



Zentrum für
Personalgesundheit

Die Durchführung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung –

Überblick und Angebot Phase 1 „Analyse“





Psychische Gefährdungsbeurteilung: das Wichtigste im Überblick

1. Gesetz

- Arbeitgeber **MÜSSEN** den Arbeitsschutz umsetzen
- seit 2014 ist die Durchführung der **Psychischen Gefährdungsbeurteilung** explizit **Pflicht** (u.a. ArbeitsschutzG §5)

2. ArbeitsschutzG

- Verstoß gegen das ArbeitsschutzG sind Straftaten bzw. Ordnungswidrigkeiten
- hohe Bußgelder drohen (u.a. § 25 ArbSchG)

3. Mitarbeitende

- jeder Mitarbeitende **MUSS** befragt werden (idR. auch Leiharbeitnehmer)
- lt. Gesetz Zusammenfassung zu Clustern mit > 5 Mitarbeitenden

4. Führungskräfte

- Führungskräfte mit Personalverantwortung übernehmen die Rolle und Verantwortung des Arbeitgebers
- und oft **auch die Haftung**

5. Leitlinien | GDA

- Psych. GBU muss bestimmte Kriterien und Leitlinien erfüllen
- Psych. GBU muss **GDA-konform** sein

6. Fachkräfte | GDA

- Durchführende der Psych. GBU **MÜSSEN** lt. GDA „Fachkräfte“ sein

7. Ablauf | ZfP

- transparent und klar für **alle Beteiligten**
- wissenschaftlich-neutrale Analyse und Auswertung
- sehr geringer interner Aufwand bei Unternehmen
- mit umfangreichem ZfP-Kommunikationspaket
- GDA-konform (Ablauf, Analyse (Phase 1), Maßnahmen, Fachkräfte, Dokumentationen, ...)

8. Analyse | ZfP

- ZfP ist einziger Anbieter mit integrierten Covid-Fragen, online-Fragen, Belastungsindex, Analyse mit 8 Kriterienbereichen (siehe Beispiel), verschiedenen Sprachen, medizinisch-arbeitspsychologischer Auswertung und Strategien für Maßnahmen (Phase 2)
- über 700 Psych. GBUs durchgeführt

9. Vorteile | ZfP

- problematische Verhältnisse / Verhalten werden durch ZfP-Analyse klar erkannt **UND** nachhaltig verbessert
- Arbeitnehmer/-innen sind durch Transparenz/ Offenheit selbst motiviert, Verhältnisse zu optimieren
- Analyse, Durchführung **UND** Maßnahmen aus einer Hand
- durch Konzept mit Ärzten/ Psychologen hohe Steigerung von Motivation, Bindung, Leistungsfähigkeit

Psychische Gefährdungsbeurteilung: USPs des ZfP



1. Gesetzliche Verpflichtung: Psychische Gefährdungsbeurteilung

Arbeitgeber haben vermeidbare Schäden für die Arbeitnehmer abzuwehren – siehe u.a. die **Fürsorgepflicht** im BGB und **Arbeitsschutzgesetz**:

- 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** 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 Arbeitsschutzgesetz (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. Bietet ein Unternehmen **Telearbeitsplätze** an („Homeoffice“) ist dazu eine neue Psych. GBU zwingend.

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.“ ... 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 Betriebe gezielt auf die Umsetzung der psychischen Gefährdungsbeurteilung hin überprüft, besonderes Augenmerk ist die Umsetzung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.

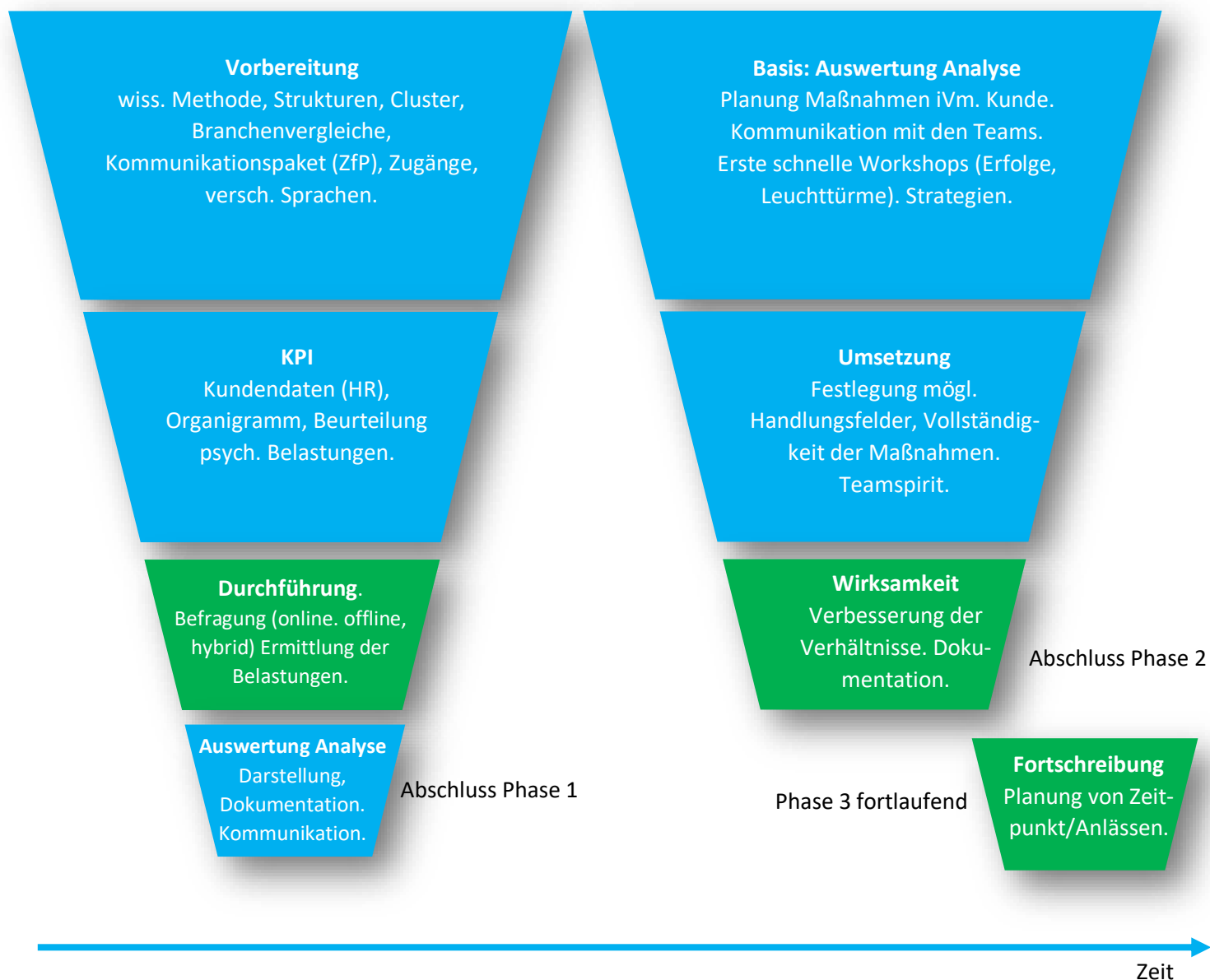
Und: ein Verstoß gegen das Arbeitsschutzgesetz kann als Straftat oder Ordnungswidrigkeit gewertet werden.

2. Ablauf der Psych. GBU mit dem ZfP

Phase 1 „Analyse“

Phase 2 „Maßnahmen“

Phase 3 „Fortschreibung“



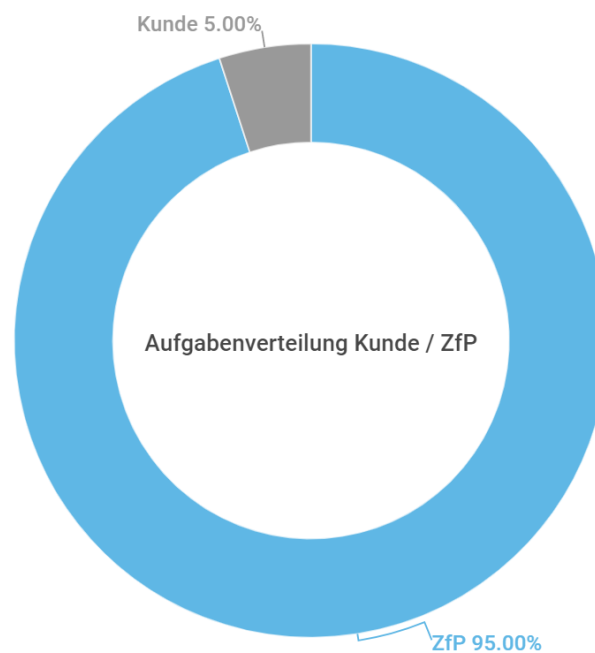
Anm.

- Die 3 Phasen sind jeweils in sich abgeschlossen
- Die Durchführung einer Psychischen Gefährdungsbeurteilung beinhaltet immer zwingend alle 3 Phasen. Beauftragt wird jede Phase separat.
- Phase 3 Fortschreibung: „...wenn sich zugrundeliegende Gegebenheiten geändert haben ...“ (§ 3 Abs. 1 ArbSchG) → nach herrschender Meinung muß die Durchführung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung die Corona-Thematik abbilden bzw. abgebildet haben.

3. Aufgaben des Kunden bei der Durchführung der „Analyse“

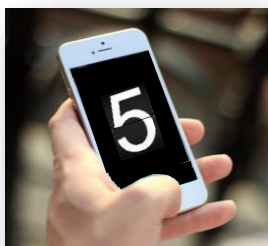
Bei der Durchführung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung mit dem ZfP haben Kundenunternehmen idR. folgende Aufgaben selbst zu erfüllen bzw. zu organisieren:

- falls vorhanden: Einbinden Betriebsrat / Personalrat o.Ä. (mit Hilfe der Kommunikationspakete des ZfP)
- Versendung der Ankündigung der Durchführung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung und Einladung der Mitarbeitenden (mit Hilfe der Kommunikationspakete des ZfP)
- zur Verfügung stellen eines Organigramms mit Anzahl der jew. Mitarbeitenden
- zur Verfügung stellen vorhandener KPIs aus dem HR-Bereich
- falls notwendig: Zusammenfassung von Clustern
Cluster: ≥ 9 Mitarbeitende mit gleichen Verhältnissen (mit Unterstützung vom ZfP)
- Zusendung von Link und Passwort an Mitarbeitende (Cluster).
Link und Passwort pro Cluster kommen vom ZfP
- Kommunikation der Analyse-Ergebnisse an Führungskräfte, Mitarbeitende und Teams (mit Unterstützung und vorbereitenden Maßnahmen des ZfP).



4. Qualität der Herangehensweise und Ergebnisse

Nur bei wissenschaftlich angewandter und neutraler Analyse sind auch die Ergebnisse für den Kunden wirkungsvoll nutzbar. Und nur damit wird eine hohe Akzeptanz in der Belegschaft erzielt, bzw. sind effiziente UND effektive Maßnahmen überhaupt erst möglich.



Fragen und die Auswertungen sind wissenschaftlich validiert und GDA-konform

nur jew. 5 Sek. Zeit zu antworten → durch Zeitdruck keine sozialverträglichen Antworten

39 Fragen zu „Verhältnissen | 8 Kategorien

Durchführbar am Handy, PC oder hybrid (Papierform) – im Betrieb oder zu Hause

auch mit den gesetzl. verpflichtenden Fragen zu „Covid“ / „Long-Covid“ UND Homeoffice

Auswertung / Beispiel

| Cluster | Beschreibung | Quote erreicht | Vorgesetzter | Kollegen | Räumlich | Technisch | Organisatorisch | Grundstimmung | Belastungsindex | Auffälligkeit nach HR-Zahlen |
|---------|--------------|----------------|--------------|----------|----------|-----------|-----------------|---------------|-----------------|------------------------------|
| 201 | Abt. 26 | Ja | 81 | 91 | 71 | 78 | 84 | 73 | 81 | 67 |
| 202 | Abt. 27 | Ja | 64 | 87 | 64 | 77 | 80 | 66 | 65 | 75 |
| 203 | Abt. 28 | Ja | 71 | 79 | 76 | 77 | 76 | 71 | 76 | 70 |
| 204 | Abt. 29 | Ja | 68 | 83 | 78 | 61 | 77 | 69 | 73 | 70 |
| 205 | Abt. 30 | Ja | 61 | 80 | 71 | 72 | 70 | 66 | 69 | 75 |
| 206 | Abt. 31 | Ja | 70 | 77 | 75 | 72 | | | | 70 |
| 207 | Bereich 1 | | 65 | 75 | 74 | 71 | | | | 70 |
| 208 | Bereich 1 | Ja | 66 | 75 | 78 | 67 | | | | 67 |
| 209 | Bereich 1 | Ja | 70 | 76 | 73 | 71 | 73 | 70 | 72 | 75 |
| 210 | Bereich 1 | Ja | 67 | 72 | 70 | 64 | 70 | 66 | 68 | 75 |
| 211 | Bereich 1 | Ja | 61 | 69 | 66 | 68 | 68 | 67 | 65 | 64 |
| 212 | Bereich 2 | Ja | 75 | 80 | 80 | 64 | 79 | 64 | 74 | 75 |
| 213 | Bereich 2 | Ja | 69 | 77 | 76 | 74 | 74 | 69 | 73 | 75 |
| 214 | Bereich 2 | Ja | 71 | 82 | 81 | 80 | 78 | 72 | 77 | 75 |

Musterdaten

Vorteile:

- wissenschaftliche, neutrale Auswertung als Basis für die Kommunikation mit Führungskräften / Abteilungsleitern (m/w/d) und Teams → Herangehensweise und Handlungsfelder sind klar erkennbar und werden akzeptiert
- keine Bloßstellung von Personen, da Verhältnisse (weniger: Verhalten) bewertet werden
- einmalige Gelegenheit, dass Führungskräfte und Abteilungsleiter mit ihren Teams zusammen Verbesserungen und Optimierungen der Verhältnisse erzielen.

5. ZfP-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 | Fokus: Phase 1 und 3

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

6. ZfP-Alleinstellungsmerkmale | Kunden-Nutzen

- einziger Anbieter mit Fragebögen, die (online, offline, Kombination) auf psychische Belastungen, die durch COVID entstehen, angepasst und validiert sind
 - in 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
- unsere Befragung ist in den Arbeitsschutz integriert / integrierbar
- Umfrage kann in mehreren Sprachen durchgeführt werden
- 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.

Bei Interesse fordern Sie die Broschüre Phase 2 „Maßnahmen“ an.

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: 1.2023