



Zentrum für
Personalgesundheit

Die Durchführung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung –

Überblick



Psychische Gefährdungsbeurteilung: das Wichtigste im Überblick

<p>1. Gesetz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber MÜSSEN den Arbeitsschutz umsetzen • seit 2014 ist die Durchführung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung explizit Pflicht (u.a. ArbeitsschutzG §5) 	<p>2. ArbeitsschutzG</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verstoß gegen das ArbeitsschutzG sind Straftaten bzw. Ordnungswidrigkeiten • hohe Bußgelder drohen (u.a. § 25 ArbSchG) 	<p>3. Mitarbeitende</p> <ul style="list-style-type: none"> • jeder Mitarbeitende MUSS befragt werden (idR. auch Leiharbeitnehmer) • lt. Gesetz Zusammenfassung zu Clustern mit > 5 Mitarbeitenden
<p>4. Führungskräfte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte mit Personalverantwortung übernehmen die Rolle und Verantwortung des Arbeitgebers • und oft auch die Haftung 	<p>5. Leitlinien GDA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Psych. GBU muss bestimmte Kriterien und Leitlinien erfüllen • Psych. GBU muss GDA-konform sein 	<p>6. Fachkräfte GDA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durchführende der Psych. GBU MÜSSEN lt. GDA „Fachkräfte“ sein
<p>7. Ablauf ZfP</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, ...) 	<p>8. Analyse ZfP</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. GBU durchgeführt 	<p>9. Vorteile ZfP</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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

1. Psychische Gefährdungsbeurteilung - gesetzliche Verpflichtung

Das **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)** 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)

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.



Hat sich ein Unternehmen während „Corona“ erst entschieden, **Telearbeitsplätze** anzubieten („Homeoffice“), so ist dazu nach h.M. 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 2021 werden Betriebe gezielt auf die Umsetzung der psychischen Gefährdungsbeurteilung hin überprüft, besonderes Augenmerk ist die Umsetzung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel.

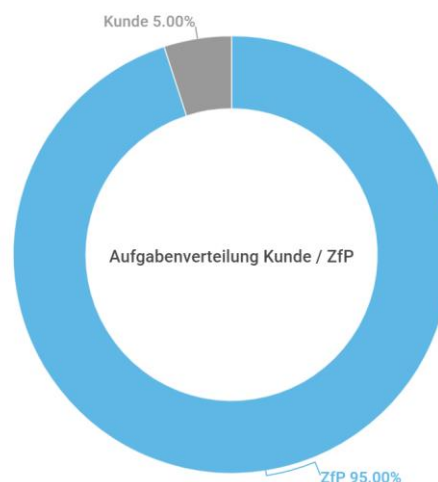
Ein Verstoß gegen das Arbeitsschutzgesetz kann als Ordnungswidrigkeit oder Straftat gewertet werden.

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

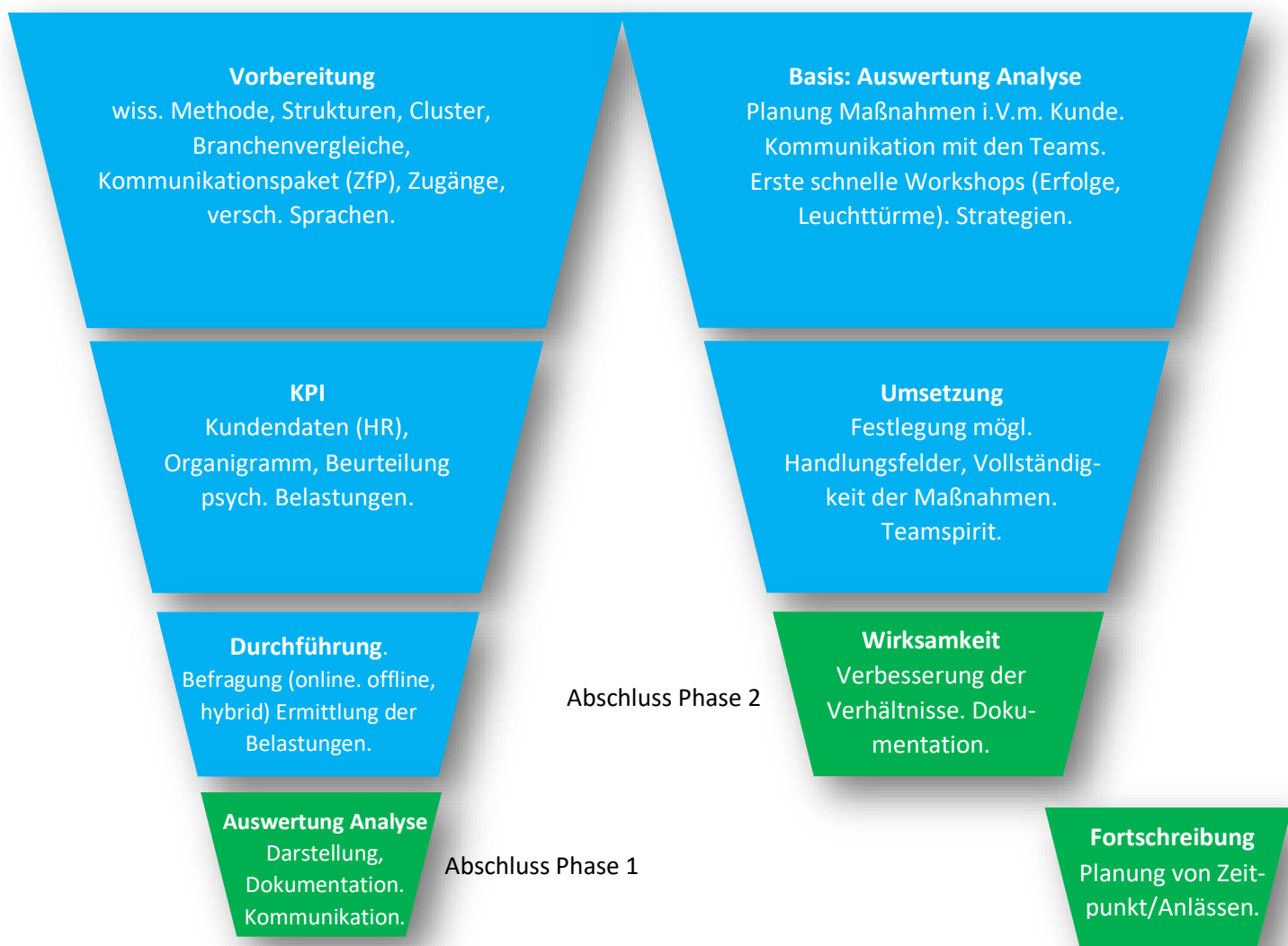
Bei der Durchführung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung mit dem ZfP haben Kundenunternehmen idR. nur wenige Aufgaben zu organisieren bzw. selbst zu erfüllen – diese müssten dann auch keine „Fachkräfte“ (wie von der GDA gefordert) einsetzen oder erst ausbilden.

Leistung Kundenunternehmen	Unterstützung ZfP
falls vorhanden: frühzeitiges Einbinden Betriebsrat / Personalrat o.Ä.	mit strategischer Hilfe und 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 und falls vorhanden: zur Verfügung stellen vorhandener KPIs aus dem HR-Bereich	
falls notwendig: Zusammenfassung von Clustern (Cluster: ≥ 9 Mitarbeitende mit gleichen Verhältnissen)	Unterstützung vom ZfP
Zusendung von Link und Passwort an Mitarbeitende	Link und Passwort pro Cluster kommen vom ZfP
Kommunikation der Analyse-Ergebnisse an Führungskräfte, Mitarbeitende und Teams	mit Unterstützung des ZfP. Gerne auch persönlich
	Strategische Empfehlungen des ZfP zur Analyse und Maßnahmen.

- ✓ **Wenig Aufwand für das Kundenunternehmen - kaum Einbindung eigener Kräfte**
- ✓ nahezu vollständige Abwicklung durch das ZfP. 100 % GDA-konform und integrierten „Corona“-Fragen
- ✓ **Hohe Akzeptanz in der Belegschaft durch Kommunikationspakete und -strategien des ZfP**
- ✓ ZfP stellt „Fachkräfte“, wie in der GDA gefordert, **Kundenunternehmen muss keine eigenen Mitarbeitenden aus- oder weiterbilden.**



3. Ablauf der Psych. GBU mit dem ZfP



4. Qualität der Herangehensweise und Analyse

Kundeunternehmen investieren Zeit und Kosten in jede Umfrage, **aber nur bei wissenschaftlich angewandter und neutraler Analyse**

- sind auch die Ergebnisse für den Kunden wirkungsvoll nutzbar
- wird eine hohe **Akzeptanz** in der Belegschaft erzielt
- 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 online-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

5. ZfP-Kernteam

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

- Facharzt für Chirurgie – Notfallmedizin | Facharzt für Arbeitsmedizin – Psychotherapie
- Geschäftsführender Gesellschafter 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/Medizintechnik, Dienstleistung
- Gesellschafter ZfP Tauberfranken GmbH
- Zertifiziert: SCRUM, Sicherheitsbeauftragter MPG

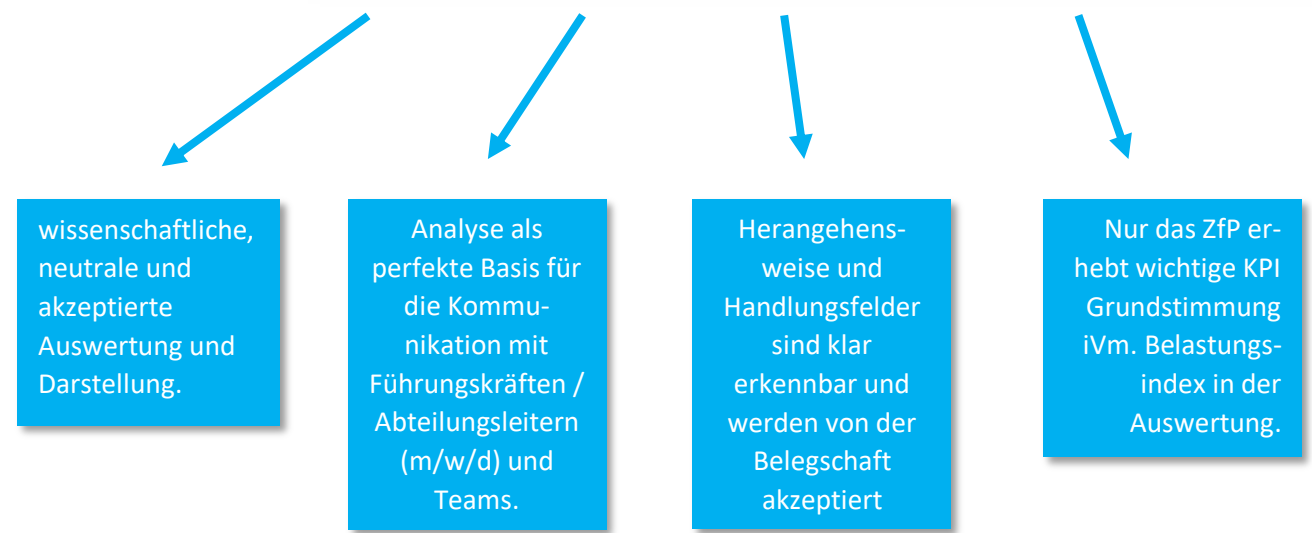
6. Ergebnisse

Die Ergebnisse sind eindeutig, transparent und nachvollziehbar dargestellt. Sie bilden die Basis dafür, die richtigen Herausforderungen/Maßnahmen anzugehen. Nur so erzielen Führungskräfte und Abteilungsleiter zusammen mit ihren Teams Verbesserungen und Optimierungen der Verhältnisse.



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

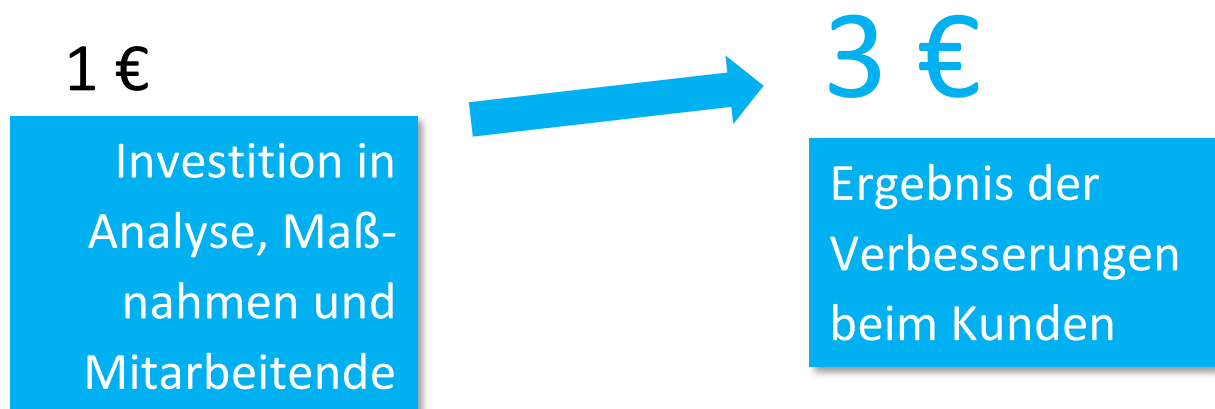
Musterdaten



Mit Unterstützung der Kommunikationspakete des ZfP VOR der Umfrage und DANACH - mit Erläuterungen der Analyse i.V.m. Strategien und Handlungsempfehlungen.

7. 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.



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: 8.2023