szene und Musikerinnen und Musiker neben der Technik auf die Interpretation der Musik. Darstellende Künstlerinnen und Künstler wissen zu jedem Zeitpunkt, wer was neben ihnen auf der Bühne und im Zuschauerraum tut.

Hochspannung

Es herrscht Hochspannung bei der Inszenierung, die z. B. erklären kann, warum das Husten eines Zuschauers einen Zornesausbruch auf der Bühne hervorrufen kann, wie es z. B. von dem Jazzpianisten Keith Jarrett berichtet wird.
(Welt online, 22.10.2007)

Die besonders intensive Wahrnehmung der Umwelt bedeutet einerseits einen Gewinn an Intensität des Erlebens und trägt andererseits das Risiko einer Reizüberflutung und damit verbundenen Überlastung mit negativen Folgen in sich.



Empathie

Die Aufgabe von darstellenden Künstlerinnen und Künstlern ist es, ihre Umwelt zu erreichen und dementsprechend richten sie ihr Handeln danach aus. Mit der Schärfung der Wahrnehmung geht die Stärkung der Empathie einher und damit die Fähigkeit von Künstlerinnen und Künstlern, mit ihrem Gegenüber – Partnerinnen und Partnern sowie dem Publikum – in einen emotionalen Austausch zu treten. Von Außenstehenden wird diese intensive Zuwendung zum Gegenüber manchmal als „Ringens um Anerkennung“ wahrgenommen.

Empathie kann aber auch zur Gefährdung werden: Ist die Dosis der erforderlichen Empathie im Berufsalltag zu hoch und sind die Erholungsphasen nicht ausreichend, können die Betroffenen in einen emotionalen und sozialen Erschöpfungszustand geraten und ihre ursprünglich positive Fähigkeit verkehrt sich ins Gegenteil: Sie meiden Kommunikation, richten ihre Aufmerksamkeit auf sich selbst und ignorieren ihre Umwelt.

Offenheit

Künstlerinnen und Künstler müssen in besonderem Ausmaß einen Einblick in ihr Seelenleben gestatten. Es ist Teil ihres Berufes und darf von der Regie und dem Publikum eingefordert werden. Dies macht vor persönlichen Grenzen und Tabus keinen Halt. Die Verantwortung, über die eigenen Widerstände hinausgehen zu können, liegt auf Seiten der Künstlerinnen und Künstler und stellt eine erhebliche psychische Herausforderung dar. In nicht-künstlerischen Berufen werden im Falle eines Konfliktes oder einer persönlichen Kränkung psychische Schutzschilder wie z. B. Trotz, Widerstand oder Rückzug eingesetzt. Diese Möglichkeit bietet sich für Künstlerinnen und Künstler nicht: Sie müssen am Arbeitsplatz jederzeit und für jedermann zugänglich sein, immer ansprechbar, emotional empfänglich und schwingungsfähig und dabei verletzlich. Kreative Personen, die versuchen, dies zu vermeiden, um sich vor Verletzung (z. B. durch beschämende Kritik, unangemessene Anforderungen oder sexuelle Belästigung) zu schützen, haben ihr Arbeitsmaterial nicht mehr zur Verfügung.

Selbstreflexion

Künstlerinnen und Künstler werden vom ersten Tag der Ausbildung an dazu angehalten, sich selbst intensiv zu beobachten und ihr Selbstbild immer wieder mit dem von außen wahrgenommenen Fremdbild abzugleichen. Sängerinnen und Sänger, was den Klang und den Ausdruck ihrer Stimme anbelangt, Tänzerinnen und Tänzer bezogen auf die Bewegung, Schauspielerinnen und Schauspielerinnen in Bezug auf die Intensität und Authentizität ihrer Darstellung sowie Musikerinnen und Musiker auf die technische (Ausdrucks-)Qualität. Aus der psychologischen Forschung weiß man, dass Menschen, die beobachtet werden, ihr Verhalten verändern (vgl. Frey et al. 1978). Im Moment der Beobachtung – für Künstlerinnen und Künstler also in jedem Moment ihrer Arbeitszeit – werden innere Standards aktiviert. Die Folge ist ein Vergleich des Ist-Soll-Zustands („Wie bin ich und wie sollte ich sein?“), der häufig zum eigenen Nachteil ausfällt.

Eine „Überdosis“ an Selbstreflexion kann eine psychische Destabilisierung bewirken. Zudem sind aufgrund der Enge des Arbeitsmarktes in der darstellenden Kunst ein hohes Leistungs- und Anspruchsniveau an der Tagesordnung, die Bewertungskriterien aber häufig unklar und können vor dem Diskriminierungsgesetz nicht Halt machen – das Geschlecht, die Figur, die Haarfarbe, das Alter gehören zum Anforderungsprofil und sind Grundlage der Besetzung. Darstellende Künstlerinnen und Künstler müssen also, um psychisch stabil zu bleiben, immer wieder die Balance herstellen zwischen der Ausrichtung auf hohe Ansprüche und Selbstkritik auf der einen und einer Entlastung davon auf der anderen Seite.

Weitere Eigenschaften

Darüber hinaus haben darstellende Künstlerinnen und Künstler einen arbeitsbezogenen Hang zum Perfektionismus. Damit verbunden ist der Aufbau eines hohen Erwartungsdruckes an sich selbst. Beides kann dazu führen, dass psycho-physische Warnsignale (auch im Sinne einer Bagatellisierung) unbeachtet bleiben oder Grenzen überschritten werden, was wiederum mit gesundheitlich negativen Folgen verbunden sein kann.

Darstellende Künstlerinnen und Künstler stehen im öffentlichen Fokus.
Das gilt für die Bühne und die Bewertung der Arbeitsleistung.
Auch das unterscheidet sie von anderen Berufen.

Personenbezogene Variablen

Für die Berufe innerhalb der darstellenden Kunst sind die genannten personenbezogenen Variablen für eine erfolgreiche Ausbildung und Berufstätigkeit essenziell. Diese personenbezogenen Variablen können allein, aber auch im Wechselspiel mit anderen Faktoren, zu Gefährdungen mit negativen, kurz- oder langfristigen, akuten oder chronischen gesundheitlichen Beschwerden sowie manifesten Erkrankungen umschlagen. Die Beurteilung von Gefährdungen in der darstellenden Kunst setzt das Verständnis über diese komplexen Vorgänge voraus.

2.2 Äußere psychische Belastungen bei künstlerisch Beschäftigten

Zu den Arbeitsaufgaben von darstellenden Künstlerinnen und Künstlern gehört die Wiedergabe und (wiederholte) Gestaltung von Rollen oder Stücken in den Bereichen Musik, Gesang, Tanz, Schauspiel und Musical.

Die arbeitsbedingten Belastungen können – genauso wie die Produktionen – hochvariabel sein.

Das Fundament für eine erfolgreiche Berufslaufbahn als darstellende Künstlerin und als darstellender Künstler bilden die Fertigkeiten des eigenen Körpers auf der Basis anatomisch-physiologischer, gegebenenfalls musikalischer sowie künstlerischer Voraussetzungen.

Jedoch ist – bis auf wenige Ausnahmen – eine Berufsausübung nur mit einem insgesamt funktionsfähigen und möglichst gesunden Organismus möglich. Auch geringe körperliche Einschränkungen können häufig gar nicht (oder nur mit Hilfe von Kompromissen, die ihrerseits wiederum gefährdende Aspekte enthalten) kompensiert werden.

Die psychischen Belastungen können entsprechend den Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung der Gefährdungsbeurteilung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA, s. Literaturverzeichnis) in fünf Merkmalsbereichen dargestellt werden.

Merkmalsbereiche psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

- Arbeitsintensität/Arbeitsaufgabe
- Arbeitsorganisation
- soziale Beziehungen
- Arbeitsumgebung
- neue Arbeitsformen

Die auf den nächsten Seiten folgende Checkliste ist Grundlage für die weiteren Darstellungen.

Arbeitsaufgabe

Merkmalsbereiche der Arbeit	beispielhafte Belastungsfaktoren im künstlerischen Bereich	beispielhafte Maßnahmen in unbewerteter Reihenfolge
Vollständigkeit der Aufgabe	überwiegend vollständiger Teil (Rolle) innerhalb einer Produktion	
Handlungsspielraum	<ul style="list-style-type: none"> • nachgeordnete Handlungen (Ausnahme: theaterinterne Projekte, Improvisationsanteile) • kaum bis kein Einfluss auf <ul style="list-style-type: none"> – eigene Arbeitsplanung (Ausnahme: Lernen des Stückes selbst planbar) – Arbeitspensum – Arbeitsinhalt (Stückauswahl) – Arbeitsmethoden/Arbeitsverfahren (z. B. Art des Trainings: klassisch – zeitgenössisch) – Reihenfolge der Tätigkeiten (z. B. im Probenprozess) – Höhe der Leistungserbringung (Höchstleistung wird erwartet, auch nach einer Pause, „von 0 auf 100“) – Rollenbesetzung – Spielplan/saisonale Planung (Anzahl der Stücke)/zeitliche Planung im Produktionsablauf – Pausenplanung • altersbedingte Veränderung (z. B. Herabstufung vom Solist in die Gruppe bis zur Kündigung) 	<ul style="list-style-type: none"> • Führungsverantwortung der künstlerischen Leitung klären • Mitarbeitergespräche • gemeinsame „Leitlinie“ festlegen (z. B. „nicht meckern“) • alternative Modelle fördern, die eine bessere Mitbestimmung ermöglichen (z. B. Open-Space-Veranstaltungen) • Mehrfachbesetzungen einer Rolle ermöglichen • Benachteiligungen thematisieren und Lösungen suchen • Einzelpersonen wahrnehmen und Künstlerinnen und Künstler als Menschen wahrnehmen • Reflexion der eigenen Rolle fördern
Variabilität (Abwechslungsreichtum)	<ul style="list-style-type: none"> • von sehr variabel in Abhängigkeit von der Ausrichtung und Organisationsstruktur des Theaters (z. B. Ein-Sparten oder Mehrsparten-Theater, Parallel-Produktionen) • bis hin zu großer Monotonie (z. B. En-Suite-Produktionen über eine bis zwei oder mehr Jahre) • über Jahre hinweg ähnliche bis gleiche Arbeitsgegenstände und Arbeitsmittel (z. B. Instrument bei Musiker wird ein Leben lang gespielt, gleichartiges Training ohne große Abwechslung im Tanz) 	<ul style="list-style-type: none"> • Präventionsangebote von ergonomischer Bedeutung machen • Periodisierung des Jahres (in allgemeine, spezielle und Regenerationsphase, z. B. im Tanz) • bei Besetzungen auf Bedürfnisse der Darstellenden achten • Individualisieren von Rollen, Rotation von Rollen

Merkmalsbereiche der Arbeit	beispielhafte Belastungsfaktoren im künstlerischen Bereich	beispielhafte Maßnahmen in unbewerteter Reihenfolge
Information/ Informationsangebot	<ul style="list-style-type: none"> • zu gering mit langen Phasen ohne Information Beispiele: <ul style="list-style-type: none"> – keine Information von Regisseur zum Stück – kurzfristige Ankündigung ohne Möglichkeit der Vorbereitung (Proben nach Ansage) – kurzfristige Rollenübernahme • ungünstig dargeboten (z. B. im Vorbeigehen) • lückenhaft (wichtige Informationen fehlen) • fehlendes z. B. einheitliches Informationssystem für wichtige Termine (z. B. Sprechstunden Betriebsarzt, Änderungen von Vorstellungsterminen) nicht vorhanden 	<ul style="list-style-type: none"> • einheitliche Regelungen zu Tagesplänen und freien Tagen festlegen und darüber regelmäßig informieren • Kommunikationsroutinen festlegen (E-Mail-Verteiler, Aushänge, Unterweisungen), Teilhabe aller Betroffenen am Prozess (z. B. Chor, Orchester, Gruppentänzer)
Verantwortung	<ul style="list-style-type: none"> • unklare Kompetenzen und Verantwortlichkeiten (z. B. fehlendes Organigramm) 	<ul style="list-style-type: none"> • Organigramm zur Verfügung stellen • neue Beschäftigte vorstellen und einarbeiten
Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeit entspricht nicht der Qualifikation und/oder dem Alter (Überforderung – Unterforderung) • z. B. Tänzer mit artistischen Aufgaben, solistisch ausgebildete Tänzer mit Gruppenaufgaben in der letzten Reihe • solistisch ausgebildete Sänger mit Aufgaben im Chor • zu schwierige Stücke/zu leichte Stücke für Musiker • Statisterie für (über-)qualifizierte Personen (z. B. Tänzer als Statisten in Schauspiel) 	<ul style="list-style-type: none"> • Projekte anbieten • Fortbildungsprogramm auch für Darsteller vorsehen • Umschulungsmöglichkeiten unterstützen • Unterforderung und Überforderung thematisieren
emotionale Inanspruchnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Darstellen emotional berührender Ereignisse, z. B. Nacktszenen, Darstellen einer Vergewaltigung, Todesszenen • Diskrepanz zwischen emotionaler Anforderung und subjektiver Empfindung (z. B. Freude spielen trotz des Empfindens einer großen Trauer) • Emotionale Beteiligung/Engagement wird erwartet („Eintauchen“ in die Rolle/Stück/Aufgabe) 	<ul style="list-style-type: none"> • optimale Probenbedingungen schaffen (geschützter Probenraum) • regelmäßige Pausen • regelmäßiger Kontakt vom künstlerischen Betriebsbüro und Intendanz zu den Darstellenden während der Produktion • Möglichkeit der vertraulichen Aussprache schaffen (Betriebsärztin oder -arzt, Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit) • Mitgestaltungsmöglichkeit für die Darstellenden schaffen • Berücksichtigung der Persönlichkeit bei der Planung (Rollenbesetzungen) • Flow-Voraussetzungen schaffen • Ein- und Aussteigen in die Rollen durch betriebliche Angebote zur Weiterbildung anbieten und fördern

Arbeitsorganisation

Merkmalsbereiche der Arbeit	beispielhafte Belastungsfaktoren im künstlerischen Bereich	beispielhafte Maßnahmen in unbewerteter Reihenfolge
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> • wechselnde, zum Teil nicht planbare Arbeitszeiten, auch an Wochenenden, Feiertagen, geteilt (morgens/abends) oder zusammenhängende Proben (kurze Mittagspause) (Vereinbarkeitsprobleme mit dem familiären Umfeld) • Üben und Proben in privater Umgebung/ Freizeit (Rollen, Stücke) • Pausenplanung (z. B. Erledigung anderer Dinge in sogenannten probenfreien Phasen) • Proben/Arbeit auf Abruf beziehungsweise kurzfristige Änderung/Ankündigung von Probeninhalten und/oder -zeiten • gegebenenfalls „Rufbereitschaft“ bei Erkrankung von Kollegen/Kolleginnen mit Übernahme der Rolle 	<ul style="list-style-type: none"> • rechtliche Situation klären • Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes erwirken • genügend Ruhephasen nach starken Belastungsphasen • Leitlinien zur Arbeitszeit aufstellen • Arbeitszeiten durch die Darstellenden kontrollieren lassen (Eigenkontrolle) • auf Proben nach Ansage verzichten, stattdessen frühzeitig bekannt gegebene Tages- und Wochenpläne. Änderungen nur im Notfall • Gesamtüberblick über die Belastung der einzelnen Darstellenden behalten • Planbarkeit der freien Zeit ermöglichen
Arbeitsablauf	<ul style="list-style-type: none"> • Belastungs- und Ruhephasen stark variierend im Verlauf des Tages und der Saison/Stoßbelastungsphasen (Zeitdruck/hohe Intensität – Langeweile) • viele Störungen/Unterbrechungen im Probenverlauf • „inhaltliches Springen“ aufgrund nicht eingehaltener zeitlichen Abfolge innerhalb der Proben (z. B. erst Finale, dann Ouvertüre, dann Mittelteil) 	<ul style="list-style-type: none"> • Leitlinien zur Probengestaltung aufstellen, Abweichungen zulassen • Begleitung der Endproben durch Intendanz und KBB
Kommunikation/ Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> • (mangelnde) Kenntnis organisatorischer Strukturen im Theater • unklare Kompetenzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ensemblestrukturen schaffen (z. B. durch Ensemblevertretung und Ensembleversammlungen) • Führungsverantwortung der künstlerischen Leitung

Soziale Beziehungen

Merkmalsbereiche der Arbeit	beispielhafte Belastungsfaktoren im künstlerischen Bereich	beispielhafte Maßnahmen in unbewerteter Reihenfolge
Kollegen	<ul style="list-style-type: none"> • (geringe) Anzahl sozialer Kontakte durch z. B.: <ul style="list-style-type: none"> – mangelnden Respekt – Spaltungen in der Gruppe – Sprachbarrieren – Kontakt zu anderen Abteilungen (z. B. organisatorische und inhaltliche Unterschiede der verschiedenen Bereiche mit fehlendem Kontakt) – innerbetriebliches Imagedenken (z. B. „Chormitglieder sind schwierig“) • Konflikte durch z. B. <ul style="list-style-type: none"> – variable Arbeitsverträge und fehlende Konfliktlösungskultur oder -kompetenz – soziale Drucksituationen (wiederholtes Vorspielen, Arbeit für wenig/ohne Entlohnung) – generationsbedingte Konflikte (Ältere dominieren Jüngere) – Konkurrenzdenken (Neid und Misstrauenskultur mit fehlender gegenseitiger Unterstützung) – Zusammenarbeit unterschiedlicher hierarchischer Ebenen (z. B. Solist mit Gruppe, Chor mit Extrachor) 	<ul style="list-style-type: none"> • Klärung der Wünsche der Darstellenden • Kommunikation der Entscheidungen • Anbieten von (spartenübergreifenden) Seminaren zu: <ul style="list-style-type: none"> – Konfliktmanagement – Teambuilding – Kommunikation • Mediation anbieten • bei gemeinsamen Veranstaltungen auf Vermischung der Gruppen achten • Willkommenskultur für neue Beschäftigte schaffen
Führungs-kräfte	<ul style="list-style-type: none"> • Diskrepanz zwischen künstlerischer Kompetenz und Führungskompetenz z. B. <ul style="list-style-type: none"> – starker/schwacher Chorvorstand – cholischer Regisseur – mangelnde Wertschätzung – fehlende Führung im Bedarfsfall – mangelndes Feedback nach erbrachter Leistung – Einordnung der Leistung anhand öffentlicher Kriterien (z. B. Zeitungskritik) – mangelnde Betreuung von Berufsanfängern – Gruppenkritik, keine Einzelkritik • mangelnde Sprachkenntnisse • Wertekonflikte (auch interkulturell) 	<ul style="list-style-type: none"> • Informationen über Rechte und Pflichten • Mitarbeitergespräche • Führungsverantwortung der Leitung • Führungs-Coaching • Konstruktive Feedback-Kultur installieren • Mitarbeiterförderung (z. B. Schulungsangebote zu Stimme, körperlichem Ausdruck) • Aufklärung über hausinterne Richtlinien, Führungskultur des Hauses • Patensystem („alter Hase hilft jungem Küken“) einführen • Schwierigkeiten benennen • Interkulturelle Kompetenz durch Workshops stärken • Sprachkurse anbieten • Bewusstsein stärken für negative innerbetriebliche Kommunikation und entsprechende Veränderung • Kritik „unter vier Augen“ einführen

Arbeitsmittel und Arbeitsumgebung

Merkmalsbereiche der Arbeit	beispielhafte Belastungsfaktoren im künstlerischen Bereich	beispielhafte Maßnahmen in unbewerteter Reihenfolge
<p>physikalische und chemische Faktoren</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lärm • klimatische Faktoren (Wärme/Kälte/Zugluft) • Beleuchtung (in Probenräumen, auf der Bühne produktionsbedingt/Orchestergraben) • allergisierende, irritierende bis toxische Substanzen (z. B. Klebstoffe, Bühnennebel, Schminke, Maske, Staub, Schimmel, Trockeneis) 	<ul style="list-style-type: none"> • Probebühnen angemessen ausstatten (z. B. Schwingboden für Tanz, Akustik, Beleuchtung) • Lärmbelästigung minimieren • Kontakt zum Betriebsarzt und zur Betriebsärztin halten • Bewusstsein für physikalische Einwirkungen stärken (z. B. Raumbefeuchtung bei trockener Luft)
<p>physische Faktoren</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ergonomisch ungünstig: <ul style="list-style-type: none"> – Zwangshaltungen – repetitive Bewegungen – Bewegung von Lasten (z. B. Menschen/ Requisiten, mobile Ausstattung) – statische Positionen/zum Teil Überkopfarbeit (z. B. Hebungen im Tanz) • schwere Arbeit (z. B. maximale Herz-Kreislauf-Belastung im Tanz) • Bewegung von Lasten (z. B. im Schauspiel, Tanz) • Durchführung von ungewohnten, nicht gelernten Bewegungen (z. B. Tänzer mit artistischer Aufgabe, Sänger mit Spitzenschuhen, tanzender Musiker) 	<ul style="list-style-type: none"> • auf Periodisierung der Belastungen achten (siehe oben) • ergonomisch ungünstige Bewegungen nur bei Vorbildung, möglichst gering halten und zum Ende der Proben minimieren (Ermüdung) • Einsatz von Originalrequisiten möglichst frühzeitig, ausreichende Probenzeit einplanen • Ausgleichsangebote anbieten
<p>Arbeitsplatz und Informationsgestaltung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • behelfsmäßige Räume (z. B. für Kostümwechsel) • räumliche Enge (z. B. Orchestergraben, Garderoben) • nicht-adäquate Räume (z. B. zu dunkel, fehlender Tanzboden im Tanzbereich, fehlende Lüftung oder Tageslicht in Proben- oder Trainingsräumen) • (unzureichende) Gestaltung von Signalen und Hinweisen (z. B. Spalten, Risse, Kabel, geringe Beleuchtung, Stolperfallen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Raumgestaltung hinterfragen • passende Räumlichkeiten (auch Garderoben) zur Verfügung stellen • Ausweichmöglichkeiten bieten • Ruheräume einrichten
<p>Arbeitsmittel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • fehlendes oder nicht geeignetes „Werkzeug“ wie z. B. <ul style="list-style-type: none"> – fehlender, bzw. schadhafter, nicht für den Tanz geeigneter Boden, instabile Stange – akustisch ungeeignete Räume für musikalische Proben 	<ul style="list-style-type: none"> • passende Räumlichkeiten bieten • Einweisung der Darstellenden

Neue Arbeitsformen

Merkmalsbereiche der Arbeit	beispielhafte Belastungsfaktoren im künstlerischen Bereich	beispielhafte Maßnahmen in unbewerteter Reihenfolge
Mobilität	<ul style="list-style-type: none"> • räumliche Mobilität (z. B. lange Anfahrtswege bei Gastspielreisen, mehrere Spiel- oder Probenorte, Engagements in verschiedenen Städten) • zeitliche Mobilität 	<ul style="list-style-type: none"> • frühestmögliche Planbarkeit für die Darstellenden herstellen • Möglichkeit der Zweitbesetzung bei wichtigen sozialen Terminen vorsehen • für soziale Kontaktmöglichkeiten außerhalb des Produktionskontextes sorgen
atypische Arbeitsverhältnisse, diskontinuierliche Berufsverläufe	<ul style="list-style-type: none"> • Produktions- und Zeitverträge (ein bis zwei Jahre) • Arbeitsplatzwechsel beim Intendantenwechsel • verschiedene Verträge (Tätigkeiten) parallel zur Existenzabsicherung • fehlende Planbarkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten unterstützen • Karrieremodelle entwickeln • Beratung durch Externe im Betrieb anbieten
zeitliche Flexibilisierung	<ul style="list-style-type: none"> • (fehlende) Grenze zwischen Beruf und Arbeit (z. B. Text lernen in der Freizeit, Üben in der Freizeit) • ständige Erreichbarkeit (z. B. bei plötzlichem Ausfall eines Kollegen, Übernahme der Rolle) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mindeststandards einhalten

Sozialpolitische/gesellschaftspolitische Bedingungen

Viele negative psychische Belastungsfolgen entstehen aus den Lebens- und Arbeitsumständen der Künstlerinnen und Künstler – nicht aus der künstlerischen Tätigkeit selbst. Diese äußeren Belastungen sind für die Branche üblich. Hierbei handelt es sich z. B. um die schlechte Einkommenssituation und damit verbundene Angst vor Altersarmut: Laut Künstlersozialkasse (KSK) erreichten die dort versicherten darstellenden Künstlerinnen und Künstler am 1. Januar 2017 ein Jahresdurchschnittseinkommen von 16.495 € (KSK, 2017).

Beklagt wird auch die fehlende Planbarkeit und Sicherheit durch Zeitverträge (Produktionsverträge, Ein- oder Zwei-Jahresverträge). Damit verbunden ist die ständige Bereitschaft zur Mobilität und der dadurch erschwerte Aufbau von Familie und sozialem Umfeld (Gause, 2011, Gause, 2016, Norz, 2016, Söndermann, 2014), beides wichtige Faktoren für die psychische Gesundheit.



romanski - Fotolia.com

2.3 Spartenspezifische innere und äußere psychische Belastungen und Gefährdungen

Es lassen sich sparten- bzw. tätigkeitsspezifische, mehr oder weniger stark ausgeprägte Unterschiede psychischer Belastungen im künstlerischen Bereich benennen.

Ausgewählte Unterschiede psychischer Belastungen in künstlerischen Berufsgruppen auf der Basis von Erfahrungswerten

Belastungsaspekt	Musik und Orchester (Solo und Gruppe)	Gesang (Solo und Chor)	Schauspiel	Tanz (Solo und Gruppe)	Musical	künstlerische Führung
Ausbildungsbeginn präpubertär	++	(+)	-	++	+	-
begrenzte Lebensarbeitszeit auf der Bühne („biografische Falle“)	-	+	+ w>45 Jahre 0 m	++	+	-
Vorhandensein von Arbeitsmitteln im klassischen Sinne	(+, Instrument)	-	-	-	-	+
Führungskompetenz	-	-	-	-	-	++
Verantwortung mit Fürsorgepflicht	-	-	-	-	-	++
körperliches Idealbild	-	-	+	++	++	-
Perfektionierung der Technik/ Leistungskontinuität	++	++	++	++	++	-
hohes Risiko für Verletzungen / chronische Schäden	++	-	-	++	++	-
geschlechtsspezifische Belastungen	-	++	++	++	++	-
genreübergreifende Tätigkeit (hohe Variabilität)	-	+(Schauspiele/ Gesang)	+(Schauspiele/ Gesang)	+(Tanz/ Artistik)	++	++
Umgang mit akuten und chronischen Schmerzen des Bewegungssystems	++	-	-	++	++	-
Bagatellisierungsneigung von Verletzungen/Schäden	++ (Schmerzen/ Schwerhörigkeit)	-	+	++	++	-
Verzicht auf außerberufliche Aktivitäten	++	++	+	++	++	-

++ stark vorhanden

+ eher vorhanden

- eher neutral bis nicht vorhanden



3 Wie Sie eine Gefährdungsbeurteilung durchführen können

3.1 Inhaltliche Struktur einer Gefährdungsbeurteilung

Die Nationale Arbeitsschutzkonferenz hat in den „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen für die Unternehmen und Arbeitsschutzakteure“ die Checkliste „Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung“ definiert und herausgegeben:

1. Arbeitsintensität/Arbeitsaufgabe
2. Arbeitsorganisation
3. Soziale Beziehungen
4. Arbeitsumgebung
5. Neue Arbeitsformen

Diese Struktur kann für die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung als Grundlage herangezogen werden.



3.2 Methoden

Fragebögen – Vorabfrage

Eine Vorabfrage ermöglicht es Ihnen (als möglicherweise extern beauftragte Person) einen Überblick über Strukturen in der jeweiligen Einrichtung zu erhalten, die Ihnen möglicherweise noch nicht bekannt sind. Die Vorabfrage dient als erster Einstieg.

Es hat sich als sinnvoll erwiesen, diesen Bogen sowohl von der verantwortlichen Führungskraft und/oder dem Führungsteam oder der Assistenz als auch von der Verwaltung ausfüllen zu lassen. Neben einer ersten Einschätzung und der Möglichkeit einer besseren Einordnung nachfolgender Ergebnisse verkürzt die Vorabfrage den Fragebogen für die zu befragenden Künstlerinnen und Künstler (s. Anhang I).

Fragebögen – Screening psychische Belastungen und Gefährdungen

Der Screening-Fragebogen kann einen ersten Überblick über diejenigen Bereiche oder Themen in Ihrem Haus geben, in denen mögliche Gefährdungen vorliegen. Es handelt sich um einen nicht-evaluierten Fragebogen. Daher sind die Ergebnisse als Grobanalyse zu verstehen. Die Teilnahme sollte freiwillig und anonym erfolgen. Bei kleinen Gruppen müssen die Ergebnisse so dargestellt werden, dass keine Zuordnung der Antworten zu einer Person erfolgen kann (s. Anhang II).

Auswertung: Entfallen mehr als 50 Prozent der Antworten auf eine bestimmte Antwortmöglichkeit, sollte dieser Punkt bei weiteren Erhebungen und Maßnahmen Beachtung finden.

Es wird darauf hingewiesen, dass es sich hierbei um einen ersten Grobscreening-Fragebogen handelt. In Abhängigkeit vom Ergebnis müssen weitere Analysen bzw. Maßnahmen erfolgen. Dazu können auch weiterführende Fragebögen gezählt werden (s. auch Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, www.baua.de).

Interview-Leitfaden

Zur genaueren Analyse (Feinanalyse, auch punktuell bei Unklarheiten der Grobanalyse) oder alternativ zum Screening-Fragebogen, bieten sich zur Identifizierung konkreter Ursachen von Problemen beispielsweise gezielte Workshops oder Interviews in kleineren Gruppen oder Einzelgesprächen an. Dieses, schon der Feinanalyse zugeordnete Verfahren, sollte ausschließlich von Experten bzw. Fachleuten durchgeführt werden, die in einem neutralen Verhältnis zur jeweiligen Einrichtung stehen. Dazu gehören bspw. die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt oder auch eine extern beauftragte Moderatorin oder ein Moderator. Das Interview sollte auf freiwilliger Basis erfolgen.

Zum Ablauf eines Interviews zur Gefährdungsbeurteilung durch psychische Belastungen empfiehlt sich folgendes Vorgehen:

Vorbereitung

Überlegen Sie sich genau, warum Sie ein Interview durchführen möchten. Meist wird es zur intensiveren Nachforschung bei vorhandenen Ergebnissen (z. B. durch eine Mitarbeiterbefragung) genutzt. Manchmal auch zur Grunderhebung.

Tipp:

Perfektion ist nicht gefragt. Die drängendsten Probleme werden sich von selbst zeigen und im Sinne eines systemischen Prozesses der kontinuierlichen Verbesserung wird jede Lösung der drängenderen Probleme zu einer Gesamtverbesserung führen.

Einladung

Laden Sie die Künstlerinnen und Künstler frühzeitig ein und erklären Sie kurz den Sinn des Interviews.

Tipp:

Machen Sie den Prozess transparent. Erklären Sie, warum Sie eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Betrieb durchführen, in welcher Phase des Prozesses dieses Interview stattfindet und warum Sie diese Künstlerin oder diesen Künstler ausgewählt haben. Weisen Sie zudem explizit noch einmal darauf hin, dass es nicht um die persönlichen Belastungen geht, sondern um die Belastungen des Arbeitsplatzes, um Ängste von vorneherein abzubauen!

Ermöglichen Sie der Künstlerin und dem Künstler, Sie im Vorfeld bei Bedenken zu fragen.

Ort des Interviews

Wählen Sie einen ruhigen Ort und geben Sie sich genug Zeit (ca. 1 bis 1,5 Stunden). Die folgenden Fragen sind nur Vorschläge, um ein Gespräch in Gang zu bringen. Gehen Sie den einzelnen Erläuterungen nach und vertiefen Sie diese gegebenenfalls je nach Ihrem Interesse. Der große Vorteil eines Interviews ist es, dass Sie neue Erkenntnisse gewinnen können, die mit Standardfragen nicht abgedeckt werden.

Ablauf des Interviews

Die folgenden bereits genannten Felder

- Arbeitsintensität/Arbeitsaufgabe
 - Arbeitsorganisation
 - soziale Beziehungen
 - Arbeitsumgebung
 - neue Arbeitsformen
- sollten auch im Interview abgedeckt sein.

Tipp:

Hilfreich ist es, während des Gesprächs diese Bereiche zu visualisieren (auf einer Pinnwand, Flipchart oder auf Karten auf dem Tisch). So haben die Künstlerin und der Künstler die Themenbereiche immer im Blick.

Falls bereits Ergebnisse (z. B. aus einer Mitarbeiterbefragung) vorliegen, können Sie diese auch als Gedankenanker, den fünf Feldern zugeordnet, sichtbar machen, sie gemeinsam im Gespräch durchgehen (oder sie sogar im Vorfeld mit der Einladung verschicken) und dann im Gespräch assoziativ vertiefen.

Möglichkeiten zum inhaltlichen Vorgehen:

Freies Assoziieren: Sie geben lediglich die fünf Felder vor und fragen: Was sind Ihrer Meinung nach die psychischen Belastungen in diesen fünf Bereichen?

Konkrete Fragen: Folgende Fragen sind Angebote. Je nach Ihrem Betrieb können Sie Schwerpunkte setzen oder andere Fragen stellen (s. Anhang III).

Moderierte Workshops

Moderierte Workshops sind eine Möglichkeit, gemeinsam mit den Beschäftigten psychische Belastungen zu ermitteln, Maßnahmen zu entwickeln und die Wirksamkeit dieser zu überprüfen. Empfohlen ist diese Art der Vorgehensweise für kleinere Unternehmen oder kleinere Organisationseinheiten. Voraussetzung dafür ist, dass eine offene Gesprächskultur im Unternehmen gelebt wird. Die Auswahl der Abteilungen, die mit den Workshops beginnen, sollte auf freiwilliger Basis erfolgen (Beispiel für einen Workshop, s. Anhang IV).

Ergänzender Hinweis

Im Theaterbetrieb stellt die Terminfindung oft eine große Herausforderung dar: Ensembles oder Abteilungen arbeiten oft im Schichtsystem. Eine gemeinsame Terminfindung (siehe Schritt 1) ist wichtig, um ein möglichst umfassendes Bild der auftretenden psychischen Belastungen zu bekommen. Bei allen weiteren Schritten reicht meist die Teilnahme der interessierten Beschäftigten der darstellenden Kunst aus.





4 Was Sie mit den Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung anfangen können

4.1 Was Sie selbst tun können

Die Beschäftigten vor Ort sind die Fachleute für die spezifischen Zuständigkeiten und organisationalen Strukturen der jeweiligen Spielzeit an einem bestimmten Theater. Sie kennen die ungeschriebenen Gesetze und inoffiziellen Hierarchien, die Probleme der Beschäftigten der darstellenden Kunst, die eine Mehrheit betrifft oder den Ablauf zu stören scheinen. Sie kennen die positiven und negativen Auswirkungen der unterschiedlichen Produktionen, Anweisungen der Führungsebene und des allgemeinen Betriebsklimas.

Ihr Beitrag zur Gefährdungsbeurteilung besteht darin,

- diese Informationen zusammenzutragen und zugänglich zu machen
- Raum, Zeit und Personal dafür zur Verfügung zu stellen
- gegebenenfalls eine Vertraulichkeit von Gesprächen oder die Anonymität von Befragungen zu garantieren
- einen offenen Dialog darüber zu führen, welche Arbeitsumstände im Haus verbesserungsfähig sind
- Ihr Beitrag kann es auch sein, Fachleute zu finden, die – sowohl psychologisch als auch künstlerisch geschult – an der Auswertung dieser Daten mitwirken.

4.2 Wofür Sie professionelle Hilfe benötigen

Ebenso wichtig, wie es ist, einen Beitrag zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zu leisten, ist es, zu wissen, wo Sie an Ihre Grenzen kommen und wann für weitere Schritte Fachleute hinzugezogen werden sollten. Im Falle einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen von Künstlerinnen und Künstlern sollten Fachleute hinzugezogen werden für

- die Bewertung und Einordnung der gesammelten Informationen im Hinblick auf die psychische Gesundheit der künstlerischen Beschäftigten
- eine Feinanalyse, die über den Rahmen des Leitfadeninterviews hinausgeht
- die Ableitung von psychologischen Maßnahmen und
- die Durchführung von psychologischen Maßnahmen.



5 Maßnahmen

Die Empfehlungen für die Maßnahmen ergeben sich einerseits aus den (psychischen) Belastungen durch die Arbeitsumstände und andererseits aus individuellen Leistungsvoraussetzungen. Dementsprechend sollten bei der Planung von Maßnahmen sowohl die äußeren Verhältnisse als auch das individuelle Verhalten berücksichtigt werden. Je nachdem, welche Problembereiche in der Gefährdungsbeurteilung identifiziert werden konnten, bieten sich verschiedene Interventionen an.

Die für die Umsetzung der Maßnahmen verantwortliche Person sollte

- mit den organisationalen Strukturen in der künstlerisch Beschäftigten vertraut sein
- und/oder über aktuelle (arbeits-)psychologische Kenntnisse verfügen
- und/oder die jeweiligen Genres der darstellenden Kunst beherrschen
- und/oder über die internen Besonderheiten der betreffenden Institution Kenntnis haben.

5.1 Verhältnisprävention

Maßnahmen der Verhältnisprävention dienen der Optimierung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes. Dazu gehören unter anderem zeitliche Abläufe, der Kommunikationsfluss, das Commitment („Bindung“) an die Institution, das Betriebsklima und Klärung von Rechten und Pflichten. Beispielhaft sollen hier die genannt werden:

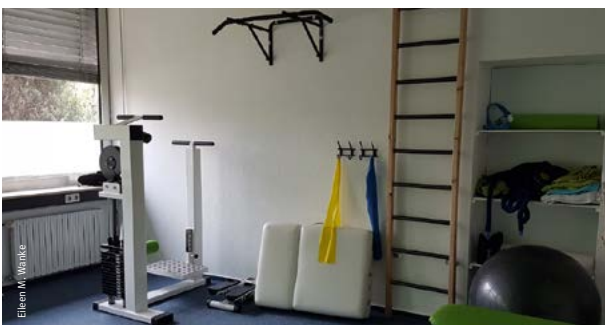
Arbeits- und organisationspsychologische Maßnahmen

- Coaching von Führungskräften (Kommunikation, Konfliktmanagement)
- Teamsupervision (Stärkung des Ensemble-Gedankens, Förderung des Austausches zwischen künstlerisch Tätigen und Beschäftigten aus der Technik und der Verwaltung)
- Organisatorische Weiterbildung (Überprüfung der Arbeitsplatzbeschreibungen, des Organigramms, der Weisungsbefugnisse, Abgleich benötigter und vorhandener Kompetenzen, EDV, Verträge)

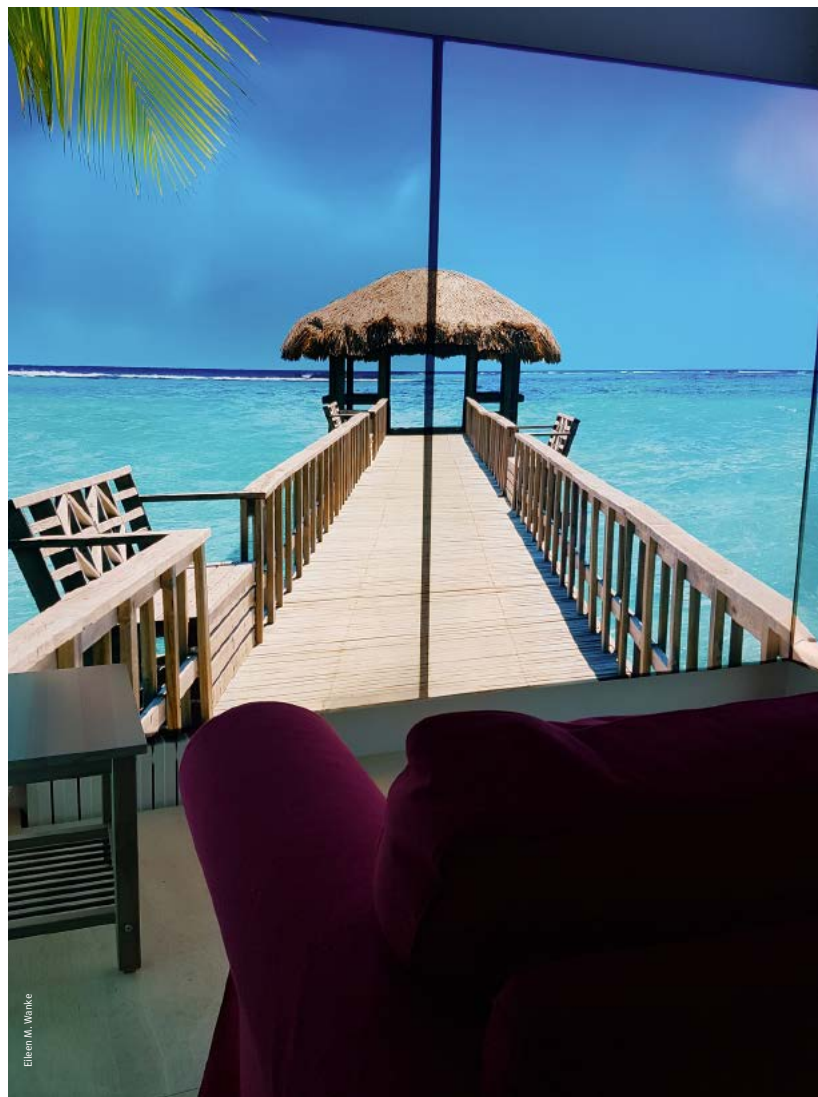
Betriebliche Gesundheitsförderung

- Fitnessraum
- Lichtraum
- Durchführung von Informationsveranstaltungen zu Themen wie Ernährung, Stressreduktion, psychischen Erkrankungen, Resilienz
- Benennung interner und externer Anlaufstellen
- Umsetzung interner praktischer Maßnahmen („Gesundheitstag“, Optimierung des Lebensmittelangebotes im Haus, Angebote gemeinsamer Aktivitäten entwickeln)

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Psyche positiv zu beeinflussen. Regelmäßige sportliche Aktivität zählt dazu



Ein Lichtraum kann die Psyche positiv beeinflussen (aufgenommen im Probenzentrum des Staatstheaters Hannover)



Identitätsstiftende Elemente

- Durchführung von Informationsveranstaltungen zum Thema „Psychologie der darstellenden Kunst“ (z. B. zu Lampenfieber, Voraussetzungen für Kreativität oder psychische Vorgänge bei der Ausübung der verschiedenen Genres)
- Durchführung interner künstlerischer Weiterbildungsmaßnahmen (wie z. B. Sprech-erziehung, Korrepetition, Bereitstellung von Probenräumen für die individuelle Weiterbildung oder Projekte, Anbieten von Beiträgen interner und externer Experten)
- Durchführung sonstiger interner Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. zu Versicherungen, Karrieremodellen, Verträgen, Förderungen)
- Entwicklung und Kommunikation eines Leitbildes der Institution

5.2 Verhaltensprävention

Künstlerische Verträge sind in der Regel Zeitverträge. Die Laufzeit ist von zahlreichen Faktoren (Genre, Fluktuation künstlerischer Führungskräfte usw.) abhängig. Daher ist es für die künstlerisch Beschäftigten wichtig, Angebote des Arbeitgebers zur Stärkung der individualisierten Leistung zu erhalten. Damit kann die Zeit während des Vertrages auch als Vorbereitung auf die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses genutzt werden.

Es gilt vor allem darauf zu achten, dass

- das eigene künstlerische „Material“ (leistungsfähig) erhalten bleibt (Körper, Stimme, Technik, kreative Motivation und anderes)
- das jeweilige „äußere“ Material aktuell ist (Fotos, Presse, Repertoire, Website, Demo-Material, Social Media) und
- der persönliche Umgang mit den Besonderheiten der künstlerischen Berufsrealität optimiert wird.

Beispielhaft sollen hierzu genannt werden:

Identitätsstiftende Elemente

- künstlerische Ziele setzen für die Zeit innerhalb und außerhalb der Vertragslaufzeit
- das Gespräch zur künstlerischen Leitung suchen (über interne Ziele, Feedback)
- Netzwerk erweitern

Fachliche Weiterbildung

- Technik
- Repertoire
- Kenntnis der aktuellen künstlerischen Landschaft des eigenen Genres
- Anstreben weiterer theoretischer und gegebenenfalls praktischer Qualifikationen (z. B. Durchführung eines berufsbegleitenden Studienganges, Sprachkurs, Computerkurs, Erlernen einer Entspannungstechnik)

Selbstmanagement

- Verbesserung des Zeitmanagements und der Selbstorganisation
- Schließen von Informationslücken (zu Versicherungen, Verträgen)
- Verbesserung des Umganges mit berufsspezifischen psychologischen Belastungen. Dazu gehören sowohl Belastungen exogener (z. B. Fremderwartungsdruck, Erfüllung eines Körperbildes) als auch endogener Art (z. B. Lampenfieber, Selbstzweifel, emotionale Erschöpfung, kreative Blockaden, Verletzungen).

Unterstützung von außen

Sollte der Leidensdruck bei Künstlerinnen und Künstlern im Hinblick auf einen der oben oder nachfolgend genannten Aspekte so hoch sein, dass das Wissen oder der Antrieb fehlen, selbst eine Verbesserung zu erreichen, ist es ratsam, die Unterstützung von Fachleuten in Anspruch zu nehmen. Dies wären beispielsweise:

- bei körperlichen und psychischen Symptomen (wie bspw. Schmerzen, Schlafstörungen, Störungen des Appetits, der Libido, des allgemeinen Antriebs, Konzentrationsstörungen, verminderter Leistungsfähigkeit):
 - ärztliche und/oder
 - psychologische Fachkräfte
 - in eigener Praxis oder örtlichen Kliniken (vgl. Adressen im Anhang)
- zum Thema Zeitmanagement/Selbstorganisation:
 - Inanspruchnahme von Coachings
 - Besuch von themenzentrierten Workshops/Seminaren
 - Inanspruchnahme einer psychologischen Beratung (Adressen s. Anhang)
- bei Informationslücken (z. B. zu Versicherungen und Verträgen oder arbeitsrechtlichen Fragen):
 - Aufsuchen juristischer Expertinnen und Experten
 - Kontaktaufnahme zu Berufsverbänden
 - Einschalten des Personal- bzw. Betriebsrates
 - Aufsuchen des Künstlerischen Betriebsbüros (KBB)
 - Kontaktaufnahme zu Künstlerstiftungen
 - Kontaktaufnahme zu Künstlerberatungen (Adressen s. Anhang)
- bei negativ empfundenen berufsbezogenen psychischen Belastungen (wie z. B. bei Lampenfieber, nicht-optimalem Tagesrhythmus, Fragen zur Mobilität, Selbstzweifeln, emotionaler Erschöpfung, Leistungsorientierung, idealisiertem Körperbild, Stress, kreativen Blockaden):
 - psychologische Fachkräfte, die vertraut sind mit dem künstlerischen Genre
 - Künstlerberatungsstellen, die psychologisch und künstlerisch geschulte Fachkräfte beschäftigen (Adressen s. Anhang)

Wichtig!

Maßgeblich für den Erfolg einer Maßnahme ist die berufliche Erfahrung der Fachleute mit darstellenden Künstlerinnen und Künstlern.

5.3 Was Sie zur Wirksamkeitskontrolle wissen sollten

Die Wirksamkeitskontrolle ist fester Bestandteil einer Gefährdungsbeurteilung. Die Kontrollwerkzeuge unterscheiden sich an dieser Stelle nicht von denen anderer Bereiche. Daher bieten sich verschiedene Optionen an. Dazu gehören Befragungen der Beschäftigten und Führungskräfte mit geänderten oder ähnlichen Materialien. Auch Gruppendiskussionen oder Dienstbesprechungen wären denkbar. Wichtig ist, dass zwischen der Festlegung bzw. Durchführung der Maßnahmen und der Wirksamkeitskontrolle ein ausreichend langer Zeitraum liegt.

5.4 Fazit

- Eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungsfolgen im künstlerischen Bereich muss sowohl äußere, arbeitsbezogene als auch die für die Tätigkeiten erforderlichen psycho-mentalenen und physischen Eigenschaften berücksichtigen.
- Zudem muss sie Unterschiede zu nicht-künstlerischen Tätigkeiten einbeziehen. So könnten z. B. bei nicht-künstlerischen Tätigkeiten Seminare zur Verbesserung der Kommunikation, des Teamgefühls und der Absenkung des Stresslevels sinnvoll sein, während im künstlerischen Bereich gegebenenfalls eine verringerte Beschäftigung mit den Themen Kommunikation, Selbstreflexion oder Teambildung angezeigt sein kann, um das Erregungsniveau während der künstlerischen Leistung nicht zu gefährden. Wiederum könnten andere unterstützende Maßnahmen aus dem nicht-künstlerischen Bereich – wie z. B. die Einhaltung von Pausen oder langfristige Verträge – einen ebenso hohen präventiven Nutzen für den künstlerischen Bereich bieten.
- Und schließlich sind die genrespezifischen Belastungen zu differenzieren. Während der Zustand der Stimme für Sänger und Sängerinnen einen unmittelbaren Einfluss auf das psychische Befinden hat, lässt dies Tänzer und Tänzerinnen eher unbeeinflusst. Die Auslöser für negative Belastungsfolgen variieren von Genre zu Genre und erfordern daher unterschiedliche präventive Maßnahmen.



Anhang I – Kopiervorlage

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (Vorabfrage)

Zu beurteilender Bereich: _____

Mehrspartentheater: ja, welche Sparten? _____
 nein

Mitarbeiter/innen insgesamt: w _____ m _____

Verhältnis w _____ / m _____ in Prozent

Mitarbeiter/innen unter 50 Jahren: w _____ m _____

Mitarbeiter/innen über 50 Jahren: w _____ m _____

Anzahl der Beschäftigten in den Bereichen: Schauspiel: _____ Musik: _____ Tanz: _____

Anzahl der Premieren pro Saison im zu beurteilenden Bereich: _____ bis _____ Premieren

Anzahl der Vorstellungen pro Saison im o.g. Bereich: ca. _____ Vorstellungen

Spielorte mehrere einer

Verträge Anzahl der Verträge insgesamt _____ Anzahl der Jahresverträge _____

Anzahl der Zwei-Jahresverträge _____ alle gleich _____

z. B. Gruppe mit Solo _____ Unterteilung Gruppe und Solo _____

Durchschnittliche Anzahl von Krankheitstagen pro Jahr: _____ Tage

Gibt es eine Veränderungen in den letzten Jahren: ja nein

Durchschnittliche Beschäftigungsdauer im zu beurteilenden Bereich: _____ Jahre

Gibt es eine Dienstvereinbarung bezüglich: Alkohol Drogen Sonstiges

Räumlichkeiten

Kantine: eigene Kantine Fremdfirma

Ruheräume: ja nein

Lichtraum: ja nein

Fitnessraum: ja nein

Probenraum:

Tageslicht: ja nein

Boden: Schwingboden ja nein

Belüftung (Art): _____

Akustik: _____

Sonderraum: Ballettsaal/Trainingsraum

Tageslicht: ja nein

Boden: Schwingboden ja nein

Deckbelag (Art): _____

Oberflächenbelag: verschleißt verklebt

Belüftung (Art): _____

Akustik: _____

Wird der Raum spartenübergreifend genutzt (z. B. Schauspiel, Vermietung)? ja nein

Bühne

Boden: Schwingboden: ja nein

Deckbelag (Art): _____

Oberflächenbelag: verschleißt verklebt

Klimatische Bedingungen/Belüftung: _____

Orchestergraben

Beleuchtung: _____

Klimatische Bedingungen (z. B. Zugluft): _____

Gibt es eine Probestühne? ja nein

Wenn ja, wie ist der Boden (z. B. Schwingboden)? _____

Gesundheitliche Probleme/Erkrankungen/wiederkehrende Themen/Prävention

Sind Ihnen Häufungen von gesundheitlichen Problemen aufgefallen? ja nein

Gibt es Klagen/Beschwerden/Anmerkungen von den Beschäftigten? ja nein

Gibt es offensichtliche Probleme, die Ihnen aufgefallen sind? ja nein

Wo ist Ihrer Meinung nach Klärungsbedarf/Untersuchungsbedarf?

Gab es bisher Präventionsangebote durch den Arbeitgeber? Wenn ja, welche?

Weitere Anmerkungen:

Anhang II – Kopiervorlage

Screening-Fragebogen zu psychischen Belastungen bei darstellenden Künstlerinnen und Künstlern

Bitte beantworten Sie die untenstehenden Fragen in der Tabelle jeweils durch Ankreuzen der Spalten, ohne lange nachzudenken! Pro Frage bitte nur ein Kästchen ankreuzen. Bitte machen Sie in der äußeren rechten Spalte ein Kreuz, wenn der Aspekt für Sie von Bedeutung, also "relevant" ist. Wenn nicht, lassen Sie die Spalte einfach leer.

Aus welchem Bereich kommen Sie? (bitte ankreuzen)

- Musik (Orchester)
 Tanz
 Gesang:
 Chor
 Solist
 Festvertrag
 Stückvertrag

Arbeitsaufgabe	eher ja	weder/ noch	eher nein	Aspekt ist relevant
Haben Sie Einfluss auf Entscheidungen, die Ihre Arbeit unmittelbar betreffen?				
Empfinden Sie Ihre Arbeit als abwechslungsreich? (gleiche Stücke spielen)				
Haben Sie Einfluss auf die Stückauswahl? Haben Sie Einfluss auf die Besetzung? Finden Sie die Situation belastend für Ihre Berufsausübung?				
Stehen Sie überwiegend hinter dem, was Sie tun/spielen/Ihnen übertragen wird?				
Erhalten Sie Ihrer Ansicht nach ausreichende Informationen zu Ihrem Arbeitsbereich, z. B. vom Regisseur, Dirigenten, Assistenten, etc.?				
Können Sie Ihre persönlichen Grenzen schützen (Schamgefühl, etc.)?				
Passt Ihrer Meinung nach die Höhe der Gage zur Ihrer künstlerischen Arbeit?				
Leiden Sie unter Lampenfieber?				
Können Sie sich im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit weiterentwickeln?				
Haben Sie den Eindruck, dass Ihre Tätigkeit wertgeschätzt wird?				
Erhalten Sie Ihrer Meinung nach ausreichend Rückmeldung zu Ihrer Tätigkeit? Falls eher ja, von wem? (bitte ankreuzen) <input type="checkbox"/> Führungskraft <input type="checkbox"/> Kolleginnen und Kollegen				
Können Sie Ihre Tätigkeit angstfrei ausführen? Wenn nicht, woran liegt das? _____ _____ _____				
Konkurrenzdenken: Sofern vorhanden, finden Sie es belastend?				
Fühlen Sie sich mit Ihren Arbeitsaufgaben überfordert?				

Arbeitsaufgabe	eher ja	weder/ noch	eher nein	Aspekt ist relevant
Wenn ja, wodurch? _____ _____				
Fühlen Sie sich mit Ihren Arbeitsaufgaben unterfordert? Wenn ja, wodurch? _____ _____				
Können Sie sich als Künstler oder Künstlerin ausleben?				
Arbeitsorganisation				
Haben Sie Einfluss auf Arbeitsabläufe?				
Haben Sie Einfluss auf die Saisonplanung? (Planung intensiver und weniger intensiver Phasen, Premieren)				
Haben Sie Einfluss auf den Ablauf der Proben?				
Haben Sie Einfluss auf die Zeiteinteilung Ihrer Arbeit? (z. B. Lage der Pausen, Arbeitstempo, etc.)				
Wird die Planung Ihrer Ansicht nach rechtzeitig angekündigt? • Tagesplanung • Wochenplanung • freie Tage				
Haben Sie genügend Möglichkeiten, individuell zu proben, um sich sicher zu fühlen?				
Falls erforderlich: Empfinden Sie persönlich den Wechsel zwischen verschiedenen Spielstätten als belastend?				
Empfinden Sie die Pausen- und Belastungszeiten als stimmig? Wenn nein, was genau ist für Sie unstimmig? _____ _____				
Werden die Besetzungen rechtzeitig angekündigt?				
Gibt es aus Ihrer Sicht klare Entscheidungsstrukturen?				
Sind angeordnete Überstunden die Ausnahme?				
Wird Ihnen im Falle von Überstunden zeitnah Freizeitausgleich gewährt?				
Erhalten Sie ausreichend Rückmeldung (Anerkennung, Kritik, Beurteilung) zu Ihrer Arbeit?				
Bekommen Sie die Möglichkeit, sich weiterzubilden?				

Soziale Bedingungen	eher ja	weder/ noch	eher nein	Aspekt ist relevant
Besteht ein für Sie positives soziales Klima? <ul style="list-style-type: none"> • unter den Kollegen • zu Ihren Vorgesetzten 				
Haben Sie auch Kontakte zu anderen Abteilungen?				
Können Sie Konflikte konstruktiv besprechen/lösen? <ul style="list-style-type: none"> • unter den Kollegen • zu Ihren Vorgesetzten 				
Gibt es bei Ihnen Ihrer Ansicht nach belastende Konflikte zwischen den Generationen? <ul style="list-style-type: none"> • zwischen den verschiedenen Kulturen • aufgrund sprachlicher Barrieren 				
Welchen Umfang haben Ihre sozialen Kontakte im Arbeitsumfeld? <ul style="list-style-type: none"> • genügend • zu wenig • zu viele soziale Kontakte Im privaten Bereich zu wenige soziale Kontakte?				
Wird auf körperliche Einschränkungen Ihrer Ansicht nach ausreichend Rücksicht genommen?				
Wie sehr belastet Sie die Angst um Ihren Arbeitsplatz?				
Funktioniert die Kommunikation in Ihrem Haus? Wenn nein, woran fehlt es? <hr style="border: 0; border-top: 1px solid #0056b3; margin: 5px 0;"/> <hr style="border: 0; border-top: 1px solid #0056b3; margin: 5px 0;"/>				
Arbeitsumgebung				
Sind Sie mit den Proberäumen zufrieden? Wenn nein, was fehlt? <hr style="border: 0; border-top: 1px solid #0056b3; margin: 5px 0;"/>				
Sind Sie mit der Bühne zufrieden?				
Sind Sie mit dem Orchestergraben zufrieden?				
Sind Sie mit den Garderoben zufrieden?				
Sind Sie mit den Duschen/Toiletten (Feuchträumen) zufrieden?				
Sind Sie mit der Kantine zufrieden?				
Wenn vorhanden – sind Sie mit dem Ruheraum zufrieden? Nutzen Sie diesen? (bitte ankreuzen) <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein				
Wenn vorhanden – sind Sie mit dem Lichtraum zufrieden? Nutzen Sie den? (bitte ankreuzen) <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein				

Arbeitsumgebung	eher ja	weder/ noch	eher nein	Aspekt ist relevant
Sind Sie mit den Umgebungsverhältnissen zufrieden: <ul style="list-style-type: none"> • Klima (Temperatur, Belüftung) • Beleuchtung • Akustik 				
Haben Sie Einfluss auf Luftfeuchtigkeit, Temperatur, Zugluft?				
Oft sind Lärm, Staub, Nebel und Gefahrstoffe Teil einer Inszenierung. Haben Sie Einfluss darauf, diese bei Bedarf zu minimieren?				
Können Sie auf Gefährdungen durch das Bühnenbild Einfluss nehmen (z. B. durch Hinweise an die Technik)?				
Fühlen Sie sich durch Keime (Bakterien, Viren) belastet (Infektionsgefahr)?				

Besonders gut – besonders schlecht

Nennen Sie bis zu drei Dinge, mit denen Sie besonders zufrieden sind.

Womit sind Sie gar nicht zufrieden? Warum? Bitte begründen Sie.

Verbesserungen

In welchen Bereichen sehen Sie die Notwendigkeit bzw. wünschen Sie sich eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Arbeitsaufgabe, -organisation, -umgebung, soziales Umfeld) im Theater:

Wünschen Sie sich Informationsveranstaltungen oder Präventionsangebote?

Anhang III – Kopiervorlage Interview-Leitfaden

Fragen für die vier Bereiche der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.
Gefragt wird immer nach negativen Belastungen.

Bereich: Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe

Vollständigkeit der Aufgabe

- Wie ist Ihre Tätigkeit aufgebaut?
- Entwickeln Sie etwas von Anfang bis Ende oder haben Sie nur kleine Bereiche z. B. vorbereitende, ausführende oder kontrollierende Handlungen?

Handlungsspielraum

- Haben Sie Einfluss auf den Arbeitsinhalt?
- Haben Sie Einfluss auf das Pensum?
- Haben Sie Einfluss auf die Auswahl der Methoden oder das Verfahren?
- Können Sie die Reihenfolge der Tätigkeiten beeinflussen?

Variabilität (Abwechslungsreichtum)

- Sind die Anforderungen Ihrer Tätigkeit immer ähnlich oder gleich?
- Können Sie die Arbeitsmittel aussuchen?
- Wiederholen sich gleichartige Handlungen in kurzer Zeit?

Information/Informationsangebot

- Stehen für Ihre Tätigkeit regelmäßig zu viele Informationen zur Verfügung (viele Änderungen, ungeklärte Prioritäten, Reizüberflutung)? Oder haben Sie über lange Zeit keine Informationen, kennen den aktuellen Stand nicht oder wissen nicht, von wem welche Information kommt?

Verantwortung

- Sind die Verantwortlichkeiten, die Rollen und Zuständigkeiten, die im Zusammenhang mit Ihrer Aufgabe stehen, klar und eindeutig?

Qualifikation

- Entsprechen Ihre Tätigkeiten Ihrer Qualifikation?
- Fühlen Sie sich überfordert? Unterfordert?
- Bekommen Sie bei der Übertragung neuer Aufgaben jeweils eine ausreichende Einweisung?

Emotionale Inanspruchnahme

- Fühlen Sie sich emotional stark in Anspruch genommen durch Ihre Tätigkeit?
- An welchen Stellen? Ist das für Sie belastend?
- Müssen Sie durch Ihre Tätigkeit permanent bestimmte Gefühle zeigen oder kontinuierlich auf die Bedürfnisse anderer Menschen eingehen?
- Dürfen Sie auch Ihre eigenen Gefühle zeigen?
- Fühlen Sie sich durch andere Personen bedroht? Durch Gewalt?

Bereich: Arbeitsorganisation

Arbeitszeit

- Erfordert Ihre Arbeit wechselnde, ungünstige oder lange Arbeitszeiten?
- Können Sie Ihre Freizeit planen?
- Gibt es umfangreiche Überstunden?
- Werden die Pausen eingehalten?
- Findet Arbeit auf Abruf statt (z. B. kurzfristige Umbesetzungen, Krankheitsausfälle usw.)?

Arbeitsablauf

- Besteht bei Ihrer Tätigkeit regelmäßig hoher Zeitdruck bzw. eine hohe Arbeitsintensität?
- Werden Sie häufig beim Arbeiten gestört oder unterbrochen?
- Fallen viele Arbeiten schnell hintereinander an, ohne Pufferzeiten?

Kommunikation/Kooperation

- Arbeiten Sie isoliert an einem Einzelarbeitsplatz mit wenig Kontakt zu Kollegen?
- Haben Sie einen festen Arbeitsplatz?
- Fühlen Sie sich durch Vorgesetzte und Kollegen unterstützt?
- Haben Sie einen klar definierten Verantwortungsbereich?
- Wie sieht es an den Schnittstellen aus?

Bereich: Soziale Beziehungen

Kolleginnen und Kollegen

- Haben Sie regelmäßig Kontakt zu Ihren Kolleginnen und/oder Kollegen? Genug, zu viel, zu wenig?
- Wird „moralischer Druck“ erzeugt über Verpflichtungen, Gruppendruck, Mobbing?
- Kommt es häufiger zu Streitigkeiten und Konflikten?
- Sind die Konflikte soziale Drucksituationen?
- Fühlen Sie sich von Ihren Kollegen unterstützt?

Vorgesetzte

- Sind Ihre Führungskräfte qualifiziert?
- Geben Sie Ihnen genügend Feedback für erbrachte Leistungen?
- Fühlen Sie sich anerkannt?
- Fühlen Sie sich im Bedarfsfall unterstützt?

Bereich: Arbeitsumgebung

Physikalische und chemische Faktoren

- Wie ist der Geräuschpegel an Ihrem Arbeitsplatz (z. B. Lärmschutz im Orchestergraben, Akustik im Proberaum usw.)?
- Wie sieht es mit Beleuchtung und Strahlungsbelastung aus?
- Arbeiten Sie mit Gefahrstoffen auf der Bühne?

Physische Faktoren

- Ist Ihr Arbeitsplatz ergonomisch gestaltet (z. B. Orchester- und Chorstühle)? Arbeiten Sie körperlich schwer?
- Wird auf Einschränkungen Ihrerseits (z. B. verletzungsbedingt) Rücksicht genommen?

Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung

- Sind Ihre Arbeitsräume günstig gestaltet oder sind sie zu eng? Ist das für Sie in negativer Hinsicht belastend?
- Können Sie alle erforderlichen Signale und Hinweise, die für Ihre Tätigkeit wichtig sind, sehen (z. B. Monitore, Bühnensignale und so weiter)? Ist das für Sie in negativer Hinsicht belastend?

Arbeitsmittel

- Fehlen Ihnen regelmäßig geeignete Arbeitsmittel (z. B. lesbare Noten, Proberequisiten etc.)?

Anhang IV

Beispiel für den Ablauf eines moderierten Workshops

1. Schritt – Moderierter Workshop

Art	Teilnehmende	Aufgabe	Dauer	Ziel
moderierter Workshop	alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Abteilung (ohne Führungskräfte), Moderator	Aufstellen der psychischen Belastungen anhand der Liste der GDA (siehe Kap.2.2)	1,5 h	Liste der auftretenden psychischen Belastungen

Abstand zwischen ersten und zweiten Schritt: möglichst kurz

2. Schritt – Persönliches Gespräch

Art	Teilnehmende	Aufgabe	Dauer	Ziel
persönliches Gespräch	Führungskräfte, Moderator	Durchgehen der erarbeiteten Liste der auftretenden psychischen Belastungen	0,5 h	Informationsgleichheit zwischen Führungskräften und Mitarbeitern

Abstand zwischen zweiten und dritten Schritt: ca. eine Woche

3. Schritt – Moderierter Workshop

Art	Teilnehmende	Aufgabe	Dauer	Ziel
moderierter Workshop	interessierte Beschäftigte, Führungskräfte, Moderator	Maßnahmen gegen die auftretenden psychischen Belastungen ermitteln, Aufgaben verteilen	1,5 h	Liste der Maßnahmen zur Verringerung der auftretenden psychischen Belastungen mit Verantwortlichkeiten

Abstand zwischen dritten und vierten Schritt: möglichst gering, max. eine Woche

4. Schritt (bei Bedarf)

Art	Teilnehmende	Aufgabe	Dauer	Ziel
persönliches Gespräch	Geschäftsleitung, Führungskräfte, Moderator	Einbeziehung der Geschäftsleitung bei Maßnahmen, die über den Entscheidungsspielraum der Führungskraft hinausgehen	1,5 h	Aussage der Geschäftsleitung hinsichtlich des weiteren Vorgehens

Abstand zwischen vierten und fünften Schritt: sechs Monate

5. Schritt

Art	Teilnehmende	Aufgabe	Dauer	Ziel
moderierter Workshop	interessierte Beschäftigte, Führungskräfte, Moderator	Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen	1,5 h	Wirksamkeitskontrolle der getroffenen Maßnahmen

Dokumentation

Die Dokumentation der Ergebnisse erfolgt in einem Dokument, das allen Beteiligten zur Verfügung gestellt wird. Die Frage der Veröffentlichung muss vorher mit den Beteiligten und dem Betriebsrat geklärt werden. Nach Beendigung des 5. Schritts kann, je nach Stand der Bearbeitung, wieder mit Schritt 1 oder auch mit Schritt 3 begonnen werden. Zu Beginn wird eine Wiederholung alle zwei Jahre empfohlen, bis sich das System etabliert hat.

Anhang V – Kopiervorlage: Dokumentation von Beurteilungen

Arbeitsbereich: _____ Tätigkeitsbereich: _____

Beschäftigte/r: _____ Datum: _____

Nr.	Belastung/Gefährdung	Handlungsbedarf ja/nein	Maßnahmen technisch, organisatorisch, persönlich	Durchführung		Überprüfung
				wer:	bis wann: Datum:	
1						Wirksamkeit überprüft am:
2						
3						
4						
5						
6						

Nr.	Belastung/Gefährdung	Handlungsbedarf ja/nein	Maßnahmen technisch, organisatorisch, persönlich	Durchführung			Überprüfung
				wer:	bis wann:	Datum:	
7							Wirksamkeit überprüft am:
8							
9							
10							
11							
12							
13							

Anhang VI

Kontaktadressen

Ortsgebundene Hilfen

Branchenverzeichnisse von ortsansässigen

- Psychologen/Psychotherapeuten
- (Fach-)Ambulanzen und Kliniken
- Ärztinnen und Ärzten
- Kriseninterventionsdiensten

Bundesweite Anlaufstellen

Ambulanzen für Musikermedizin und -physiologie der Hochschulen

(z. B. Berlin, Hannover und andere)

a.way – Beratungsstelle für Künstler

Dipl.-Psych. Alina Gause

Feldstedter Weg 11, 12305 Berlin

Tel. 030 70 76 46 84

E-Mail info@artists-way.de

Internet www.artists-way.de

Christina Barandun

Beratung Training Coaching

In der Sürst 3, 53111 Bonn

Tel. 0228 96 95 68 71

E-Mail christina@barandun.de

Internet www.barandun.de

BFFS – Bundesverband Schauspiel

Bundesverband Schauspiel e. V.

Kurfürstenstraße 130, 10785 Berlin

Tel. 030 225 02 79 30

E-Mail info@bffs.de

Internet www.bffs.de

Deutsche Gesellschaft für Musikphysiologie und Musikermedizin e. V.

Dagmar Segert

Ostfeldstraße 53, 30559 Hannover

Tel. 0511 27 06 41 14

E-Mail geschaeftsstelle@dgfmm.org

Internet www.dgfmm.org

Paul Klinger Künstlersozialwerk e. V.

Winzererstraße 32, 80797 München

Tel. 089 57 00 48 95

E-Mail info@paul-klinger-ksw.de

Internet www.paul-klinger-ksw.de

iSFF Institut für Schauspiel-, Film- und Fernsehberufe

Linienstraße 162, 10115 Berlin

Tel. 030 901 83 74 43

E-Mail info@isff-berlin.eu

Internet www.portal.isff-berlin.eu

Stiftung TANZ – Transition Zentrum Deutschland

für Tänzer, Tanzpädagogen, Choreografen

Kollwitzstraße 64, 10435 Berlin

Tel. 030 32 66 71 41

Internet www.stiftung-tanz.com

tamed – Tanzmedizin Deutschland e. V.

Geschäftsstelle

Brüder-Knauß-Straße 81, 64285 Darmstadt

Tel. 06151 391 76 01

E-Mail info@tamed.eu

Internet www.tamed.eu

Dipl.-Ing. Kerstin Budde

that hamburg GmbH

Große Johannisstraße 13, 20457 Hamburg

Tel. 040 88 23 07 21

Mobil 0177 555 43 55

E-Mail k.budde@that-hamburg.de

Internet www.that-hamburg.de

Priv.-Doz. Dr. Dr. med. Eileen M. Wanke

Goethe-Universität Frankfurt am Main

Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin

Theodor-Stern-Kai 7, Haus 9B, 60590 Frankfurt am Main

E-Mail wanke@med.uni-frankfurt.de

Hubert Eckart – Deutsche Theatertechnische Gesellschaft e. V.

Kaiserstraße 22, 53113 Bonn

Tel. 0228 369 39 34

Mobil 0151 22 63 69 74

E-Mail Hubert.Eckart@dthg.de

Internet www.dthg.de

Deutsche Gesellschaft für Musikerpsychologie e. V.

Silvesterweg 6, 13467 Berlin

Tel. 030 40 49 426

Fax 030 40 49 426

E-Mail mail@musikerpsychologie.de

Internet www.dgfmp.de

Kontaktpersonen: Magdalena Zabanoff, Andreas Burzik



6 Literatur und Autoren

Vorbemerkungen

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2013): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. Das Fachbuch zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Berlin: Erich Schmidt Verlag

1. Kapitel

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2010): Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben. Erkennen – Gestalten.

https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A45.pdf?__blob=publicationFile
Zugegriffen: 05.12.2017

Kunz, T.; Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie: Belastungs- und Beanspruchungsmodell. <http://www.gda-psyche.de/DE/Zahlen-Daten-Fakten/Entstehungsmodelle/Belastungs-und-Beanspruchungsmodell/inhalt.html>

Zugegriffen: 05.12.2017

Scheuch, K. (1998): Überlegungen zum Belastung-Beanspruchung-Konzept aus arbeitsmedizinischer Sicht. Zbl. Arbeitsmed. 48, S. 498-503

Selenka, F., (Hg.) (1998): Grundlagen der Arbeitsmedizin.
Stuttgart – Berlin – Köln – Mainz: Kohlhammer

Ulmer, H.-V. (1985): Arbeitsphysiologie. In: Reichel, G.; Bolt, H. M.; Hettinger, Th.; Selenka, F.; Ulmer, H.-V.; Ulmer, W. T., (Hgg.): Grundlagen der Arbeitsmedizin.
Stuttgart – Berlin – Köln – Mainz: Kohlhammer

Ulmer, H.-V. (2000): Arbeits- und Sportphysiologie. In: Schmidt, R. F.; Thews, G.; Lang, F.: Physiologie des Menschen. Berlin – Heidelberg – New York: Springer (28. Aufl.)

Ulmer, H.-V.: Belastung und Beanspruchung – die individuelle Komponente.
<http://www.uni-mainz.de/FB/Sport/physio/pdf/files/arbmed7.pdf>
Zugegriffen: 05.12.2017

2. Kapitel

Csikszentihalyi, M. (2007): Flow. Das Geheimnis des Glücks. Stuttgart: Klett-Cotta

Frey, D.; Wicklund, R. A.; Scheier, M. F. (1978): Die Theorie der objektiven Selbstaufmerksamkeit.
In: Frey, D. (Hg.): Kognitive Theorien der Sozialpsychologie.
Bern – Stuttgart – Wien: Verlag Hans Huber, S. 192-218

Gause, A. (2011): Warum Künstler die glücklicheren Menschen sein könnten –
der Künstlerberuf aus psychologischer Perspektive. Norderstedt: BoD

Gause, A. (2016): Kompass für Künstler – ein persönlicher Wegbegleiter für Kreative.
Berlin – Heidelberg – New York: Springer

Hoyer, J. (2000): Dysfunktionale Selbstaufmerksamkeit. Klinisch-psychologische und
gesundheitspsychologische Untersuchungen. Heidelberg: Asanger

Künstlersozialkasse (2017): KSK in Zahlen.
<http://www.kuenstlersozialkasse.de/service/ksk-in-zahlen.html>
Zugegriffen am: 28.01.2018

Lindemann, T. (2007): Keith Jarrett schimpft auf hustenden Zuhörer.
<https://www.welt.de/kultur/article1287300/Keith-Jarrett-schimpft-auf-hustenden-Zuhoerer.html>
Zugegriffen am: 05.11.2017

Norz, M. (2016): Faire Arbeitsbedingungen in den darstellenden Künsten und der Musik?!
Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 319, ISBN 978-3-86593-226-6

Söndermann, M. (2014): Einkommenssituation von Künstlern.
Köln: Büro für Kulturwirtschaftsforschung

Wanke, E. M. (2013): Rahmenempfehlungen zur Prävention von Verletzungen im professionellen
Bühnentanz. Berlin: Unfallkasse Berlin und Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
(2. überarb. und erg. Aufl.)

Wanke, E. M.; Wanke, A. (2013): Kommentierte Bibliografie zur Medizin für Künstler in der DDR.
Köln: Sportverlag Strauß

Wanke, E. M. (2012): Tänzer. In: Letzel, S.; Nowak, D. (Hgg.): Handbuch der Arbeitsmedizin.
Arbeitsphysiologie, Arbeitspsychologie, Klinische Arbeitsmedizin, Gesundheitsförderung
und Prävention. Loose Blattsammlung. München: ecomed, F 1-T-1, 27. Erg. Lfg. 12/12, 1-59

3. Kapitel

Nationale Arbeitsschutzkonferenz (Hg.)(2015): Arbeitsschutz gemeinsam anpacken. Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. Berlin: Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2014): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland.
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-vor-gewalt-schuetzen/sexuelle-belaestigung/sexuelle-belaestigung/80644?view=DEFAULT>
 Zugegriffen: 15.05.2018

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. Berlin: Erich Schmidt Verlag, S. 163-186

Die Senatorin für Finanzen – Freie Hansestadt Bremen (2016): Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bei der Arbeit. Bremen: Die Senatorin für Finanzen, Hausdruckerei
http://www.prv-bremen.de/handlungshilfe_gfb.pdf
 Zugegriffen: 28.01.2018

5. Kapitel

Hannig, G. (2004): Psychische Störungen bei solistisch tätigen Opernsängern: Prävalenz, Selbsteinschätzung und Handlungsstrategien der Sänger.
<https://d-nb.info/974241334/34>
 Zugegriffen: 26.03.2018

Barandun, C. (Mai 2017): Wertschätzende Kommunikation. Wie wir psychischen Belastungen in der Kunst wirksam begegnen können. Hamburg: Bühnengenossenschaft, S. 8-11

Grundlagenliteratur, weiterführende Literatur

Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände; Deutscher Gewerkschaftsbund, (Hgg.)(2013): Gemeinsame Erklärung psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Hamburg: Wittkowski & Sander, Production House GmbH
http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a-449-gemeinsame-erklarung-psychische-gesundheit-arbeitswelt.pdf?__blob=publicationFile&v=2
 Zugegriffen: 23.04.2018

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2010): Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben. Erkennen – Gestalten.
https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A45.pdf?__blob=publicationFile
 Zugegriffen: 05.12.2017

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2016): Toolbox: Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen Version 1.3, Handbuch.

<http://www.netzwerk-gesundearbeit.eah-jena.de/wp-content/uploads/sites/13/2017/03/toolbox-instrumente-zur-erfassung-psychischer-belastungen.pdf>

Zugegriffen: 30.01.2018

<http://www.netzwerk-gesundearbeit.eah-jena.de/wp-content/uploads/sites/13/2017/03/toolbox-instrumente-zur-erfassung-psychischer-belastungen.pdf>

Zugegriffen am 30.01.2018

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (Hg.) (2015, überarbeitete Version): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen – Tipps zum Einstieg.

<http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/iag-report-2013-01.pdf>

Zugegriffen: 23.04.2018

Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche c/o Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.) (2016, 2., erw. Auflage): Arbeitsprogramm Psyche: Arbeitsschutz in der Praxis.

Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.

https://www.gda-portal.de/de/pdf/Psyche-Umsetzung-GfB.pdf?__blob=publicationFile

Zugegriffen: 23.04.2018

Arbeitsschutz in der Praxis. Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, Artikelnummer: A098, 3. Überarbeitete Auflage 2017

https://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/broschuere-empfehlung-gefaehrungsbeurteilung.pdf?__blob=publicationFile&v=14

Unfallkasse des Bundes (2014, 1. Aufl.): Was stresst? Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – eine Handlungshilfe. www.uk-bund.de

Unfallkasse NRW (2016, 2. Aufl.): Stressbewältigung als Führungsaufgabe, PIN 63.

Düsseldorf: Druckerei Festge, Oelde.

https://www.unfallkasse-nrw.de/fileadmin/server/download/praevention_in_nrw/praevention_nrw__63.pdf

Autorinnen und Autoren

Christina Barandun

Beratung Training Coaching

In der Sürst 3, 53111 Bonn

Tel. 0228 96 95 68 71

E-Mail christina@barandun.de

Internet www.barandun.de

Dipl.-Ing. Kerstin Budde

that hamburg GmbH

Große Johannisstraße 13, 20457 Hamburg

Tel. 040 88 23 07 21

Mobil 0177 555 43 55

E-Mail k.budde@that-hamburg.de

Internet www.that-hamburg.de

Hubert Eckart

Deutsche Theatertechnische Gesellschaft Service GmbH

Kaiserstraße 22, 53113 Bonn

Tel. 0228 369 39 34

Mobil 0151 22 63 69 74

E-Mail Hubert.Eckart@dthg.de

Internet www.dthg.de

Dipl.-Psych. Alina Gause

a.way – Beratungsstelle für Künstler

Feldstedter Weg 11, 12305 Berlin

Tel. 030 70 76 46 84

E-Mail info@artists-way.de

Internet www.artists-way.de

Priv.-Doz. Dr. Dr. med. Eileen M. Wanke

Goethe-Universität Frankfurt am Main

Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin

Theodor-Stern-Kai 7, Haus 9B, 60590 Frankfurt am Main

E-Mail wanke@med.uni-frankfurt.de

Impressum

Für die freundliche Unterstützung danken wir insbesondere den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Niedersächsischen Staatstheaters Hannover und der technischen Direktion des Deutschen Theaters Berlin.

Herausgeber

Unfallkasse NRW
Sankt-Franziskus-Straße 146
40470 Düsseldorf
Telefon 0211 9024-0
Telefax 0211 9024-1355
E-Mail info@unfallkasse-nrw.de
Internet www.unfallkasse-nrw.de

Autorinnen und Autoren

Christina Barandun, Bonn
Dipl.-Ing. Kerstin Budde, that hamburg GmbH
Dipl.-Psych. Alina Gause, a.way, Berlin
Hubert Eckart, Bonn
Priv.-Doz. Dr. Dr. Eileen M. Wanke, Goethe-Universität Frankfurt a. M.

Redaktion

Dipl.-Ing. Wolfgang Heuer, Unfallkasse NRW

Lektorat

Karin Winkes-Glüssenkamp, Unfallkasse NRW

Gestaltung

saga werbeagentur GmbH, Münster

Druck

F&D, Lichtenfels

1. Auflage Juni 2018

3.000 Exemplare

Bestellnummer

PIN 77

Unfallkasse NRW

Sankt-Franziskus-Str. 146
40470 Düsseldorf
Telefon 0211 9024-0
www.unfallkasse-nrw.de