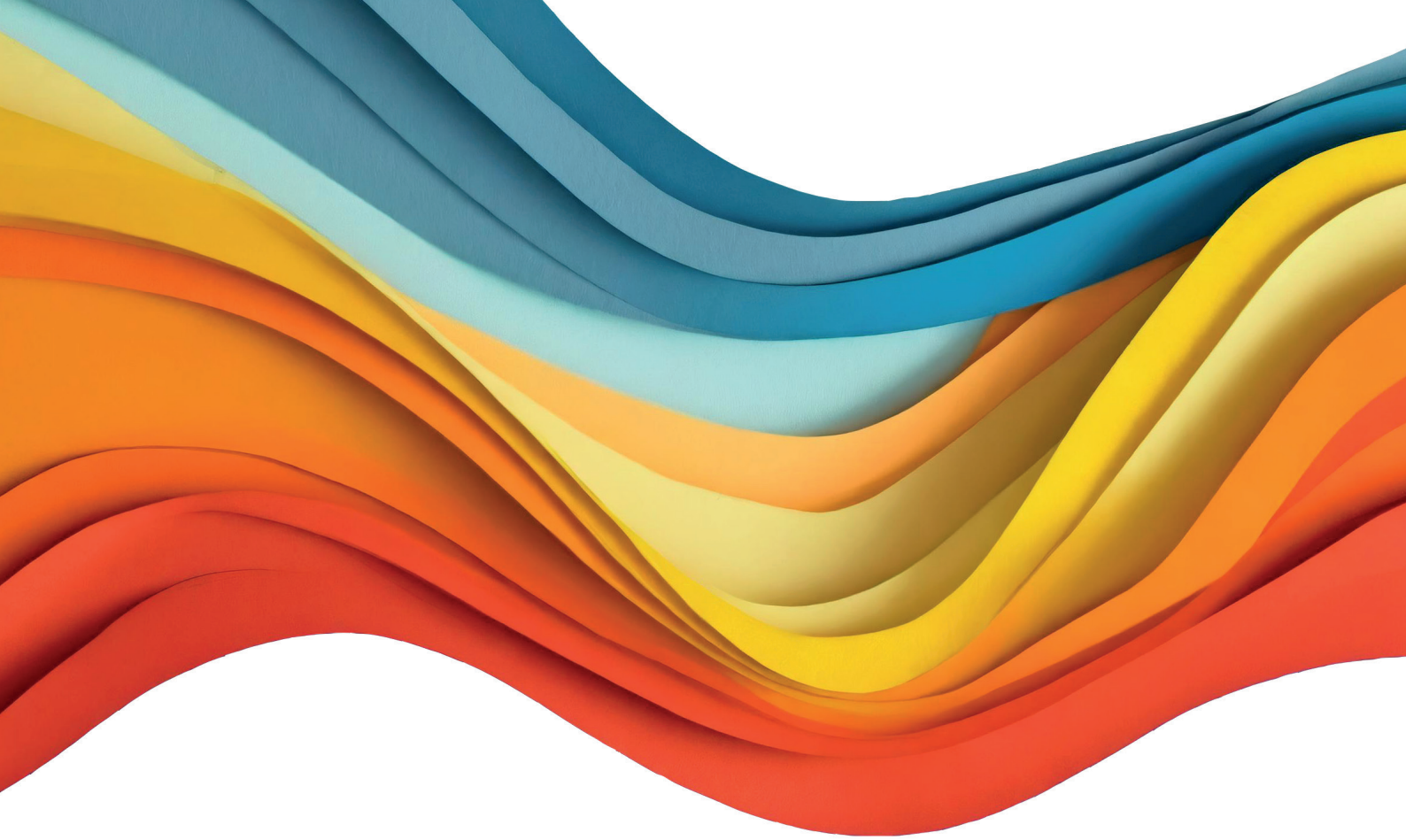


KONZEPT
GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN.

Eudemos
GmbH & Co. KG

Inhalt.

Einleitung	3
Unternehmensportrait, Referenzen & Team	4
GDA-Konformität	9
Projektablauf	10
Fragebogen	13
Datenschutz und -sicherheit	16
Marketingunterlagen	19
Ablauf der Befragung	23
Ergebnisbesprechung	24
Berichtsformate	28
AGB	31

Grundkonzept.

Sie erhalten hiermit das Grundkonzept einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, wie sie von Eudemos durchgeführt wird. Natürlich werden einzelne Projekte jeweils nach Bedarf angepasst, aber die grundlegenden Fragen werden hier geklärt.

Das Konzept erläutern den wesentlichen Ablauf und die Gestaltungselemente einer rechtskonformen Durchführung dieses Instrumentes und zeigt auf, wie eine Aufarbeitung der Ergebnisse gestaltet werden kann.

Thomas Artmann

Corporate Health Topdienstleister
Ausgezeichnet seit 2022.

Viele Kunden von Eudemos erhalten den Corporate Health Award und empfehlen uns weiter. Deswegen wurden 2022 erstmals zu einem Topdienstleister vom Corporate Health Award zertifiziert und in 2024 rezertifiziert.

www.eudemos.de

Schlüsselfertiger Service
Unternehmensportrait.

Eudemos ist Spezialist für die Entwicklung von vollständigen BGM-Konzepten und führt seit 2013 (auch in Kooperation mit Krankenkassen) Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen durch, pro Jahr in der Regel 10-15 GBU-Projekte. Auf Basis unseres großen Datenpools haben wir 2018 eine Studie zu den Auswirkungen von weichen Belastungsfaktoren auf den Gesundheitszustand herausgebracht.

Eudemos hat mehr als 150 namhafte mittelständische und größere Unternehmen beraten:

- im Aufsetzen eines strategischen Gesundheitsmanagements
- in der Gestaltung von Organisation von Verhaltens- und Verhältnispräventionsmaßnahmen
- in der somato-psychologischen Gesundheitsberatung von Mitarbeitenden mit langen Fehlzeiten
- in der psychischen Gefährdungsbeurteilung und der Maßnahmenableitung
- in der Konzeption und Durchführung von Curricula für einen gesundheitsorientierten Führungsstil

Eudemos spezialisierte sich im Bereich der Gesundheitsbefragungen und Gefährdungsbeurteilung auf die **Auslieferung vollständiger Lösungen mit einem hohen Grad an Serviceorientierung und für den Kunden schlüsselfertigen Prozessen**:

- internes Marketing mit eigener Grafik- und Videoabteilung
- die kontinuierliche Verbesserung der Ergebnisberichte mit dem Fokus auf leichte Verstehbarkeit und Laienlesbarkeit
- Entwicklung digitaler Lernmedien, um Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Ergebnisbearbeitung zu unterstützen

Referenzen.

Projekt zur Gefährdungsbeurteilung und Ermittlung des Work-Ability-Indexes für die Polizei Sachsen. Seit 2022 führen wir ein Projekt für eine Polizeidirektion der Polizei in Sachsen durch. Es wird ein angepasster Fragebogen (GBU-Q von Eudemos) sowie der Work-Ability-Index verwendet. Das Projekt sieht die Berichtslegung sowie die Entwicklung eines Handbuches für Führungskräfte zur Ergebnisinterpretation und Maßnahmenableitung vor.

Projekt zur Gefährdungsbeurteilung für die PROSOZ Herten GmbH (Tochterunternehmen der Stadt Dortmund) Die PROSOZ Herten ist ein Tochterunternehmen der Stadt Dortmund und stellt Software für öffentliche Verwaltungen her. Das Unternehmen mit ca. 500 Mitarbeitenden führte durch die Eudemos eine flächendeckende Gefährdungsbeurteilung inkl. Maßnahmenableitung durch.

Projekt zur Gefährdungsbeurteilung mit dem Forschungszentrum der Bundesrepublik Deutschland für Luft- und Raumfahrt (DLR) Das Projekt zur Gefährdungsbeurteilung inkl. Maßnahmenableitung wird im Moment bis Ende 2024 umgesetzt.

Fachbuch.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Neue Erfolgsstrategien für Unternehmen

von Thomas Artmann

Der Autor beschreibt, wie unterschiedliche Datenquellen (Gefährdungsbeurteilung, Gesundheitsbefragung, Altersstrukturanalyse und Gesundheitsreports der Krankenkassen) analysiert werden, um die fürs eigene Unternehmen wichtigsten Wirkhebel zu finden. Er zeigt konkret, wie man im BGM, gerade über digitale BGM-Formate und die Nutzung von verschiedenen Medien, Gesundheitskompetenzentwicklung bei Mitarbeiter:innen organisieren und umsetzen kann. Dabei werden kurze Erklärtexte mit Schemata und Grafiken ergänzt und konkrete Prozessbeschreibungen durch Fall- und Praxisbeispiele veranschaulicht.

Inhalte:

- Das Prinzip der datengestützten, punktgenauen Interventions- und Maßnahmenplanung
- Mit Stressmedizin und Somatopsychologie den psychischen Erkrankungen und Atemwegsinfektionen effektiv begegnen
- Interne Themenkampagnen und Gesundheitsmarketing mit analogen Marketingmethoden und digitalen BGM-Lösungen realisieren
- Gesundheitsorientiertes Führen haltungs- und verhaltensverändernd gestalten
- Digitales BGM in der Praxis

https://www.beck-shop.de/artmann-betriebliches-gesundheitsmanagement/product/35796762

Menschen bei Eudemos

Team.

Thomas Artmann

Geschäftsführender Gesellschafter

Thomas Artmann, Dipl.-Psych., seit 2000 als Unternehmensberater, Trainer und Key-Note-Speaker tätig, gründete 2009 das Unternehmen Eudemos, mit dem er Unternehmen bei der Einführung und Umsetzung von betrieblichem Gesundheitsmanagement begleitet. Er ist Fachbuchautor und Dozent für die Fachausbildung zum betrieblichen Gesundheitsmanager bei der Haufe Akademie und hat das Verfahren der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen maßgeblich weiterentwickelt und für die Kundenbedarfe perfektioniert.

Mona Lohr

Seniorberaterin

Mona Lohr ist Psychologin (M.SC.) mit einem Schwerpunkt auf Arbeits-, Organisations– und klinischer Psychologie. Sie arbeitet seit 2012 fest angestellt bei Eudemos. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind die Vorbereitung und Durchführung psychischer Gefährdungsbeurteilungen, die Begleitung und Koordination zahlreicher Kundenprojekte im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Sie ist eine erfahrene Projektkoordinatorin für Gesundheitsbefragungen, statistische Analysen und Berichtserstellung und Bewertung der Ergebnisse betrieblicher Gefährdungsbeurteilungen.

Dr. Christoph Keufen

Seniorberater

Dr. Christoph Keufen hat nach seinem Studium zum Dipl.-Wirtsch.-Ing an der TU-Darmstadt über die Flexibilität von Organisationen promoviert. Er verfügt heute über mehr als 30 Jahre Berufs- und Führungserfahrung und arbeitete viele Jahres als Seniorberater und Prokurist für Eudemos. Seit 2018 arbeitet Dr. Keufen als freier Mitarbeiter für Eudemos und nutzt unsere Expertise für eigene Kundenprojekte.

Martin Heyer

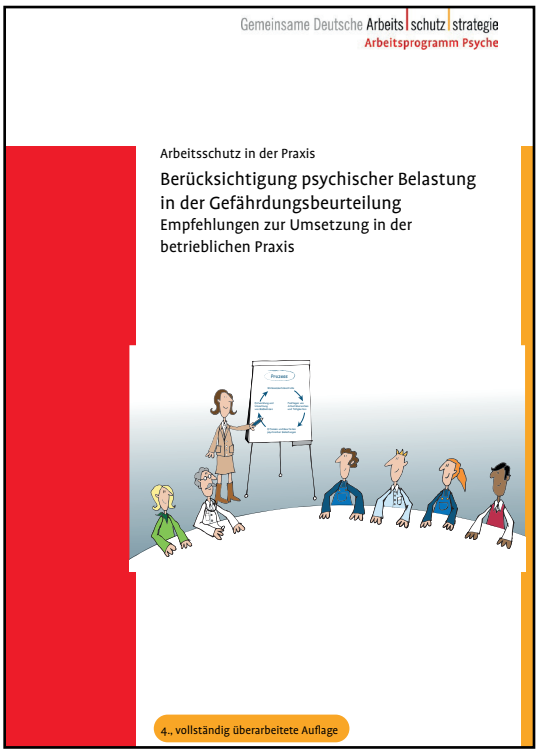
Seniorberater

Martin Heyer ist Organisationsentwickler, Coach und Gesundheitsmanager. Er hält Lehraufträge zu Wirtschaftsethik und Konfliktmanagement an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und der Westfälischen Hochschule. Seit 2004 engagiert er sich ehrenamtlich in der Kommunal- und Landespolitik.

Martin Heyer ist ein erfahrener Gesundheitsmanager für die Moderation von Gesundheitszirkeln, die Begleitung von Teams und Führungskräften bei der Aufarbeitung von Gesundheitsbefragungen und Gefährdungsbeurteilungen und ist freier Mitarbeiter von Eudemos.

Konform
GDA-Leitlinien.

Die Eudemos-Gesundheitsbefragung integriert die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, die eng an den Leitlinien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (4. Aktualisierte Ausgabe) ausgerichtet ist.



Dabei beraten und begleiten wir unseren Kunden immer entlang des Sieben-Stufen-Modells der GDA, welches eine rechtssichere Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung gemäß §§ 5 und 6 des ArbSchG und des § 3 Arbeitsstättenverordnung gewährleistet.

Wir haben einen detaillierten und bewährten Workflow erarbeitet, den wir auf der folgenden drei Seiten grafisch vorstellen und erläutern.

Im vorgelegten Angebot sind – vorbehaltlich der Entscheidung zur Nutzung der Maßnahmenworkshops – die Stufen 1 bis 4 des GDA-Prozesses abgebildet.

Entsprechend der GDA-Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ sind bei der Gefährdungsbeurteilung folgende Schritte zu planen und umzusetzen:

1. Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten
2. Ermitteln der Gefährdungen
3. Beurteilen der Gefährdungen
4. Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen
5. Durchführen der Maßnahmen
6. Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen
7. Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung (insbesondere Anpassung im Falle geänderter betrieblicher Gegebenheiten nach § 3 ArbSchG)

Durch das Angebot und die beschriebene Vorgehensweise abgedeckt.

Übersichtlich
Projektablauf.

Der Projektplan stellt prototypisch den Ablauf dar, wobei wir auf die Belange eingehen und variieren können. Insbesondere für die Abstimmung des Fragebogens und der Gruppeneinteilung mit dem Betriebs- bzw. Personalrat ist Zeit eingeplant.

Die Projektarbeit erfolgt durch kürzere Termine, die meist online durchgeführt werden, um Reisekosten und Zeitaufwände gering zu halten.

Die Maßnahmenworkshops erfolgen in der Regel vor Ort in Präsenz.

Alle Bestandteile sind optional und können nach Kundenbedarf angepasst und modularisiert werden.

1 Fragebogenentwicklung
Auswahl eines geeigneten Fragebogens und Entwicklung von Zusatzfragen, ggf. WAI.

2 Steuerkreissitzung
gibt das Mandat zur Durchführung und ist offizielles Startsigna.

3 Projektvorstellung vor dem Betriebsrat
Offizielle Vorstellung des Projektes und Einarbeitung der Rückmeldungen und Vorschläge.

4 Information der Führungskräfte

Führungskräfte erhalten Informationsmaterial vorab und es findet ein Infowebinar für alle Führungskräfte statt.

Infofilm, Intranet-Posts, Broschüre

5 Kommunikation und Einladungsversand

Unternehmensweite Kommunikation. Die Einladungen bzw. Papierfragebögen werden verteilt (verschiedene Verfahren sind möglich)

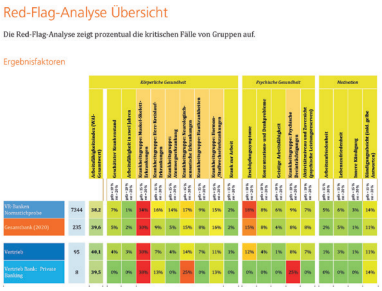
6 Befragung läuft

Wöchentliche Rückmeldung über Teilnahmequote

7 Gesamtbericht

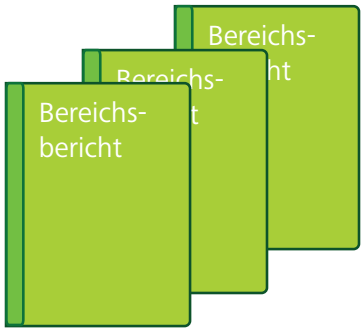
Auswertung

Der Steuerkreis arbeitet die Ergebnisse durch. Es werden erste Arbeitshypothesen gebildet und eine Zusammenfassung für die Leitung vorbereitet.



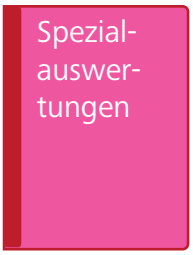
Red-Flag-Analyse

Der Steuerkreis identifiziert Fehl-/Überbelastungen und überlegt, welche Begleitung, Hilfe und Unterstützung jeweils notwendig ist.



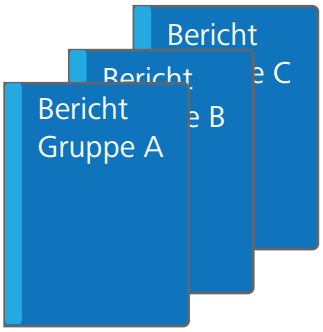
Erstellung und Präsentation der Ergebnisberichte für die Bereiche

Diese Berichte zeigen die Daten des jeweiligen Bereichs und differenziert alle Unterabteilungen des Bereichs.



Spezialauswertung

etwa „Familie und Beruf“ werden auf Anforderung erstellt.

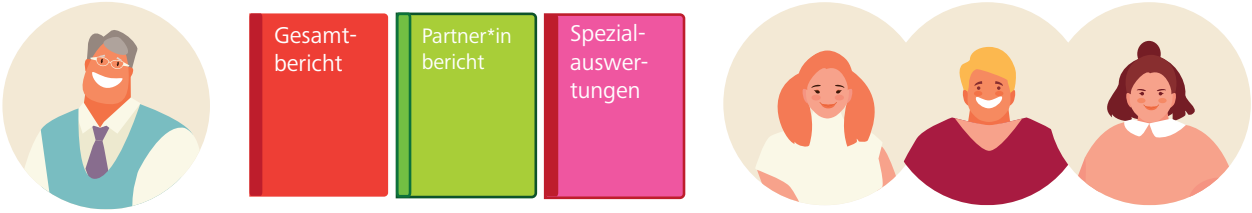


Kurze Gruppenberichte

werden erstellt und veröffentlicht.

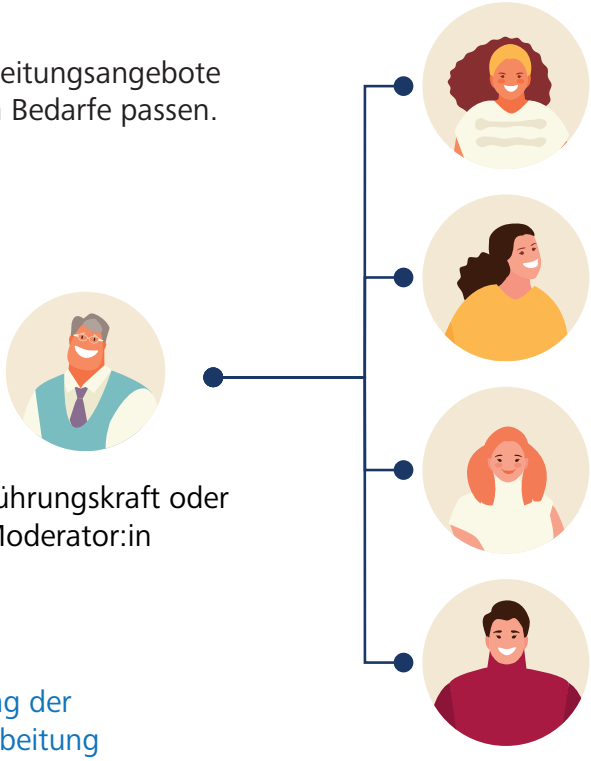
8 Berichtsvorstellung: Steuerkreis, Gremien, Bereichsleitungen

Vorstellung und Kommentierung in allen gewünschten Gremien, online oder in Präsenz



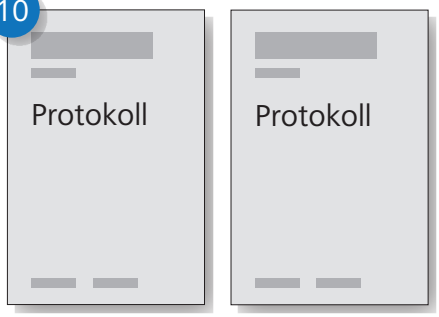
9 Moderierte Workshops

Es werden unterschiedliche Nachbearbeitungsangebote gemacht, die auf die unterschiedlichen Bedarfe passen.



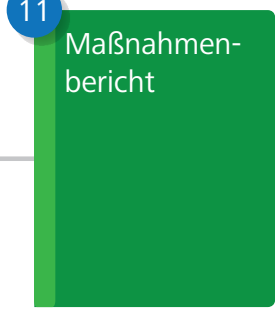
Protokollierung der Ergebnisaufarbeitung der Gesundheitsbefragung von allen Gruppen

10



Aggregation der Protokolle und Empfehlungen für Unternehmensmaßnahmen.

11



Prüfung auf Sinnhaftigkeit, Budgetanforderungen, Machbarkeit. Vorschläge werden durch zuständige Entscheider überprüft.

Auswahl
Fragebögen.

COPSOQ und Arbeitsfähigkeitsindex

Eudemos hat seit 2013 bis 2020 standardmäßig den **COPSOQ** und das **Work-Ability-Index** in seinen Projekten eingesetzt. Es liegen umfangreiche Erfahrungen mit dem COPSOQ (mit und ohne WAI) vor.

In einer wissenschaftlichen Analyse in Zusammenarbeit mit dem Institut für allgemeine Psychologie der Universität Heidelberg haben wir einige methodischer Schwächen in der testtheoretischen Fragebogenkonstruktion des COPSOQ gefunden:

- **Falsche Faktorisierung der Items**, d. h. die Items waren Faktoren zugeordnet, die in einer umfangreichen Faktorenanalyse nicht gefunden werden konnten. Dies bestätigte die Erfahrungen aus unseren Projekten, dass es zu Interpretationsfehlern bei der Auswertung durch Laien gekommen ist.

- **Geringe Trennschärfe und Itemschwierigkeiten** durch schwammige Fragestellungen und zu leichte Formulierungen führen zu Mißverständnissen bei der Fragenbeantwortung zu häufigen falsch positiven Antworten. Die Evaluierung der statistischen Ergebnisse in Maßnahmenworkshops hat dies gezeigt.

- **Fehlende Skalen für moderne Arbeitsformen.** Dem COPSOQ fehlen viele Spezialthemen moderner Arbeitswelten. Insbesondere werden soziale Aspekte, sowie kulturelle und Wertefragestellungen unterrepräsentiert.

Eudemos bietet die Anwendung des COPSOQ-Fragebogens aufgrund seiner umfangreichen Erfahrungen mit dem Instrument an. Wir empfehlen die Verwendung einer angepassten Faktorisierung, d. h. Neuzuordnung von Items zu Faktoren sowie die Ergänzung weiterer Skalen und Einzelfragestellungen.

Insbesondere übernehmen wir nicht die völlig unzureichende Darstellung der Ergebnisse als reine Mittelwerte, wie sie in vielen COPSOQ-Projekten verwendet wird, sondern empfehlen eine praxiserprobte, laienlesbare Aufbereitung und Visualisierung der Daten.

Ebenfalls liegen **umfangreiche Anwendungserfahrungen mit dem Work-Ability-Index** vor, der als Ergänzung zur Belastungsanalyse verwendet werden kann, um die gesundheitsbezo-

gene Arbeitsfähigkeit zu messen. Der WAI ist ein erprobter und sehr genauer Indexwert für die Vorhersage von gesundheitsbedingten Folgeschäden wegen verringerter Arbeitsfähigkeit. Man kann mit dem WAI schnell Bereiche und Abteilungen identifizieren, die – unabhängig von der Belastungssituation – eine geringe gesundheitliche Arbeitsfähigkeit haben und eine verhaltens- oder verhältnispräventive Unterstützung benötigen. Der WAI wird von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie vom Gewerkschaftsbund und von VERDI als Fragebogen empfohlen.

GBU-Q von Eudemos mit oder ohne Work-Ability-Index

- Aufgrund sich verändernder Anforderungen an eine **stärkere Betonung von sinn- und werteorientiertem Arbeiten und zunehmend agiler Arbeitskontexte mit zeitlicher und räumlicher Mobilität** hat Eudemos 2019 einen eigenen Fragebogen entwickelt, der den aktuellen Anforderungen mehr gerecht wird.

- Der GBU-Q ist eine **vollständige Neuentwicklung** auf Basis der Erfahrungen mit 8 Jahren Befragungen mit dem COPSOQ und anderen Fragebögen. Die Fragen wurden deutlich präzisiert, so dass weniger „rote Antworten“ indiziert werden, die in späteren Workshops als unkritisch bewertet werden. Zudem wurden viele Fragen und Faktoren hinzugenommen, die in modernen Arbeitskontexten vorkommen, jedoch in herkömmlichen Fragebögen zu wenig oder keine Berücksichtigung finden.

- Die Fassung vom 2023 enthält tw. Umformulierungen von Items, die eine zu geringe Trennschärfe aufwiesen oder in faktorenanalytischen Kontrollen nicht zum angedachten Faktor passten. Zudem wurden die Items tw. anders faktorisiert, da sich gezeigt hat, dass z. B. der Faktor Erschöpfung zwei Unterfaktoren aufwies, die tw. unabhängig voneinander auftreten.

- Es wurden **die vollständigen Merkmals- und Untermerkmalsbereiche der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zugrundgelegt**. (siehe: GDA-Handlungsempfehlungen, 4. Auflage, Kapitel 2)

- Der Fragebogen enthält **adaptive Verzweigungen,** d. h. es gibt optionale Fragebogenbestandteile, die nur bei bestimmten Antworten angezeigt werden. Dies verkürzt den Fragebogen, sofern bestimmte Aspekte nicht kritisch ausgeprägt sind. #

- **Die Integration eigener Fragen sowie die Anpassung des Fragebogens sind problemlos möglich und haben keine Auswirkungen auf den Preis**.

- Der Fragebogen wird im Vorfeld zur Verfügung gestellt.

Abbildung: Faktorenmodell des GBU-Q-Fragebogens von Eudemos.

Differenzierte Arbeitszufriedenheitsanalyse mit dem FEAT von Prof. Yvonne Ferreira

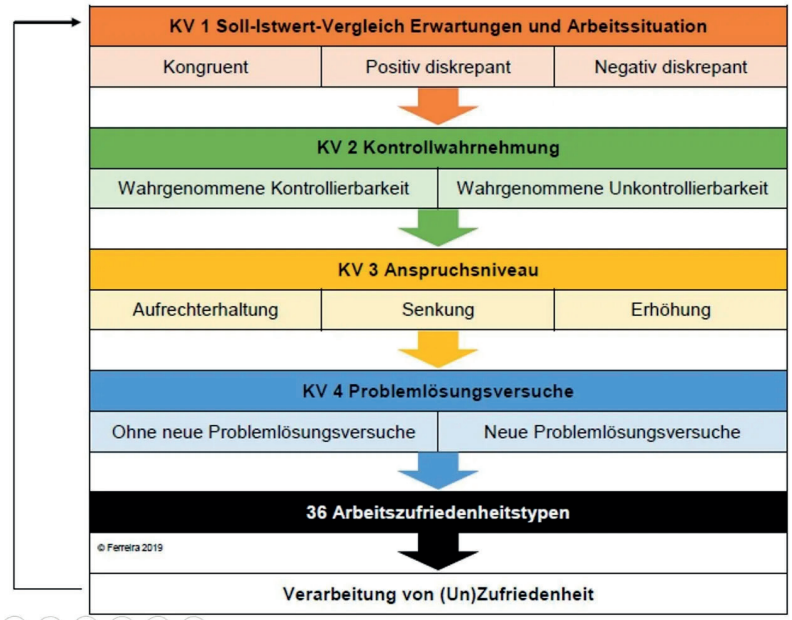
Prof. Yvonne Ferreira erweiterte das Züricher Modell der Arbeitszufriedenheit von Bruggemann von 1976 und entwickelt den FEAT-Fragebogen. Der Fragebogen erlaubt eine genaue Untersuchung der Arbeitszufriedenheit anhand von vier Kernvariablen:

- Soll-Istwert-Vergleich. Durch die Betrachtung, wie viele Beschäftigte negativ diskrepant, kongruent oder positiv diskrepant sind, können Stellschrauben identifiziert werden, die zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit genutzt werden können.

- Kontrollwahrnehmung. Die Kernvariable Kontrollwahrnehmung gibt wichtige Hinweise für Prognosen. Mangelnde Kontrollwahrnehmung kann zu Resignation, Frustration, innerer Kündigung, Fluktuation oder Absentismus führen. Es zeigt sich ein hoher Zusammenhang zwischen fehlender Kontrollwahrnehmung und überhöhter psychischer Belastung.

- Anspruchsniveau. Das Anspruchsniveau wird verändert, um die Homöostase wieder herzustellen. Besonders nach einer Intervention ist es von großem Interesse, die Veränderungen im Anspruchsniveau zu betrachten und zu interpretieren.

- Problemlösungsversuche. Ob die Beschäftigten Problemlösungsversuche vornehmen, ist ein wichtiger Hinweis auf Eigeninitiative aber auch auf Resignation und damit ein wichtiger Hinweis auf Gestaltungsbedarf.



Die Kombination dieser vier Kernvariablen erlaubt die Typisierung von Arbeitszufriedenheit.

In Verbindung mit den Daten der übrigen Gefährdungsbeurteilung ist es so möglich, ein genaues Stimmungsbild von Unternehmen, Bereichen und Gruppen zu geben.

So kann z. B. die resignative Arbeitzufriedenheit erkannt werden, die eigentlich eine Unzufriedenheit ist und zu deutlich geringerer Arbeitsmotivation und zu seelischem Stress führen kann.

Die Anwendung des Fragebogens erfolgt in aktiver Kooperation mit Prof. Dr. Yvonne Ferreira.

Webseite: **www.arbeitundmensch.de**

Gut geschützt
Datenschutz und Datensicherheit.

Die folgenden Informationen fassen die Sicherungsmaßnahmen von Eudemos zusammen:

- Eudemos hostet den Befragungsserver über die LimeSurvey GmbH auf einer eigenen Server-Instanz.
- Die Daten werden täglich verschlüsselt gesichert (Backup).
- Der Zugriff erfolgt mittels SSL-Verschlüsselung und einer 2FA mit einem physischen Yubikey.
- Der Serverstandort von LimeSurvey ist in Deutschland.

Anonymität

- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten eine Einladung, die anonym und keiner Person zugeordnet ist. Jede Einladung enthält den Link und einen einmaligen Zugangscode, damit eine Doppeltteilnahme ausgeschlossen werden kann.
- Zudem ermöglicht der Zugangscode, dass die Befragung unterbrochen und später fortgesetzt werden kann.
- Der Befragungsserver bzw. die Software ist für die Durchführung anonymer Befragungen ausgelegt und sieht vor, dass keine IP-Adressen gespeichert werden.
- Die Befragungsseite enthält Impressum und Datenschutzerklärung.
- Entsprechende AVV-Vertragswerke und DSGVO-Erklärungen sind vorhanden.

Datenablage und -übermittlung

- Die Befragungsdaten und die Ergebnisberichte werden standardmäßig in der Microsoft-Sharepoint-Cloud gespeichert. Zusätzlich bieten wir an, die Daten in einem hochsicheren Datenraum der Firma Netfiles zu sichern.

- Die Übermittlung von Berichten erfolgt nach Kundenaufforderung über einen Weg, den der Kunde bestimmt, z. B. Netfiles.

Auswertung offener Textantworten

- Für die Sortierung und Zusammenfassung der offenen Textantworten kann (optional) die Software MAXQDA inkl. KI-Unterstützung eingesetzt werden.

Löschkonzept

Datenarten

Für die Durchführung der Befragung werden für den Versand der Einladung und des Zugangslinks zur Onlinebefragung per E-Mail die beruflichen E-Mailadressen und folgende Angaben verarbeitet:

- Vorname und Nachname

- Berufliche E-Mailadresse

Löschfristen

Die Daten werden bis 4 Wochen nach Beendigung der Datenerhebungsphase aufbewahrt, um den Erhalt einer Einladung zur Befragung nachweisen zu können. Vier Wochen nach Ende der Datenerhebungsphase werden die Daten aus allen Systemen gelöscht.

Systeme der Datenspeicherung und -verarbeitung

Folgende Systeme werden zur Datenspeicherung und Verarbeitung verwendet:

- Speicherung der Daten in einer Excel-Datei auf dem Eudemos-Sharepoint-System.

- Import der Daten in die Empfängertabelle des Limesurvey-Anwendung von Eudemos.

- Erhalt von Out-of-Office-Benachrichtigungen an die Rücksendeadresse th.artmann@

eudemos.de und Speicherung dieser Nachrichten in Outlook Exchange 365 von Microsoft.

- Etwaige Supportanfragen per E-Mail kommen über die Adresse th.artmann@eudemos.de. Speicherung dieser Nachrichten in Outlook Exchange 365 von Microsoft.

Weitergabe von Daten

Eine Weitergabe der Daten erfolgt nicht.

Löschung der Daten

- Die Excelliste wird von den Systemen der Eudemos vollständig gelöscht.
- Die Aufbewahrungsfrist im Papierkorb einer Sharepoint-Webseite beträgt 93 Tage. Danach ist die Löschung vollständig.
- Die Empfängertabelle auf der Limesurvey-Anwendung von Eudemos wird gelöscht. Es gibt hierfür kein Backup.
- Die Out-of-Office-Nachrichten und die Support-Nachrichten werden aus Outlook gelöscht.
- Eine Aufbewahrung für gelöschte E-Mails gibt es nicht.

Sichtbarkeit
Marketingmaterialien.

Wir bieten die Erstellung von digital animierten Informationsfilmen an. Es können verschiedene Sprachen umgesetzt werden sowie mit Untertiteln gearbeitet werden.

Ein Informationsfilm erhöht in der Regel die Teilnahmequote um 20-30 %. Er hat mehrere Vorteile:

- Einheitliche Informationsqualität für alle Beschäftigte.
- Kaum noch Vorbereitungszeit für Führungskräfte für die Information ihrer Teams über die Gesundheitsbefragung.
- Die Beeinflussung der Teilnahme durch eine schlechte Informationsweitergabe durch Führungskräfte wird wirksam verhindert.

Daten zum Film

- HD 1080 x 720px Auflösung
- digital animiert, ohne Realfilmaufnahmen
- Einsatz von professionellen KI-Sprachmodellen
- Länge zwischen 4 und 8 Minuten
- Der Film wird im Corporate Layout erstellt.
- Das Drehbuch wird vorgeschlagen, ist jedoch vollständig an die Wünsche und Vorgaben anpassbar.

Informationsbroschüre

- Eine solche Infobroschüre dient der umfänglichen Information der Führungskräfte im Vorfeld. Sie dient auch als Vorbereitung für ein mögliches Auftakt-Webinar.
- Wir raten zum Einsatz der Broschüre, weil es die Fragen von Führungskräften deutlich reduziert und eine höhere Handlungssicherheit herstellt.
- Die Broschüre wird im Corporate Layout erstellt und ist vollständig anpassbar. Ein Text- und Bebilderungsvorschlag wird natürlich gestellt.

Digitale Anzeigen

Eudemos erstellt nach Kundenanforderung digitale Anzeigen. Diese können als reine Bilder oder als Bild-/Textkombination erstellt werden. Sie sind für die Bewerbung im Intranet des Kunden gedacht.

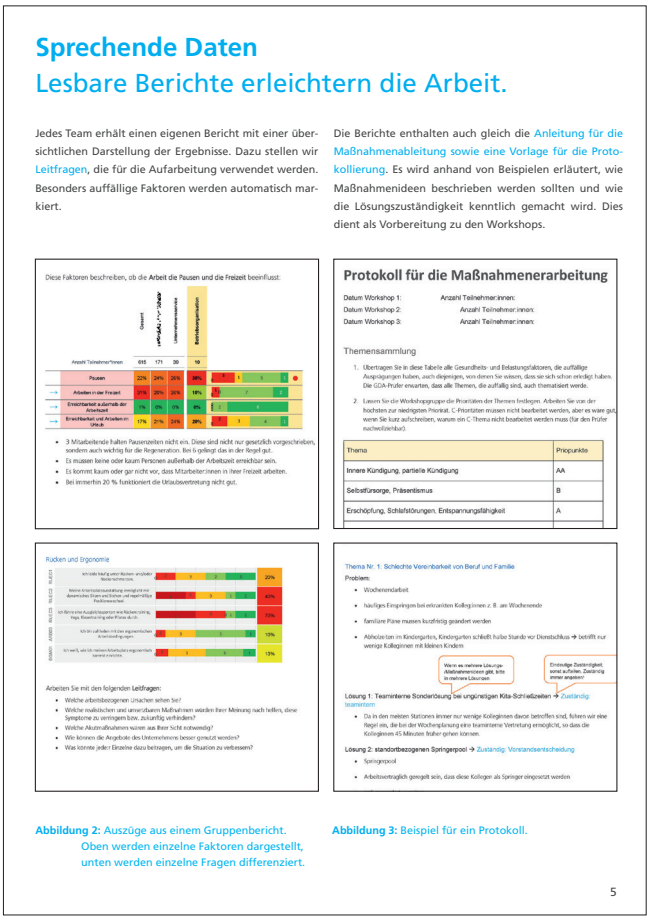


Abbildung: Beispielseiten aus Informationsbroschüre (links) und digitalen Anzeigen bzw. Screensavers (rechte Seite).

Anonym und vertraulich.

Gefährdungsbeurteilung psychischer Arbeitsbelastungen 2023

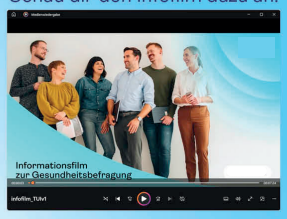
Natürlich ist der gesamte Prozess anonym und vertraulich. Informiere dich, welche Schutzmaßnahmen wir getroffen haben. Diese werden im **Informationsfilm** genau erläutert. Du kannst auch deine Führungskraft fragen. Sie hat eine **ausführliche Broschüre** erhalten, die den gesamten Ablauf erläutert.

Mach mit bis 12. November.

Die Gesundheitsbefragung kommt.

TT. Monat bis TT. Monat

Schau dir den Infofilm dazu an.



Gut geplant

Ablauf der Befragung

Online

- Jede*r Mitarbeiter*in erhält ein **Einladungsschreiben** (gedruckt oder als Email) mit einem Link und einen individuellen Zugangsschlüssel.

- Der Befragungsserver kann **von jedem internetfähigen Gerät aufgerufen** werden (auch von privaten Smartphones). Eine Teilnahme nur aus dem Firmenintranet heraus ist nicht notwendig.

- Die Befragung kann **jederzeit ohne Zwischenspeicherung unterbrochen** und durch den Link + Token einfach erneut aufgerufen werden.

- Es wird ein **Helpdesk** angeboten, dass in der Zeit von Montag bis Freitag von 9-17 Uhr eine Responsezeit von 24 Stunden zusichert. Hier können technische Probleme der Befragung adressiert werden. In der Regel erfolgt die Beantwortung deutlich schneller.

- Der Kunde erhält wöchentlich die Teilnahmequoten für die Onlineteilnahme (je nach Gruppenkonfiguration) der unterschiedlichen Gruppen oder Cluster, sodass ggf. eine erneute Aufforderung zur Teilnahme abgesetzt werden kann.

Papier

- Die Papierfragebögen werden im sog. Class-Room-Verfahren verteilt. Dazu wird das jeweilige Team zu einem festgelegten Zeitraum z. B. in die Kantine geführt und erhält dort ca. 45 Minuten Zeit für das Ausfüllen des Fragebogens.

- Größere Teams können geteilt werden.

Datenaufbereitung

- Nach Ablauf des Befragungszeitraums werden die **Rohdaten vom Befragungsserver exportiert und durch statistische Aufbereitungsroutinen** verarbeitet. Dieser Vorgang läuft auf den lokalen Systemen von Eudemos ab. Die zugehörigen Dateien werden über Microsoft Sharepoint und in einen hochsicheren Datenraum (Netfiles) mehrfach täglich gesichert.

- Die **Berichterstellung** läuft ebenfalls auf den lokalen Systemen von Eudemos.

Nächste Schritte

Ergebnis-nachbearbeitung und Maßnahmenworkshops

Die Aufarbeitung muss zwischen dem Auftraggeber und Auftragnehmer feiner abgestimmt werden. Es gibt mehrere Vorgehensweisen, die im folgenden charakterisiert werden.

Ergebnisvorstellung Bereichsleitung

- Es hat sich in vielen Projekten bewährt, den Bereichsleitungsführungskräften, eine eigene Ergebnispräsentation ihrer Bereichsergebnisse anzubieten. Dort werden insbesondere auch Vorgehensweisen diskutiert, etwa, wenn es auffällige Rückmeldungen zu der Führungsarbeit von Abteilungs oder Teamleitungen gibt. Zudem ist die Erfahrung und Einschätzung von Bereichsleitungen notwendig, um die Form der Ergebnisvorstellung und Maßnahmenableitung passgenau zu machen.

- In der Regel werden hierfür 1,5 Stunden pro Bereichsleitung benötigt.

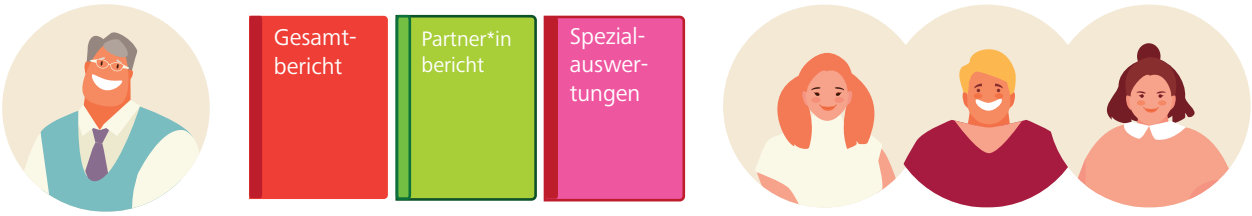
Variante 1: Ergebnisvorstellung, Ursachenanalyse und Maßnahmenableitung mit allen Abteilungen und Befragungsgruppen

- In dieser Variante werden einzelne Workshops mit allen Abteilungen und Teams durchgeführt, die an der Befragung teilgenommen haben.

- Die Moderation und Dokumentation (gemäß ArbSchG bzw. GDA-Leitlinie) erfolgt durch Thomas Artmann, Mona Lohr, Dr. Christoph Keufen oder Martin Heyer.

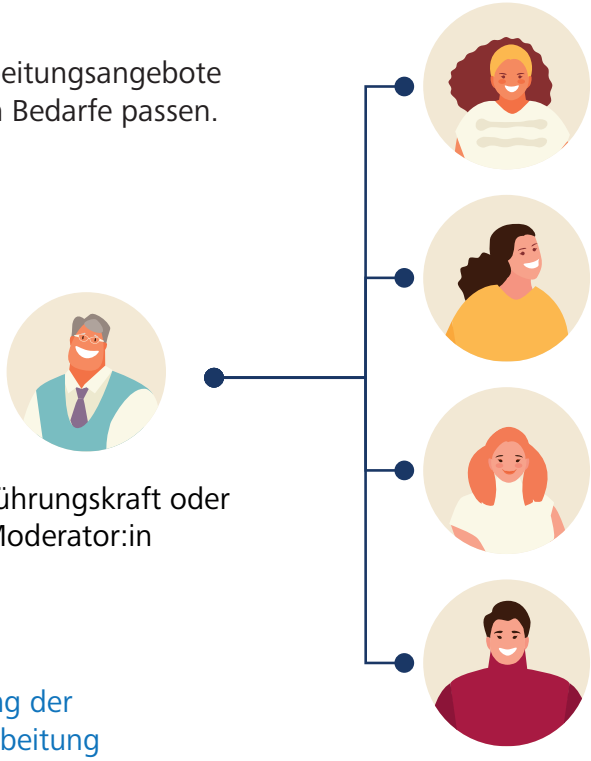
8 Berichtsvorstellung: Steuerkreis, Gremien, Bereichsleitungen

Vorstellung und Kommentierung in allen gewünschten Gremien, online oder in Präsenz



9 Moderierte Workshops

Es werden unterschiedliche Nachbearbeitungsangebote gemacht, die auf die unterschiedlichen Bedarfe passen.



Protokollierung der Ergebnisaufarbeitung
der Gesundheitsbefragung
von allen Gruppen

- In der Regel dauert ein solcher Workshop 3 bis 4 Stunden. Es kann bei stark belastetes Gruppen notwendig sein, einen zweiten Termin anzusetzen, während andere Gruppen nur zwei Stunden benötigen.

- Die Workshops müssen nicht mit allen Mitgliedern der Gruppe durchgeführt werden. Es genügt eine repräsentative Auswahl.

- Das Verfahren kann online oder in Präsenz durchgeführt werden. Beide Verfahren sind erprobt und haben sich als gleich effektiv erwiesen. Die Entscheidung sollte anhand der Erfahrenheit der Teams mit digitalen Besprechungen erfolgen. Gerade in Abteilungen, wo viele Mitglieder im Home Office arbeiten, ist das Onlineverfahren zu bevorzugen.

- Die **Protokollierung** erfolgt live während der Sitzung und für alle sichtbar am Bildschirm oder Beamer. Das Protokoll ist ausführlich und detailliert. Es werden keine Flipchart-fotos oder Metaplanabbildungen verwendet, weil hier eine später nicht mehr nachzu-vollziehende Verkürzung der Maßnahmen erfolgen würde. Die Lösungen sind auch zu einem späteren Zeitpunkt verständlich und nachvollziehbar.

Variante 2: Ergebnisvorstellung, Ursachenanalyse und Maßnahmenableitung nur mit Abteilungen, die besonders hohe Belastungswerte aufweisen

- Hier erstellen wir im Vorfeld eine Selektionsmatrix und erarbeiten eine Empfehlung, welche Abteilungen eine extern moderierte Aufarbeitung durchführen sollten.

- Die Moderation und Dokumentation (gemäß ArbSchG bzw. GDA-Leitlinie) erfolgt durch Thomas Artmann, Mona Lohr, Dr. Christoph Keufen oder Martin Heyer.

- In der Regel dauert ein solcher Workshop 3 bis 4 Stunden. Es kann bei stark belastetes Gruppen notwendig sein, einen zweiten Termin anzusetzen, während andere Gruppen nur zwei Stunden benötigen.

- Die Workshops müssen nicht mit allen Mitgliedern der Gruppe durchgeführt werden. Es genügt eine repräsentative Auswahl.

- Das Verfahren kann online oder in Präsenz durchgeführt werden. Beide Verfahren sind erprobt und haben sich als gleich effektiv erwiesen. Die Entscheidung sollte anhand der Erfahrenheit der Teams mit digitalen Besprechungen erfolgen. Gerade in Abteilungen, wo viele Mitglieder im Home Office arbeiten, ist das Onlineverfahren zu bevorzugen.

- Die Protokollierung erfolgt live während der Sitzung und für alle sichtbar am Bildschirm oder Beamer. Das Protokoll ist ausführlich und detailliert. Es werden keine Flipchart-fotos oder Metaplanabbildungen verwendet, weil hier eine später nicht mehr nachzu-vollziehende Verkürzung der Maßnahmen erfolgen würde. Die Lösungen sind auch zu einem späteren Zeitpunkt verständlich und nachvollziehbar. Die Workshops werden protokolliert und die erarbeiteten Maßnahmen dokumentiert, entlang der GDAEmp-fehlungen.

Mögliche Sonderformate der Aufarbeitung

Es sind hier flexible Anpassungen an den Bedarf und das Format möglich, die wir im Vorfeld nicht abschätzen können. Wir haben bereits mit folgenden Formaten Erfahrungen und kön-nen diese anbieten:

- Ergebnispräsentationen vor Mitarbeitendenversammlungen als Vortrag.

- Open-Space-Veranstaltungen mit Befindlichkeitsrunden zur Aufarbeitung von kulturellen Themen

Zusammenfassung der Maßnahmen und Lösungsvorschläge

- Die finale Auswertung aller Protokolle der Ergebnis- und Maßnahmenworkshops erfolgt in zwei Dokumenten. Zunächst erfolgt eine schriftliche Zusammenfassung der übergeordneten Themen, die grundsätzlicher Entscheidungen der Geschäftsleitung bedürfen. Zum anderen werden alle einzelnen Maßnahmenvorschläge in eine Excelliste übertragen und dort thematisch geclustert. Es werden auch die Zuständigkeiten erfasst.

	A	B	C	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
1	04.04.2024	Bereich	Abteilung	Titel der ursprünglichen Lösungsidee	Beschreibung der ursprünglichen Lösungsidee	Arbeitsorganisation und Prozesse	Personalkapazität	Software, Hardware, IT, Support, Informationsmanagement	BGM, Gesundheitsförderung	Führung und Kultur	Umgebungsfaktoren	Agile Führung und Zusammenarbeit	Weiterbildung / Personalentwicklung	private Belastungen					Wer entscheidet über die Umsetzung?
8	19	Bauen und Umw	Markt / Kunde	Prozess „Vereinfachtes Angebot"	Es gibt eine Initiative eines Regelprozess „Vereinfachtes Angebot". Es wurde gerade erst vorgestellt und es muss abgewartet werden, wie stark die Arbeitserleichterung ist. Es wäre empfehlenswert, wenn jemand aus dem Team das Projekt mitverfolgt, um auf die Arbeitserleichterung für die Abteilung zu achten. Ggf. über Controlling eine Auswertung machen, um zu prüfen, ob es wirkt.	x													Auftragssteuerung B&U
9	20	Bauen und Umw	Markt / Kunde	Prozessanpassung für Rechnungswidersprüche bei Projektabrechnungen	Es wird im Moment erarbeitet, wer sich um Rechnungswidersprüche kümmert. Es wird ein Funktionspostfach geben, was den Prozess vereinheitlicht. Es wird empfohlen, die zuständige Mitarbeiterin aus der Abteilung in die Prozessentwicklung einzubinden, um die Arbeitserleichterung auch sicherzustellen.	x													Auftragssteuerung B&U
10	21	Bauen und Umw	Markt / Kunde	Prozesstreue StageGateProzess	Fokussierung auf eine hohe und verbindliche Prozesstreuen für alle Abteilungen. Die Informationseiten müssen (!!!) immer aktuell gehalten werden.	x													Geschäftsfeldleitung
11	22	Bauen und Umw	Markt / Kunde	Vereinheitlichung der Confluence-Landschaft, Produkt- und Themensortierung und Auflösung von lokalen Wissensbeständen	Themen- und produktsortierte Confluence-Seiten. Keine teambezogenen Wissenshaufen oder Paralleiseiten. Einheitlicher Prozess, dass alles produktbezogene auf dieser Hauptseite verlinkt ist. Beispiel: wenn Marketing einen neuen Flyer zu ELAN hat, dann muss das auf der Hauptseite von ELAN zufinden sein. Beispiel: Informationsstände zu einem Produkt liegen parallel vor und widersprechen sich.Vorschlag: Jedes Team verlinkt die eigene Produktseite auf die Hauptseite. Das kann aber nur der Anfang sein. Es muss dann konsequent konsolidiert werden, so dass sich die lokalen Seiten langsam auflösen.			x											Geschäftsführung
12	23	Bauen und Umw	Markt / Kunde	Schallbeurteilung insbes. Sprachschall	Beurteilung von Schallreflexion Anschaffung von Akkustikschaumplatten, Deckensegel Evtl. Büros tauschen mit PM und Akademie (Vertrieb könnte dann in 2-er Büros sitzen, was den Sprachschall reduziert						x								Fachkraft für Arbeitssicherheit
13	24	Bauen und Umw	Markt / Kunde	Angebote für Home Office-Mitarbeiter	Angebote für Home Office-Mitarbeiter GymPass o. ä. Ggf. Gutscheine für Massagen usw.				x										BGM-Team

Titel | Liste | Einstellungen

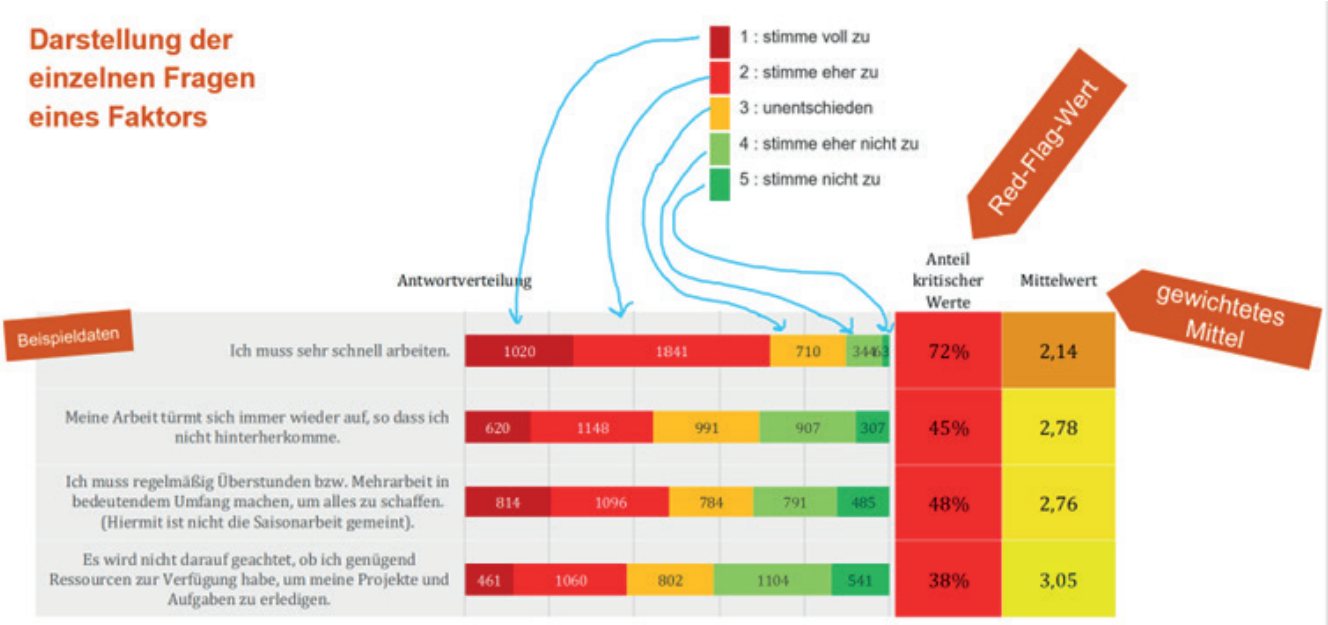
- Diese Liste ist mit typischen Filter- und Sortierfunktionen von Excel nutzbar, um Maßnahmen nach Zuständigkeit zu filtern oder um thematische Zusammenfassungen zu erstellen.

- Zudem ist hier eine zentrale Dokumentation der Beschlussfassung und Umsetzung von Maßnahmen möglich, die seitens der GDA-Leitlinien gefordert werden.

Lesbar
Berichtsformate.

Darstellung der Einzelfragen

Nicht nur die Faktorausprägung, sondern gerade die Einzelfragenebene wird dargestellt, und zwar das Antwortverhalten der jeweiligen Gruppe / Abteilung. Man sieht also nicht nur einen Mittelwert, der meist kaum aussagekräftig ist. Wichtiger sind die Farbbanddarstellung links und der sog. Red-Flag-Wert, also der prozentuale Anteil kritischer Antworten an den Gesamtantworten.



Darstellung Red-Flag-Analyse und andere Bestandteile

- Die Darstellung der Daten erfolgt von grob nach fein und beginnt meist mit einer Red-Flag-Analyse, die die kritischen Faktorausprägungen nach Gruppen unterteilt prozentual darstellt.

- Auf der Folgeseite sind Abbildungen aus einem Teambericht. Die Bereichs- und Gesamtberichte haben leicht abweichende Darstellungen.

- Fragen werden thematisch gruppiert und auch durch kurze Texte eingeführt. Offene Textantworten werden dargestellt.

- Teamberichte enthalten in der Regel Protokollvorlagen.

Überlastungsfaktoren

Hier werden die wichtigsten **Überlastungsfaktoren** dargestellt:

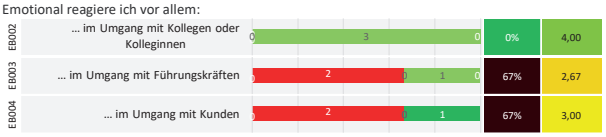
	Gesamt	Bereich Guest Events & Convention	Gastmessen & Convention Center
Anzahl Teilnehmer*innen	421	15	10
Arbeitsmenge und Zeitdruck	43%	47%	60 %
Kritische Überlastung	13%	20 %	30 %
Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben	14%	20 %	30 %
Emotionale Belastungen / Stress	20 %	20 %	30 %

- Die Arbeitsmenge und der Zeitdruck werden von 6 Mitarbeitenden als belastend bezeichnet. Beachten Sie die einzelnen Fragen, insbesondere, die nach Überstunden und Mehrarbeit.
- Es geben 30% der Mitarbeitende an, kritisch überlastet zu sein. Die kritische Überlastung deutet auf Mitarbeiterndehin, die die Arbeitsmenge nicht mehr lange durchhalten.
- Es geben 3 Personen an, Beruf und Privatleben nicht gut vereinbaren zu können, während es anscheindend 6 Personen gut gelingt. Das ist ein kritisch hoher Wert. Der Faktor Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat eine hohe Bedeutung, weil Menschen, denen das nicht gut gelingt, in der Regel stark erschöpft sind und andere motivationale Symptome zeigen.
- Viele Personen geben starke arbeitsbedingte emotionale Reaktionen an. Bitte diskutieren Sie die Ursachen.

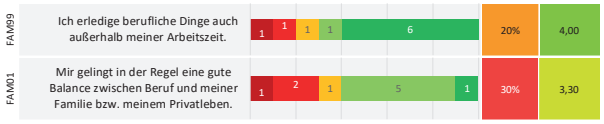
Kritische Arbeitsüberlastung, emotionale Belastungen, private Belastungen und Auswirkungen auf die Work-Life-Balance

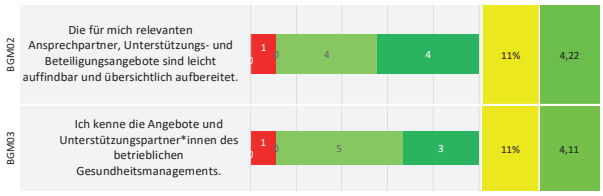
Hier bündeln sich die wichtigsten Fragen, die eine Überlastung sichtbar machen:

Emotional reagiere ich vor allem:



Familie und Beruf:





Arbeiten Sie mit den folgenden **Leitfragen:**

- Was müsste passieren, um eine Verbesserung zu erzielen?
- Wie sollte die Aufarbeitung dieser Gesundheitsbefragung anders ablaufen, als beim ersten Mal?

Offene Textantworten

Bitte konkretisieren Sie Ihre Kritik zur eingesetzten Technologie, Software oder Hardware.

- ...

Was möchten Sie uns zum Home Office noch mitteilen?

- ...

Was möchten Sie uns bezüglich der Führungsqualität noch mitteilen?

- ...

Bitte helfen Sie uns zu verstehen, warum die Konfliktkultur nicht gelingt

- ...

Sicherheits- und Brandschutzunterweisung: Was möchten Sie dazu noch ergänzen?

- ...

Was könnte der Arbeitgeber noch tun, um Hochbelastungsphasen erträglicher zu machen?

- ...

Stress mit Kunden und Ausstellern: Welche Maßnahmen würden Ihnen helfen, um diese Belastung zu reduzieren? Was müsste geschehen?

- ...

Protokoll für die Maßnahmenerarbeitung

Datum Workshop 1: **06.05.2024** Anzahl Teilnehmer:innen: **12**

Workshop wurde moderiert von ... und fand überwiegend mit Führungskraft statt.

Themensammlung

1. Übertragen Sie in diese Tabelle alle Gesundheits- und Belastungsfaktoren, die auffällige Ausprägungen haben, auch diejenigen, von denen Sie wissen, dass sie sich schon erledigt haben. Die GDA-Prüfer erwarten, dass alle Themen, die auffällig sind, auch thematisiert werde.
2. Lassen Sie die Workshopgruppe die Prioritäten der Themen festlegen. Arbeiten Sie von der höchsten zur niedrigsten Priorirät. C-Prioritäten müssen nicht bearbeitet werden, aber es wäre gut, wenn Sie kurz aufschreiben, warum ein C-Thema nicht bearbeitet werden muss (für den Prüfer nachvollziehbar).

Thema	Priopunkte
Rückenschmerzen	C
Arbeitsmenge, Überstunden und Mehrarbeit	AAA
Familie, Privatleben und Berufsabgrenzung	A
Stress mit Kunden und Ausstellern	A
Informationsmenge-, -ablage und -aufbereitung, Software, Hardware, verschiedene Eingangskanäle	AA
Pausen, Arbeit in der Freizeit	B
Sprachschall	A
Übergeordnete Führungskräfte	A
Besprechungskultur	B

Bereichsberichte und Abteilungsberichte

- Bereichsberichte stellen das Gesamtbild eines Bereiches dar, sowie alle untergeordneten, differenzierbaren Gruppen.
- Zudem enthält der Bericht eine Anleitung für die Nachbearbeitung und eine Aufklärung über die notwendigen Schritte zur rechtssicheren Umsetzung der GBU.
- Eine Vorlage für ein Maßnahmenprotokoll ist enthalten.
- Es können (und sollten) vorhandene Unterstützungsangebote des BGMs an den entsprechenden Stellen im Bericht vorgestellt und beworben werden.
- Berichte enthalten die Diagrammdarstellungen usw. wie oben beschrieben.
- Die Abteilungsberichte stellen lediglich die Abteilungsdaten mit einem Aufwärtsvergleich dar, sind aber wie die Bereichsberichte strukturiert.

Kurzberichte für Veröffentlichung in den Abteilungen

- Wir haben eine Kurzversion zur Veröffentlichung auf Mitarbeitenden-Ebene entwickelt.
- Dieser aggregiert die Daten auf Faktorebene und clustert sie themenbezogen. Zudem wurde eine intelligente automatische Kommentierung entwickelt, sodass diese Berichte zu geringen Kosten erstellt werden.
- Die Berichte sind noch leichter zu lesen, als die Bereichsberichte.
- Sie enthalten abschnittsbezogene Reflexionsfragen sowie ein Protokolltemplate und eine Anleitung für eine eigenständige Ergebnisbesprechung und Protokollierung von Maßnahmen durch die Führungskraft.

AGB.

1. Geltungsbereich

1.1 Die nachstehenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gelten für alle Verträge über Lieferungen und Leistungen einschließlich Beratungsleistungen der Eudemos GmbH & Co. KG (nachfolgend wir/uns) mit Sitz in Deutschland.

1.2 Diese AGB finden nur Anwendung, wenn unser Vertragspartner ein Unternehmen, eine juristische Person des öffentlichen Rechts oder ein öffentlich-rechtliches Sondervermögen ist. Sie beziehen ggf. den Endkunden mit ein, sofern unser Vertragspartner ein Dienstleister für einen Endkunden ist, bei dem wir unsere Leistung erbringen.

1.3 Unsere AGB gelten auch für alle zukünftigen Verträge mit unserem Vertragspartner.

1.4 Entgegenstehende oder abweichende Geschäftsbedingungen des Vertragspartners gelten nicht, auch dann nicht, wenn wir ihnen nicht ausdrücklich widersprechen.

1.5 Wir behalten uns vor, die AGB in einem unserem Vertragspartner zumutbaren Umfang zu ändern.

2. Vertragsschluss, Nebenabreden

2.1 Unsere Angebote sind bis zum Zustandekommen des Vertrages freibleibend. Der Vertrag kommt durch separate schriftliche Vereinbarung, durch unsere schriftliche Auftragsbestätigung, durch schriftliche Annahme des Angebots oder durch die schriftliche Aufforderung zur Durchführung des Angebots (oder von Angebotsbestandteilen) innerhalb der Angebotsfrist zustande (Email genügt).

2.2 Mündliche Nebenabreden zum Vertrag, insbesondere zu den im schriftlichen Vertrag, in der Auftragsbestätigung oder in diesen AGB vereinbarten Lieferterminen, bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der schriftlichen Bestätigung.

2.3 Die Rechnungsstellung erfolgt nach Durchführung der jeweiligen Maßnahme. Es sei denn in der Auftragsbestätigung wurde schriftlich eine andere Zahlungsweise vereinbart.

2.4 Sofern bei Auftragsbeginn keine Auftragsbestätigung oder ein gültiger Rahmenvertrag vorliegt, gilt das Angebot als angenommen. Die von Eudemos nach Kundenaufforderung durchgeführten Arbeiten gelten als verbindlich beauftragt und sind zur Zahlung fällig. Ein gültiger Rahmenvertrag ist in keinem Fall Voraussetzung für das Zustandekommen eines Vertrags.

3. Preise, Zahlungsbedingungen, Zahlungsverzug

3.1 Die in unseren Angeboten genannten Preise gelten unter Vorbehalt, dass die bei der Angebotsabgabe zugrunde gelegten Auftragsdaten unverändert bleiben.

3.2 Alle Preise verstehen sich zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer sowie Reise- und Übernachtungskosten und gesetzlicher Spesen. Gefahrene PKW-Kilometer werden mit 0,45 EUR berechnet. Es können davon unabhängig Reisekostenpauschalen vereinbart werden.

3.3 In den Preisen für Trainingstage sind Kosten für Teilnehmerunterlagen nicht enthalten. Diese werden gesondert berechnet, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart wurde.

3.4 Unsere Rechnungen sind innerhalb von 10 Tagen und ohne Abzug fällig nach Rechnungsdatum. Mit Gegenansprüchen, die nicht ausdrücklich von uns oder rechtskräftig festgestellt sind, ist eine Aufrechnung gegen unsere Forderung nicht zulässig.

4. Stornierung

4.1 Bei Stornierung von Seminaren, Trainingsmaßnahmen oder terminierten Coaching- und Beratungstagen durch den Auftraggeber entstehen folgende Gebühren: über 6 Wochen keine Gebühren, unter 6 Wochen bis 4 Wochen vorher 30 % der vereinbarten Vergütung, unter 4 Wochen bis 2 Wochen vorher 50% der vereinbarten Vergütung, unter 2 Wochen 100% der vereinbarten Vergütung.

4.2 Dies gilt nicht, wenn uns kein Schaden entstanden ist. Absagen durch uns durch höhere Gewalt, Krankheit der Referenten o.ä. bleiben vorbehalten. Absagen erfolgen so früh wie möglich. Dem Auftraggeber wird umgehend ein Ersatztermin genannt. Anspruch auf weitergehenden Schadenersatz entsteht nicht, es sei denn uns ist im Zusammenhang mit der Absage vorsätzliches oder grobfahrlässiges Verhalten am Zustandekommen des Schadens nachzuweisen.

5. Vertraulichkeit

5.1 Die Parteien verpflichten sich zur Verschwiegenheit über alle im Rahmen des Vertrages und seiner Durchführung erlangten vertraulichen Informationen und Unterlagen, soweit diese ausdrücklich als vertraulich bezeichnet oder von Natur aus vertraulich sind, sofern nicht eine gesetzliche oder behördliche Offenbarungspflicht besteht. Die Vertraulichkeit bleibt auch über das Vertragsende hinaus bestehen.

6. Urheberrechte und Nutzungsrechte

6.1 Der Auftraggeber erhält ein einfaches, nicht übertragbares, nicht unterlizenzierbares, zeitlich und räumlich unbeschränktes Nutzungsrecht zur Verwertung der erstellten Unterlagen im Rahmen der jeweils beauftragten Veranstaltung. Das Nutzungsrecht umfasst jedoch nicht das Recht der öffentlichen Zugänglichmachung, das Senderecht, das Recht der Wiedergabe durch Bild und Tonträger und das Recht der Vervielfältigung.

6.2 Die Übertragung und Lizenzierung des Nutzungsrechts, das öffentliche Zugänglichmachen, das Senden, die Wiedergabe durch Bild und Tonträger und die Vervielfältigung bedürfen der ausdrücklichen Zustimmung durch Eudemos.

7. Gültigkeit

Sollte eine der vorgenannten Bestimmungen unwirksam sein, bleiben die anderen Bestimmungen in ihrer Gesamtheit wirksam. Änderungen bedürfen der Schriftform.

Erfüllungsort und Gerichtstand ist Bonn.

Stand: 01.2023

Eudemos GmbH & Co. KG, Bornheimer Str. 127, 53119 Bonn

EUDEMOS GMBH & CO. KG

www.eudemos.de

Telefon:
+49 228 299759-30 oder mobil +49 177 4425586

E-Mail:
th.artmann@eudemos.de

Addresse
Bornheimer Str. 127, HQ-Center 1. Stock, 53119 Bonn