



Zentrum für  
Personalgesundheit

# Die Durchführung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung –

## Überblick Phase 1 „Analyse“



# 1. Psychische Gefährdungsbeurteilung: gesetzliche Verpflichtung

- Aufgrund der in § 618 **BGB** für Gesundheit und Leben der Arbeitnehmer konkretisierten Fürsorgepflicht hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor Gefahren gegen sein Leben und seine Gesundheit zu schützen. Die Verpflichtung, die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu ergreifen, kann nicht aufgehoben oder beschränkt werden.
- Das **Arbeitsschutzgesetz** (ArbSchG) regelt für alle Tätigkeitsbereiche die grundlegenden Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers, die Pflichten und die Rechte der Beschäftigten sowie die Überwachung des Arbeitsschutzes. Es fordert explizit (u.a. §5, Beurteilung der Arbeitsbedingungen) die Berücksichtigung der psychischen Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung (u.a. Anpassung der Arbeitsverhältnisse, potenzielle psychische Gefährdung, Stress, Ermüdung, Erschöpfung, Monotonie, Unter-/Überforderung).
- psychische Belastungen sind definiert (siehe u.a. DIN EN ISO 10 075-1) als „...Gesamtheit aller Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken...“.



Bereits seit 1996 fordert das ArbSchG (§§ 5 und 6) die Durchführung der **Gefährdungsbeurteilung**, die Ableitung geeigneter Maßnahmen sowie eine entsprechende Dokumentation. Die Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung werden in den Verordnungen zum Arbeitsschutz themenbezogen konkretisiert (Arbeitsstättenverordnung, Betriebssicherheitsverordnung, ...). Seit 1.1.2014 ist die Durchführung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung (**Psych. GBU Pflicht**) für Unternehmen und Organisationen. Auch (neue) **Telearbeitsplätze** („Homeoffice“) bedingen immer zwingend die Durchführung der Psych. GBU.

Die Arbeitsschutzbehörden der Länder und die Unfallversicherungsträger haben ihr Aufsichtshandeln bezüglich der Durchführung der **Gefährdungsbeurteilung** abgestimmt. Die Vorgehensweise des Aufsichtspersonals ist in der Leitlinie der **Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)** zur „**psychischer Belastung am Arbeitsplatz**“ beschrieben. Ziel ist u.a. die „... erkennbare grundlegende Veränderung des Belastungsspektrums in der Arbeitswelt...“. (siehe auch u.a. in 21 Abs. 3 Nr. 1 ArbSchG bzw. § 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII „... allgemeine Grundsätze zur methodischen Vorgehensweise ...und Handlungsfelder ...“).

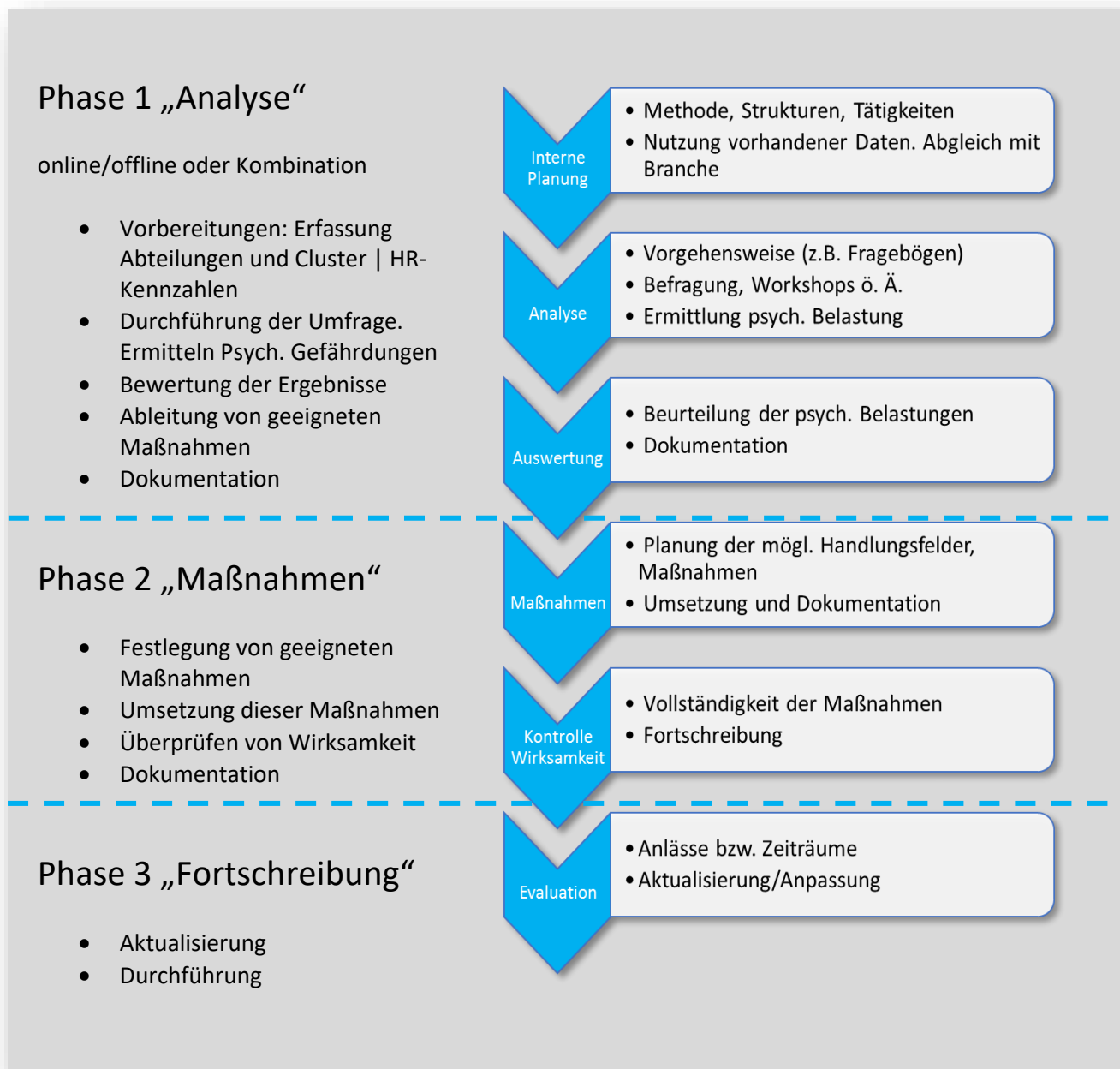
Im Rahmen der Psychischen Gefährdungsbeurteilung **muss** der Arbeitgeber nicht nur die Beurteilung der Gefährdungen im Unternehmen vornehmen und psychische Belastungen erfassen und bewerten, sondern ...“wenn es erforderlich ist, auch **geeignete Maßnahmen entwickeln**, umsetzen und auf ihre Wirksamkeit überprüfen.“ ... immer durch „**Fachkräfte**“ ....

## Folgen bei Unterlassung

Kümmert sich der Arbeitgeber nicht um die Psychische Gefährdungsbeurteilung, kann dies weitreichende Folgen haben. Einerseits vergibt der Arbeitgeber viele Chancen zur nachhaltigen Verbesserung seiner Ertragskraft, in dem er eine professionelle Analyse und Maßnahmen, die meist von den Mitarbeitenden getragen werden (-> Bindung, Motivation), nicht durchführt, andererseits verstößt er gegen geltendes Recht und macht sich angreifbar. Laut BGH-Urteil (AZ. VI ZR 143/05) hat jeder Sozialversicherungsträger das Recht, sich bei Verletzung der Pflichten zur Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen entstandene Kosten zurückerstatten zu lassen – das gilt für physische wie für psychische Belastungen (siehe auch §110 Abs. 1 SGB VII). Lt. GDA (3-2021).

Ab Mai 2021 werden alle Aufsichtsbehörden konzertiert und abgestimmt Betriebe gezielt auf die Umsetzung der psychischen Gefährdungsbeurteilung hin überprüfen. Besonderes Augenmerk ist die Umsetzung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.

## 2. Ablauf der Psych. GBU mit dem ZfP



Anm.

- Phasen sind jeweils in sich abgeschlossen
- Die Durchführung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung beinhaltet immer zwingend alle 3 Phasen.

### 3. Durchführung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung Phase 1 „Analyse“



39 Fragen zu „Verhältnissen“ am Handy, PC oder Papier

auch mit den gesetzl. verpflichtenden Fragen zu „Covid“ / „long-Covid“ UND Homeoffice (Telearbeit)

nur jew. 5 Sek. Zeit zu antworten → Stress.  
Durch Stress → keine sozialverträglichen Antworten

Fragen und die Auswertungen sind wissenschaftlich validiert und GDA-konform

#### Auswertung / Beispiel:

Cluster	Beschreibung	Vorgesetzter	Kollegen	Räumlich	Technisch	Organisatorisch	Grundstimmung	Belastungsindex	Auffälligkeit nach HR-Zahlen
200	Abteilung 14	68	69	78	61	69	69	69	70
201	Abteilung 15	73	75	69	73	68	70	65	70
202	Abteilung 16	63	68	74	64	68	67	68	70
203	Abteilung 17	81	84	71	64	84	73	68	67
204	Abteilung 18	67	69	63	72	68	66	65	75
205	Abteilung 19	68	72	79	65	68	67	68	68
206	Bereich 6	62	68	68	80	76	68	84	69
218	Bereich 7	67	70	73	62	64	69	63	68
219	Bereich 8	63	69	69	61	66	67	63	73
220	Bereich 9	75	79	80	64	79	64	74	69
221	Bereich 10	62	68	67	74	63	69	65	75
222	Bereich 11	70	72	79	80	76	75	77	75
<b>Gesamt</b>	<b>Durchschnittswerte gesamt</b>	<b>67</b>	<b>72</b>	<b>70</b>	<b>68</b>	<b>70</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>72</b>

Musterdaten

#### Vorteile:

- wissenschaftliche, neutrale Auswertung als Basis für die Kommunikation mit Führungskräften / Abteilungsleitern (m/w/d)
- Handlungsfelder sind für Management, Führungskräfte und Team klar erkennbar → Motivation für Veränderungen und Bindung ans Unternehmen werden erhöht
- keine Bloßstellung von Personen, da der Fokus auf Verhältnisse liegt (weniger: Verhalten)
- einmalige Gelegenheit, dass Führungskräfte und Abteilungsleiter mit ihren Teams zusammen Verbesserungen und Optimierungen der Verhältnisse erzielen.

## 4. Kernteam

### Dr. med. Michael Majer | Geschäftsführung | Fokus: Phase 2 „Maßnahmen“

- Facharzt für Chirurgie – Notfallmedizin | Facharzt für Arbeitsmedizin – Psychotherapie
- Geschäftsführer ZfP Tauberfranken GmbH
- Lehrbeauftragter der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW)

### Jürgen Loga | Fokus: Phase 1 „Analyse“

- geprüfter Sachverständiger „Psychischer Arbeitsschutz“
- zertifizierter Auditor „Psychischer Arbeitsschutz“
- geprüfter Prozessmanager „psychische Gefährdungsbeurteilung“

### Ulrich Boelcke | Organisation, Kommunikation

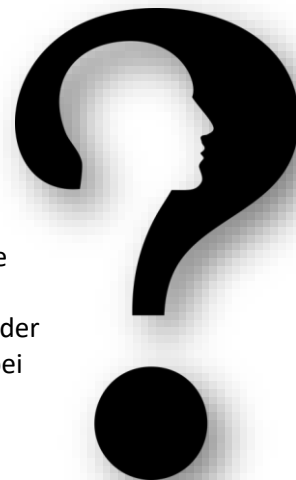
- Diplom-Kaufmann (univ.)
- langjähriger Geschäftsführer Industrie, Dienstleistung
- Zertifiziert: SCRUM, Sicherheitsbeauftragter MPG

## 5. ZfP-Alleinstellungsmerkmale | Kunden-Nutzen

- einziger Anbieter mit Fragebögen, die (online, offline, Kombination) auf psychische Belastungen, die durch **COVID** entstehen, angepasst und validiert sind
  - mit Zusammenarbeit mit der SRH Hochschule Heidelberg (psychologisch-wissenschaftliche Validierung, Abläufe, Algorithmus) = Kern-Know-how ZfP
  - unter besonderer Berücksichtigung der Fragen bzgl. „Verhältnis“ (GDA-Konformität)
- ZfP ist einziger Anbieter mit Kundenunternehmensvergleich mit **Kennzahlenauswertung** psychischer Komponenten, je nach Branche
- einziger Anbieter mit Befragung „unter **Stress**“ → 5 Sek. Zeitkomponente ...
  - dadurch keine Absprachen möglich
  - dadurch keine geschönten oder sozialverträglichen Antworten
  - kann auch zu Hause am Smartphone durchgeführt werden
  - Antwortzeit geht in Bewertung mit ein
- unsere Befragung ist in den **Arbeitsschutz** integriert / integrierbar
- Umfrage kann in mehreren **Sprachen** durchgeführt werden
- große **Erfahrung**: über 700 Psychische Gefährdungsbeurteilungen bereits durchgeführt.
- garantierte Einhaltung der **GDA-Konformität** in Prozess, Durchführung, Dokumentation
- alle Durchführenden sind „**Fachkräfte**“, wie in der GDA-Leitlinie gefordert.

## 6. die sieben wichtigsten Fragen zur Durchführung der Psych. GBU

- Ist die Durchführung der Psych. GBU tatsächlich **GDA-konform**?
  - falls dies nicht der Fall ist, muss die Psych. GBU wiederholt werden (es gibt äußerst prominente Beispiele dazu)
- sind Fragen zu **Covid, long-Covid und Homeoffice** (Telearbeitsplätze) in die Befragung und Auswertung integriert?
  - Falls dies nicht abgefragt und bewertet wird, ist die Durchführung der Psych. GBU nicht GDA -konform (lt. § 3,1 ArbeitsschutzG müssen bei „Anlässen“ Aktualisierungen vorgenommen werden)
- sind interne Mitarbeiter (m, w, d) oder Externe „**Fachkräfte**“, wie von der GDA gefordert?
  - sind Personen geschult (Datenschutz, wiss. Durchführung, Kompetenz...)?
- haben interne Mitarbeiter (m, w, d) Know-how, Motivation und Zeit?
  - oder bestehen **Interessenkonflikte** / Akzeptanzschwierigkeiten bei der Durchführung (z.B. Datenschutz)
- ist die interne Durchführung wirklich **preiswerter** als mit einem externen Partner?
  - Kosten für Schulungen, Durchführungen etc. vs. „eh da Kosten“
- Sind externe Dienstleister neutral und haben keine **Interessenkonflikte**?
  - oder bekommt der externe Dienstleister darüber hinaus viele Informationen, die dann evtl. gegen das Unternehmen (bei Unfall, Krankheit, Burnout... ) verwendet werden könnte?
- Können die **Auswertungen** der Psych. GBU auch intern als **wissenschaftlich und neutral** akzeptiert werden und dienen damit als Grundlage für Veränderungen im Unternehmen?
  - oder werden Ergebnisse intern wegen mangelnder Herangehensweise und Aussagekraft von Führungskräften angegriffen?



Kontakt und weitere Infos: Ulrich Boelcke Tel. 0 79 31 959 846 3 | boelcke@zfp-tauberfranken.de

ZfP Tauberfranken GmbH – Zentrum für Personalgesundheit  
Geschäftsführer: Dr. med. Michael Majer  
Johann-Hammer-Straße 24 | 97980 Bad Mergentheim  
Tel. 0 79 31 959 846 0 | info@zfp-tauberfranken.de | www.zfp-tauberfranken.de  
Stand: 5-2022