

„GDA 2015 – Stand und Perspektiven“

[Dr. Jana May-Schmidt, BMAS]

[Folie 1]

Meine Damen und Herren, herzlichen Dank, dass ich hier die GDA und die dazugehörigen Arbeitsprogramme der aktuellen Arbeitsprogrammperiode vorstellen darf.

[Folie 2]

„Gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie“ war und ist als politisches Instrument gedacht, um unser duales Arbeitsschutzsystem zu modernisieren. Dafür ist die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie angetreten. Seit 2008 haben wir das Ganze auch im Arbeitsschutzgesetz und im SGB VII verankert. Das heißt verpflichtend: Die Träger sind Bund, Länder, Unfallversicherungsträger – in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und den Krankenkassen, worüber wir natürlich sehr froh sind, dass wir diese Partner mit im Boot haben.

Gedacht ist die GDA-Strategie als ein dauerhafter Prozess, der Prävention auf allen Ebenen verbessern soll. Warum wurde das Ganze gemacht? Was sollte eigentlich erreicht werden? Was ist neu? Was hat sich vielleicht geändert oder verbessert?

[Folie 3]

Geändert hat sich, dass man sich jetzt im Rahmen der GDA gemeinsame Arbeitsschutzziele festgelegt und auch gemeinsame Handlungsfelder entwickelt hat, die man dann auch gemeinsam oder abgestimmt bearbeitet. Weiter finde ich persönlich auch ganz wichtig, dass wir eine Evaluation auf einer gemeinsamen Grundlage nach einheitlichen Grundsätzen voranbringen, diese sogenannte Dach-Evaluation, die auch wichtig ist und auch die GDA insgesamt bzw. die Arbeitsprogramme oder auch die vergangenen Arbeitsprogramme für die Zukunft weiter voranbringen kann.

Die Beratung und Überwachung der Betriebe konnte so abgestimmt und sichergestellt werden. Das heißt, wir versuchen das Ineinandergreifen der Träger sicherzustellen. Und wir versuchen auch, ein systematisches Vorschriften- und Regelwerk zu entwickeln.

Sie kennen sicherlich die eine oder andere Leitlinie. Von der Leitlinie Gefährdungsbeurteilung habe ich gerade heute früh die aktualisierte Version erhalten. Wir arbeiten da immer wieder dran.

**13. ver.di-Selbstverwaltertagung für die gesetzliche Unfallversicherung
am 18.5.2015 in Berlin**

**“Prävention vor Rehabilitation vor Entschädigung – Erfahrungen und Ausblick nach 130
Jahren gesetzliche Unfallversicherung“**

Gerade im Bereich der psychischen Belastungen gibt es ja die Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. Diverse andere kennen Sie - oder Sie können sich auch auf dem GDA-Portal hierzu informieren.

[Folie 4]

Die politische und zentrale Koordinierungsplattform ist die sogenannte NAK, die Nationale Arbeitsschutz-Konferenz. Sie ist paritätisch besetzt. Das heißt, wir haben Mitglieder von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern, die jährlich auch den Vorsitz wechseln. Im Moment ist es Herr Koll vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, der den Vorsitz hat. Wir haben aber auch aktiv die Sozialpartner eingebunden, indem sie eine beratende Funktion haben.

Das Ganze wird unterstützt – da möchte ich auch mal ein kleines Dankeschön loswerden – von der NAK-Geschäftsstelle, die in der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin angesiedelt ist und das gesamte Programm koordiniert. Ich glaube, ohne deren Unterstützung hätten wir diverse Probleme mehr, die sie uns durch ihre Tätigkeit abnehmen.

[Folie 5]

Die Nationale Arbeitsschutz-Konferenz ist das Gremium, das die Beschlüsse fasst. Unter anderem hat sie auch die jetzt laufende Arbeitsprogrammperiode mit den drei Themen beschlossen, die Sie vielleicht auch kennen. Das eine Thema ist die Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich. Dazu wird Frau Lamers noch ausführlich berichten.

Das zweite Thema ist die Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes, das sogenannte Arbeitsprogramm ORGA. Das dritte Arbeitsprogramm ist Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen, Arbeitsprogramm Psyche.

[Folie 6]

ORGA – Arbeitsprogramm Organisation – Arbeitsschutz mit Methode zahlt sich aus.

Worum geht es? Das zentrale Instrument des Arbeitsschutzes ist und bleibt die Durchführung der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung. Das ist auch der zentrale Inhalt, den das Arbeitsprogramm ORGA vermitteln will. Und sie wollen im Prinzip das Thema Sicherheit und Gesundheit besser in die betrieblichen Prozesse und Entscheidungsbereiche in den Betrieben integrieren.

13. ver.di-Selbstverwaltertagung für die gesetzliche Unfallversicherung am 18.5.2015 in Berlin

“Prävention vor Rehabilitation vor Entschädigung – Erfahrungen und Ausblick nach 130 Jahren gesetzliche Unfallversicherung“

[Folie 7]

Was heißt das? Was wird konkret gemacht? Es gibt Informationsveranstaltungen und Seminare zum Thema Arbeitsschutzorganisation. Es gibt das Angebot, ein Arbeitsschutzmanagementsystem im Unternehmen einzuführen. Und es wird auch der Status der Arbeitsschutzorganisation im Unternehmen überprüft – inklusive der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Um den Stand und auch das Verbesserungspotenzial im einzelnen Betrieb zu sehen, wurde der ORGA-Check entwickelt. Wenn Sie sich den einmal anschauen wollen, er liegt am Büchertisch aus. Ansonsten kann er online bestellt werden.

[Folie 8]

Der ORGA-Check ist in Zusammenarbeit mit der Initiative Neue Qualität der Arbeit entwickelt worden. Deswegen trägt er fast ein Doppel-Logo, von GDA und INQA. Es ist ein Online-Selbstbewertung-Tool – gerichtet an kleine und mittlere Unternehmen, die so eine Standortbestimmung machen können, die sich aber auch mit anderen Unternehmen vergleichen und so eine Art Benchmark durchführen können.

[Folie 9]

Wie sieht der Stand im Arbeitsprogramm Organisation aktuell aus? Das Arbeitsprogramm Organisation war das Arbeitsprogramm, das als allererstes gestartet ist. Anfang 2014 haben sie mit ihren sogenannten Kernprozessen begonnen, also den Betriebsbesichtigungen. Geplant sind 14.000 Betriebsbesichtigungen. Man hat sich Unternehmen von zehn bis ca. 250 Mitarbeitern ausgesucht, die kein anerkanntes Arbeitsschutzmanagementsystem haben.

Des Weiteren haben Sie den ORGA-Check online. Ich habe den aktuellen Stand von März 2015 rausgesucht. Es gab über 180.000 Besuche von ca. 35.000 Besuchern. Den Basisfragebogen haben über 5.000 Teilnehmer ausgefüllt. Die Teilnehmer am Benchmark steigen auch stetig, wie ich diesen Statistiken entnehmen konnte.

Das wäre der aktuelle Stand zum Arbeitsprogramm ORGA und ich komme zum Arbeitsprogramm Psyche.

[Folie 10]

Was ist der Hintergrund? Was wollen wir machen? Wir wollen die menschengerechte Gestaltung der Arbeit flächendeckend umsetzen und Gesundheitsrisiken durch psychische Belastungen verringern.

13. ver.di-Selbstverwaltertagung für die gesetzliche Unfallversicherung am 18.5.2015 in Berlin

“Prävention vor Rehabilitation vor Entschädigung – Erfahrungen und Ausblick nach 130 Jahren gesetzliche Unfallversicherung“

[Folie 12]

Das sind unsere übergeordneten Handlungsfelder. Ziele sind: informieren, sensibilisieren, aber auch qualifizieren der betrieblichen und überbetrieblichen Akteure, also auf mehreren Ebenen. Wir wollen unterstützen, wenn es um die Beurteilung der Arbeitsplätze insbesondere im Hinblick auf die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung geht. Da wollen wir geeignete Vorgehensweisen und Handlungshilfen identifizieren bzw. selbst entwickeln. Wir wollen gute Praxisbeispiele verbreiten, die sich gezielt mit diesem Thema befassen, und wenn möglich Gestaltungslösungen in den Betrieben selbst umsetzen.

[Folie 13]

Das gesamte Arbeitsprogramm besteht aus elf Arbeitspaketen. Ich werde nur auf einige für Sie wichtige Arbeitspakete eingehen und dazu nähere Informationen geben.

[Folie 14]

Im Arbeitspaket 4 haben wir einen Handlungsleitfaden für die Qualifizierung des Aufsichtspersonals entwickelt. Basis dafür war die Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. Für die einzelnen Arbeitspakete sind bei uns immer unterschiedliche Träger zuständig. Hier haben die Federführung die Unfallversicherungsträger und die Länder. In anderen ist es manchmal der Bund oder einzelne andere Träger.

[Folie 15]

Dieser Handlungsleitfaden liegt vor. Daraufhin wurde mit der Qualifizierung der Aufsichtspersonen der Länder und Unfallversicherungsträger begonnen. Vorher mussten Schulungskonzepte und Materialien entwickelt werden, die mittlerweile auf unserer Website verfügbar sind. Über die NAK-Geschäftsstelle wird an die GDA-Koordinatoren per Mail der Zugang mit den Informationen verschickt, was auf der Website zu finden ist.

Planung und Durchführung sowie auch die Evaluation der Seminare gehört auch zu den Aufgaben des Arbeitspakets. Mittlerweile sind die Qualifizierungen angelaufen. Wir wollen bis Ende 2017 allen Aufsichtspersonen ein anwendbares Grundwissen zum Thema zur Verfügung stellen bzw. wollen sie so qualifizieren, dass sie in die Lage versetzt werden, das dann auch bei ihrer Aufsichtstätigkeit anzuwenden. Das nächste wichtige Thema ist der Erfahrungsaustausch im Second-Level-Support. Wir hatten vor zwei Jahren, Ende 2013, den ersten. Am 24./ 25. Nov. 2015 wird der zweite Erfahrungsaustausch im IAG in Dresden stattfinden.

“Prävention vor Rehabilitation vor Entschädigung – Erfahrungen und Ausblick nach 130
Jahren gesetzliche Unfallversicherung“

Um die Qualifizierung vorzunehmen, wurde im Schritt vorher überlegt, was eigentlich die Aufsichtsperson wissen soll, wenn sie die Qualifizierung durchlaufen hat. Ich habe hier die wesentlichen Punkte dargestellt, damit klar wird, worum es geht.

[Folie 16]

Sie muss den politischen und den Fachdiskurs kennen. Sie muss wissen, worum es bei dem Thema geht. Was sind die Positionspapiere, die Informationsquellen? Weiterhin ist wichtig, dass sie ihre eigene Rolle, ihre Aufgaben, aber auch ihre Grenzen im Rahmen der Aufsichtstätigkeit kennt. Wir sagen immer gern, es geht bei uns nicht darum, dass wir psychische Erkrankungen erkennen wollen, das ist überhaupt nicht die Aufgabe einer Aufsichtsperson, sondern wir reden von psychischen Belastungen. Das leitet über zum nächsten Punkt.

Es muss natürlich auch eine gewisse Kompetenz dabei sein. Bestimmte Begriffe wie Beanspruchung und Belastung, die dahinter stehenden Konzepte und bestimmte Wirkzusammenhänge müssen einfach da sein, um arbeiten zu können. Deswegen müssen auch gewisse Basiskenntnisse im methodischen Vorgehen vorhanden sein, um den Prozess, den der Betrieb im Inhalt vorgenommen hat, auch nachvollziehen zu können und dann auch entsprechend beraten zu können.

Dazu gehören auch die Instrumente. Welche Instrumente gibt es überhaupt und wie trifft man in bestimmten Zusammenhängen die Auswahl? Das ist immer spezifisch bei der jeweiligen Aufsichtstätigkeit anzuwenden.

[Folie 17]

Weiter muss eine Aufsichtsperson in der Lage sein zu prüfen, ob Inhalt und Prozess dieser Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Unternehmen angemessen ist. Sie müssen dann auch einschätzen können, ob alle Prozessschritte durchlaufen wurden und auch die richtigen Maßnahmen eingesetzt bzw. dann die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft wurde und das Ganze dann den weiteren Prozess der Gefährdungsbeurteilung durchläuft.

Sie müssen sich auch mit Themen wie Verhaltens- und Verhältnisprävention auskennen, auch bei sogenannten psychologischen Erstbetreuungskonzepten, das heißt, bei Themen wie Mobbing, Konflikten, Traumaprävention.

[Folie 18]

Des Weiteren geht es auch darum, dass sie das Zusammenspiel zwischen Sicherheit und Gesundheit und dem betrieblichen Gesundheitsmanagement kennen, aber auch diesen rechtlichen

“Prävention vor Rehabilitation vor Entschädigung – Erfahrungen und Ausblick nach 130
Jahren gesetzliche Unfallversicherung“

und fachlichen Rahmen kennen. Was ist „Pflicht“, was ist – – „Kür“ Und Sie müssen in der Lage sein, wenn sie in die Unternehmen gehen, auch bei Schwierigkeiten zu beraten und wenn möglich Lösungsansätze liefern zu können. Das ist die Grundkompetenz, die wir erwarten, aufgrund derer die Qualifizierung entwickelt und jetzt auch durchgeführt wurde.

[Folie 19]

Die Qualifizierung unterteilt sich in mehrere Bereiche. Wir haben zum einen die Grundausbildung von ca. einer halben Wochen und den Aufbaukurs, der auch noch mal zweieinhalb Tage dauern soll, und dann im Rahmen der Kernprozesse die sogenannten Instrumentenschulungen, das heißt, nochmal eine Schulung zu genau den Frageböden und Informationen, die dann in den Kernprozessen abgefragt bzw. untersucht werden sollen.

[Folie 20]

Ein nächstes, für uns sehr wichtiges Arbeitspaket ist die Erarbeitung und Darstellung von Handlungshilfen und Unterstützungsangeboten bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in dem Sinne: Wir wollen den Betrieben auch eine gewisse Handlungssicherheit an die Hand geben, wenn sie sich der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nähern.

[Folie 21]

Wir haben da auch schon intensiv dran gearbeitet. Wir haben die Empfehlung zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im letzten Jahr veröffentlicht. Auch die finden Sie hinten auf dem Büchertisch. Das sind Empfehlungen, die sich direkt an die Betriebe wenden. Dort ist der gesamte Prozess abgebildet, wie die Gefährdungsbeurteilung durchlaufen werden soll. Wir sagen immer, es ist ein sogenannter Korridor. Es ist nicht die Handlungsanleitung für jeden Betrieb – „wie mache ich das“. Man muss sich schon intensiv mit den Themen im eigenen Betrieb befassen, um dann den Prozess richtig durchlaufen zu können.

[Folie 22]

Deswegen haben wir auch nochmal sogenannte Voraussetzungen formuliert, die vorhanden sein müssen, wenn man sich mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung beschäftigt. Ansonsten kann der einzelne Betrieb das so nicht durchführen. Das ist zum einen, dass man eine gewisse Sensibilität im eigenen Unternehmen dafür hat, dass auch ein Betrieb gewisse Basiskenntnisse zu dem Thema haben muss, dass er Fachkenntnisse entweder selbst hat oder sie

13. ver.di-Selbstverwaltertagung für die gesetzliche Unfallversicherung am 18.5.2015 in Berlin

“Prävention vor Rehabilitation vor Entschädigung – Erfahrungen und Ausblick nach 130 Jahren gesetzliche Unfallversicherung“

sich von externer Seite einholt, und dass er auch eine gewisse Vernetzung mit anderen Akteuren aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) oder Arbeitsschutzausschuss (ASA) hat, um die Themen ganzheitlich angehen zu können.

Die Erprobung des Ganzen sollte in Teilbereichen erfolgen. Wenn ich aktiv werde, muss ich auch vorab meine Arbeitsbereiche festlegen und daraufhin dann die Instrumente auswählen. Zum einen ist es die Beobachtung bzw. das Beobachtungsinterview. Es könnte auf der anderen Seite ein moderierter Analyseworkshop sein oder die klassischen Befragungen. Auch das muss wiederum angepasst werden ans jeweilige Unternehmen.

Wenn ich die Informationen sammle, muss ich auch in der Lage sein, mit den Ergebnissen oder den gesammelten Informationen umgehen zu können. Das heißt, ich muss dann daraus Maßnahmen ableiten, die ich im Unternehmen auch starte. Und ich muss dann, wenn ich in der Maßnahmenumsetzung bin, diese auch auf ihre Wirksamkeit überprüfen, muss die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung aktualisieren und muss sie – ein ganz wichtiger Schritt – auch dokumentieren.

[Folie 23]

Die Kernprozesse vom Arbeitsprogramm Psyche im Detail. Wir sind im Januar 2015 als letztes Arbeitsprogramm von den dreien mit unseren Kernprozessen gestartet. Geplant sind 12.000 Betriebsbesichtigungen – ein Drittel Unfallversicherungsträger, zwei Drittel Länder. Und wir wollen zehn bis fünfzehn Prozent Zweitbesichtigungen, Zweitrevisionen durchführen.

Dabei haben wir uns auch gesagt, dass wir uns auf die Betriebe von zehn bis ca. 300 Mitarbeiter stützen wollen. Wir wollen auch möglichst alle Branchen, wenn es geht, auch belastete Unternehmen besuchen. Angesetzt sind für unsere Kernprozesse ca. 2,5 Tage, wobei wir davon ausgehen, dass ein Tag komplett für die Besichtigung im Betrieb notwendig ist.

Dazu gibt's dann die sogenannten Fachdatenbögen und Kopfdatenbögen. Auch die sind wieder über die NAK an die GDA-Koordinatoren verschickt worden. Sie stehen auf unserer Website passwortgeschützt zur Verfügung. Und das Aufsichtspersonal wird in den Instrumentenschulungen auch im Umgang mit den Datenbögen vorbereitet und geschult.

[Folie 24]

Für uns auch ein wichtiger Punkt ist die Evaluation des Arbeitsprogramms. Wir haben eine Prozess- und eine Ergebnisevaluation. Im Moment steht die Prozessevaluation im Fokus. Das heißt, wir

13. ver.di-Selbstverwaltertagung für die gesetzliche Unfallversicherung am 18.5.2015 in Berlin

“Prävention vor Rehabilitation vor Entschädigung – Erfahrungen und Ausblick nach 130 Jahren gesetzliche Unfallversicherung“

haben einen sogenannten Steuerkreis, in dem Bund, Länder, Unfallversicherungsträger, Krankenkassen und Sozialpartner vertreten sind. Dort werden gerade Interviews durchgeführt, auch mit den Leitungen dieser einzelnen Arbeitspakete, um zu prüfen, wo wir unseren eigenen Prozess im Arbeitsprogramm nochmal verbessern oder anpassen können.

[Folie 25]

Unsere Devise ist: Erfolg geht nur durch Kooperation. Das heißt, wir sind angewiesen auf alle möglichen Kooperationspartner, die uns in dem ganzen Prozess unterstützen. Das sind zum einen die Sozialpartner, die auch Betriebe und Beschäftigte informieren. Wir planen, dass die Sozialpartner eine gemeinsame Information rausgeben, die abgestimmt ist und wo auch vom Absender her sichtbar ist, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam diese Informationen herausgeben.

[Folie 26]

Des Weiteren haben wir die Krankenkassen gerade im Bereich der Ressourcenstärkung und betrieblichen Gesundheitsförderung als Kooperationspartner. Und wir wollen Handlungsansätze für unterschiedliche Gruppen, Akteure, das sind zum einen die Sicherheitsfachkräfte, die Betriebsärzte, Personalverantwortliche oder Unternehmer in kleineren Unternehmen und auch betriebliche Interessenvertreter, erstellen. Der erste Schritt ist, dass wir ebenso wie für das Aufsichtspersonal sogenannte Outcomes definiert haben, von denen wir sagen, das sind für Betriebsärzte, für Sicherheitsfachkräfte, für betriebliche Interessenvertreter die Outcomes, die bei der Qualifizierung am Ende herauskommen müssen. Diese wollen wir allgemeinverbindlich verbreiten.

Wir haben vor, dass wir ein Curriculum für Sicherheitsfachkräfte erstellen. Das soll im Sommer diesen Jahres erprobt werden. Wir haben viele Kooperationspartner, unter anderem den VDBW, und wollen mal schauen, wie wir dann gerade bei Qualifizierungen mit unseren Kooperationspartnern zusammenarbeiten können und diese Outcomes dann in wirkliche Qualifizierung umwandeln können.

[Folie 27]

Zusammengefasst: Wo stehen wir heute? Wir hatten in 2013 die Auftaktveranstaltung. Wir hatten dann die sogenannte gemeinsame Erklärung von BMAS, BDA und DGB mit einer Veranstaltung am 19.3.2014 in Berlin. Wir haben die Leitlinie Beratung, Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz, und aus unserem Arbeitsprogramm heraus die Empfehlungen zur Umsetzung der

**13. ver.di-Selbstverwaltertagung für die gesetzliche Unfallversicherung
am 18.5.2015 in Berlin**

**“Prävention vor Rehabilitation vor Entschädigung – Erfahrungen und Ausblick nach 130
Jahren gesetzliche Unfallversicherung“**

Gefährdungsbeurteilung - letztes Jahr erschienen. Und wir haben Curricula für die Qualifizierung des Aufsichtspersonals.

[Folie 28]

Unsere Kernprozesse sind gestartet. Wir haben auch von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ein Fachbuch psychischer Belastungen, das sicherlich nicht für den einzelnen Unternehmer gedacht ist. Aber wenn man ein bisschen Hintergrundwissen und Informationen haben will, dann ist es sehr zu empfehlen.

Wir haben den 2013 erschienenen Stressreport und wir haben diverse Kooperationsvereinbarungen und eben auch vielfältige Aktivitäten und Veranstaltungen der einzelnen Träger und auch der Partner und genauso auch die Handlungshilfen der Träger, die wir auch auf der Website verbreiten. Das heißt: wir wollen das Rad nicht neu erfinden, sondern wir wollen das, was an Gutem schon da ist, verbreiten und der Öffentlichkeit stärker zugänglich machen.

[Folie 29]

Unsere nächsten Schritte: Wir müssen das Aufsichtspersonal weiterhin qualifizieren. Das wird auch noch eine Zeit dauern und soll erst zum Ende der GDA-Periode abgeschlossen sein. Wir müssen die Kernprozesse jetzt weiterhin aktiv angehen und wir haben das schon eben erwähnte Projekt zur Qualifizierung der Sicherheitsfachkräfte. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat ein großes wissenschaftliches Forschungsprojekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ – eine wissenschaftliche Standortbestimmung, gestartet. Auf erste Ergebnisse hoffen wir in 2016 und auf Endergebnisse dann in 2017.

Und dann sind sicherlich auch die Schwerpunktaktivitäten von Ländern und Unfallversicherungen, die weiterhin stattfinden, zu nennen, die wir auch für unser Arbeitsprogramm mit nutzen wollen, sowie die vielfältigen Veranstaltungen, die die Träger sowie die Sozialpartner machen.

[Folie 30]

Wenn Sie sich informieren wollen, wir haben sehr viele Websites. Wir haben zum einen das GDA-Portal und dann für jedes Arbeitsprogramm noch einmal eine separate Website: www.orga-check.de für das Arbeitsprogramm Organisation, www.gda-psyche.de für das Arbeitsprogramm und www.gda-bewegt.de für das Arbeitsprogramm MSE.

Herzlichen Dank.
