



**Aktuell für 2016**  
Berücksichtigung von Vor-  
gaben und Empfehlungen  
der Gewerbeaufsichten

---

Ihre Umsetzung der  
**psychischen**  
Gefährdungsbeurteilung





# Das Inhaltsverzeichnis

## Allgemeines

Das Thema .....	4
Das Gesetz.....	6
Die Haftung .....	8
Der Aufwand .....	12
Die Dokumentation.....	12
Die Auditoren.....	15

## Informationen

Psychische Gefährdungsbeurteilung ...	17
Mitarbeiterbefragung .....	18
Betriebsrat .....	19

## Lösungsfindung

Bei Unternehmen.....	20
Bei Handwerksbetrieben .....	22
Bei Agenturen .....	23
Bei Krankenhäuser und Kliniken .....	24
Bei Altenheime und Pflegeheime .....	25
Bei Schulen und Universitäten.....	27
Bei Behörden und Ämter .....	28
Die technischen Details.....	29
Geeignete Maßnahmen .....	31
Investitionen .....	32

## Anfrage

Ihre Anfrage .....	35
Das Stichwortverzeichnis .....	36

## Sali Med GmbH & Co.KG

Zentrale der Balance-Helpcenter und der  
Sensoren, Lotsen und Auditoren  
Maybachstr. 5  
D – 74245 Löwenstein

T.: 0049 7130 - 4032540

F.: 0049 7130 – 4032570

[www.psychische-gefaehrdungsbeurteilung.de](http://www.psychische-gefaehrdungsbeurteilung.de)  
[www.pgb-audit.de](http://www.pgb-audit.de)

[zentrale@balance-Helpcenter.info](mailto:zentrale@balance-Helpcenter.info)





## Liebe **Leserinnen** und **Leser**,

es gibt nur wenige Gesetze, deren Umsetzung sich im beruflichen Alltag gravierend auf alle Menschen in unserer Gesellschaft auswirken. Das Arbeitsschutzgesetz gehört dazu. Und auch innerhalb des Arbeitsschutzgesetzes gibt es nur wenige Bereiche, die sich erneut auf alle Menschen auswirken: Die „psychische Gefährdungsbeurteilung“ spielt hier die größte Rolle.

Seit im September 2013 der Bundesrat dem „Gesetz zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen“ zustimmte, muss sich jeder Arbeitgeber konkret mit den Themen Stress, Erschöpfung, Ermüdung und Monotonie am Arbeitsplatz beschäftigen. Waren bis dato diese Anforderungen aus diversen Urteilen ableitbar, ist nun die gesetzlich niedergeschriebene „psychische Gefährdungsbeurteilung“ in den beruflichen Alltag eingezogen.

Aber als wir im selben Jahr 2013 unser Konzept entwickelten, befanden wir uns in einem Zwiespalt: Als Experten für Stress- und Burnout-Prävention befürworten wir das Gesetz ausdrücklich, kennen wir doch die Problematik der betroffenen Menschen nur zu gut. Als Unternehmer mit festangestellten und freiberuflichen Mitarbeitern, Standorten und Filialen kennen wir aber auch die Angst vor Bürokratie, hohem zeitlichen Aufwand und unkalkulierbaren Kosten. Daher war die Zielsetzung klar: Effizientes Vorgehen, kalkulierbarer Aufwand, transparente und geringe Kosten – und natürlich nur Anwendung anerkannter Techniken und Konzepte: Alle Seiten sollen davon profitieren!

Doch wie sollte man ein solches Konzept entwickeln, dass es in dieser Form noch nicht gab? Wie schnell, zuverlässig und vergleichbar Lösungen finden, dokumentieren und Maßnahmen finden? Die Antwort: Unsere psychologisch validierten Werkzeuge, die wir seit dem Jahr 2008 entwickelt haben, wurden von einem Experten-Team erweitert und weitergeführt.



Heute sind wir stolz darauf, dass wir eine Lösung entwickelt haben, die in dieser Form einmalig ist und die Interesse sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers unter einen Hut bringt. Mit nur einem Ziel:

### **Im Mittelpunkt der Mensch.**

Wir würden uns sehr freuen, wenn unser Konzept Ihre Lösung ist. Sie mit unseren Auditoren oder auch als Auditor selbst helfen, Stress und Druck an Arbeitsplätzen abzubauen.

Ihre

*Petra Leiter*

Geschäftsführerin

*Tom Laga*

Institutsleiter



## Worum geht es bei der **psychischen Gefährdungsbeurteilung**?

### **Für Entscheider und Umsetzer: HIER der schnelle Durchblick!**

Experten unterschiedlichster Disziplinen haben in einem 4-minütigem Film alle relevanten Fakten für Sie zusammengestellt – Sie können den Film durch einen Klick auf diese Schaltfläche jetzt starten – oder in aller Ruhe weiterlesen. Sie können den Film auch direkt starten:

<https://www.youtube.com/watch?v=a-f20PxiMkA>

Laut dem Arbeitsschutzgesetz sind alle Arbeitgeber dazu verpflichtet eine Gefährdungsbeurteilung für die Arbeitsstätte durchzuführen. Und dies unabhängig von Größe und Branche (siehe nachstehendes Kapitel: „Das Gesetz“).

Diese Pflicht umfasst nicht nur physische Risiken, wie Gefahrstoffe und Geräte-Einstellungen, sondern auch psychische Belastungen wie Stress, Erschöpfung, Ermüdung und Monotonie. Unter „psychischer Belastung“ versteht man dabei die Gesamtheit aller psychischen, von außen auf einen Menschen einwirkenden Einflüsse, die sich aus mehreren Faktoren (Stressoren in der Fachwelt genannt) ergeben. Diese psychischen Belastungsfaktoren können dabei sowohl privater als auch beruflicher Herkunft sein.

"Viele Betriebe wollen und müssen auch auf diesem Feld aktiv werden", sagt Dr. Hiltraut Paridon, Psychologin am Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG). "Sie zögern aber, weil sie nicht wissen, wie sie vorgehen sollen."

Denn die psychische Fehlbeanspruchung und Belastung ist für den Laien sehr komplex und schwierig bzw. kaum zu erfassen. Denn im Gegensatz zu physischen Belastungen wie Lärm, Strahlung oder Chemikalien gibt es für psychische Belastungen weder Messgeräte noch Grenzwerte – allerdings werden jährlich durchschnittliche Zahlen Seitens der gesetzlichen Krankenkassen, Unfallversicherungen und Berufsgenossenschaften bekannt gegeben, die eine Orientierung ermöglichen.

Da die Grundsituation also durchaus komplex ist, haben sich bundesweit Experten aus dem Umfeld der psychischen Belastung zusammengeschlossen und eine Konzeption erarbeitet, die es den Arbeitgebern ermöglicht, schnell, umfassend und zu pauschalen Kosten-Sätzen die psychische Gefährdungsbeurteilung umzusetzen.



Für jeden Arbeitsplatz wird mit dem neuen Arbeitsschutzgesetz nun der Arbeitgeber in die Pflicht genommen und muss eine psychische Gefährdungsbeurteilung durchführen: Sie prüft die individuellen Gegebenheiten am Arbeitsplatz im Hinblick auf eine mögliche Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit des Arbeitsplatzinhabers und muss dazu durch geeignetes Fachpersonal durchgeführt werden. Dabei wird nicht nur auf die Beurteilung selbst, sondern auch auf die Dokumentation und die sich daraus ergebenden Maßnahmen Wert gelegt.

**Exkurs OHSAS 18001:** In großen Unternehmen und Konzernen wird bereits durch eine spezielle Zertifizierung, die OHSAS 18001, dieser Forderung Rechnung getragen. Allerdings ist diese bisher nur in Großbritannien und Polen eine Norm, wird aber schon in vielen anderen Ländern als Zertifizierungsgrundlage für Managementsysteme zum Arbeitsschutz (AMS) verwendet. Die Struktur von OHSAS 18001 orientiert sich dabei eng an den Normen ISO 9001 und ISO 14001 und eignet sich auch als Standard zur Anwendung als Teil eines integrierten Managementsystems.

**Exkurs DIN ISO 45001:** Der Nachfolger wird jetzt, voraussichtlich bis zum Jahr 2016, die ISO-Norm 45001 aufgebaut. Sie finden im Internet unter <http://bit.ly/1qU02cS> einen ersten Entwurf. Für die meisten Arbeitgeber ist eine Umsetzung der kommenden Norm aber sehr aufwändig – zumal die Wartezeit das Haftungsrisiko deutlich erhöht.

Die Experten unterscheiden bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung zwischen den Konzepten der Verhältnis- und Verhaltensprävention. Für den Arbeitgeber ist wichtig, die Unterschiede zu kennen – und auf die Verhältnisprävention zu setzen, denn nur diese kann er beeinflussen.

**Verhältnisprävention:** Sie setzt an den Arbeitsbedingungen an. Es geht dabei es um Gesundheitsvorbeugung im Hinblick auf die Arbeitsplatzgestaltung, der Arbeitsstätte, die Arbeitsmittel und die sonstige Arbeitsumwelt. Das Ziel ist die vorbeugende gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsumwelt. Gefährdungsfaktoren sollen reduziert und Belastungen begrenzt werden. Aus diesem Grund zielen auch die Maßnahmen der Verhältnisprävention auf die Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsstrukturen ab.

**Verhaltensprävention:** Sie setzt am einzelnen Mitarbeiter an. Sie betrifft die Prävention im Hinblick auf das Verhalten des Einzelnen bei und im Zusammenhang mit der Arbeit. Das Ziel der Verhaltensprävention ist daher Vermeidung und Minimierung bestimmte gesundheitsriskanter Verhaltensweisen und psychischer Belastungen des einzelnen Menschen. Aus diesem Grund zielen auch die Maßnahmen der Verhaltensprävention auf die Förderung gesundheitsgerechter Verhaltensweisen ab.

Letztendlich fließen aber die folgenden Aspekte immer in jede Beurteilung, unabhängig von jeder Branche, mit ein:

- Arbeitsorganisation
- Gestaltung Arbeitsplatzumgebung
- Vorgesetztenverhalten
- Über-/Unterforderung des Stelleninhabers
- Leistungsanerkennung
- Soziale Interaktion

Führt der Arbeitgeber keine Gefährdungsbeurteilung durch, so kann er im Zweifel bei einer nachfolgenden Arbeitsunfähigkeit des Stelleninhabers haftbar gemacht werden (siehe Kapitel „Die Haftung“).

## Auf welches Gesetz bezieht sich die psychische Gefährdungsbeurteilung?

Wir weisen darauf hin, dass Sie nachfolgend lediglich allgemeine Informationen finden. Diese können weder eine Rechtsberatung ersetzen noch berücksichtigen sie die jeweiligen besonderen Gegebenheiten des Einzelfalles. Für eine konkrete Rechtsberatung vermitteln wir Ihnen gerne einen geeigneten Fachanwalt!

Das „Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit“ (ArbSchG) wurde am 25. Oktober 2013 novelliert. Den genauen Wortlaut des gesamten Gesetzes finden Sie unter <http://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/>

Im §5 steht unter dem „Kapitel der Arbeitsbedingungen“:

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

(2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

Hier ist der Punkt „6. psychische Belastungen der Arbeit“ die für Arbeitgeber relevanteste Änderung und gilt für alle Arbeitgeber – unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer.

## Wichtige Fragen an das Gesetz

Die nachfolgenden Texte werden aus der Antwort des Ministeriums für „Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren“, Baden-Württemberg, auf die kleine Anfrage des Abg. Stefan Teufel, CDU, zum Thema Arbeitsschutz unter dem Aspekt psychischer Belastungen zitiert:

Zu finden unter:

[http://www.landtag-bw.de/files/live/sites/LTBW/files/dokumente/WP15/Drucksachen/5000/15\\_5386\\_D.pdf](http://www.landtag-bw.de/files/live/sites/LTBW/files/dokumente/WP15/Drucksachen/5000/15_5386_D.pdf)

## Für wen gilt das Gesetz?

Ministerin Altpeter: Mit der Neuregelung ab 25. Oktober 2013, wird im Arbeitsschutzgesetz eine Dokumentationspflicht der Gefährdungsbeurteilung bereits ab dem ersten Beschäftigten begründet. Die Dokumentationspflicht ergibt sich aus der dem Arbeitsschutzgesetz zugrunde liegenden Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit.

Im Rahmen eines Vertragsverletzungsverfahrens zur Umsetzung der Richtlinie 89/391/EWG gegen die Bundesrepublik Deutschland (Rechtssache C-5/00) hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in seinem Urteil vom 7. Februar 2002 festgestellt, dass die Bundesrepublik Deutschland gegen ihre Verpflichtungen aus den Artikeln 9, Absatz 1, Buchstabe a und 10 Absatz 3 Buchstabe a der Richtlinie 89/391/EWG verstoßen hat, weil sie nicht sichergestellt hat, dass die von der Richtlinie vorgesehene Pflicht, über eine Dokumentation bzw. Evaluation der am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit zu verfügen, unter allen Umständen auch für Arbeitgeber mit zehn oder weniger Beschäftigten gilt.

Die vom EuGH beanstandete Regelung (§ 6 Absatz 1 Satz 3 Arbeitsschutzgesetz alter Fassung) sah vor, dass Kleinbetriebe mit zehn oder weniger Beschäftigten von der Pflicht zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung befreit sind, soweit in sonstigen Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist. Nach dem EuGH-Urteil erfolgten in den sonstigen Rechtsvorschriften (zum Beispiel Gefahrstoffverordnung, Arbeitsstättenverordnung, Biostoffverordnung, Lärm- und Vibrations- Arbeitsschutzverordnung sowie in der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ – DGUV Vorschrift 2) Regelungen zur Dokumentationspflicht der Gefährdungsbeurteilung schon ab einem Beschäftigten.

## Muss etwas dokumentiert werden?

Ministerin Altpeter: [...] So müssen auch Kleinbetriebe nach den Anlagen 1 und 3 dieser Unfallverhütungsvorschrift aktuelle Unterlagen über die im Betrieb durchgeführte Gefährdungsbeurteilung vorhalten und den Arbeitsschutzbehörden darin Einsicht gewähren.

## Sind zusätzliche Dokumentationen notwendig?

Aus dem Gesetz ArbSchG, §6: Der Arbeitgeber muss über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind. Bei gleichartiger Gefährdungssituation ist es ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefasste Angaben enthalten.

Die nachfolgenden Texte werden der Stellungnahme des Vorsitzenden Richter am Landgericht Würzburg, Dr. Klaus Gregor, Handelskammer Bremen, vom 14. Juni 2007 und der Zeitschrift „Der Betrieb“ der Handelsblatt Fachmedien GmbH (2014: Dokument-Nr. DB0149135) entnommen:

Zu finden unter:

[http://www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Gesundheit/Gregor\\_Handout\\_Versand.pdf](http://www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Gesundheit/Gregor_Handout_Versand.pdf)

<http://www.der-betrieb.de/content/dft,0,149135>

## Wie oft muss eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden?

Richter Dr. Klaus Gregor: „[...] Nach § 12 Absatz 1 des Arbeitsschutzgesetzes hat die Unterweisung vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigung zu erfolgen. Dies gilt selbstverständlich bei der Einstellung, aber auch bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie.

*Der Normbefehl des § 12 Absatz 1 (Arbeitsschutzgesetz) bringt weitreichende Folgen: Immer dann, wenn eine Änderung vorgenommen werden soll, muss die Unterweisung vorher erfolgen. Dies erfordert, dass eine Unterweisung vorher erstellt worden ist. Diese wiederum setzt eine Gefährdungsbeurteilung voraus, die bis zur Unterweisung hin gemangelt werden muss. [...]*“

## Wie sieht die Haftung bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung aus?

Was soll schon passieren...ist eine Aussage, die wir immer wieder von Arbeitgebern hören. Tatsächlich nehmen viele Arbeitgeber die psychische Gefährdungsbeurteilung sehr ernst und setzen diese um: Das Land Baden-Württemberg hatte im Jahr 2009-2010 immerhin schon damals bei 21% der Kleinbetriebe die psychische Gefährdungsbeurteilung festgestellt. Und es hat einen guten Grund, warum sich Arbeitgeber darum kümmern: Die Haftung.

### Wer haftet?

Hinweis: Dieser nachfolgende kursive Text stellt ausdrücklich keine Rechtsberatung dar, sondern verweist nur auf den Brief von Rechtsanwältin Bettina Hahn. Bitte kontaktieren Sie IMMER einen fachlich versierten Experten wie zum Beispiel die Kanzlei von Frau Hahn (siehe Seite 10 ff).

*Vorsitzender Richter Klaus Gregor sagt klar in seiner Stellungnahme: [...] Vorwerfbare Fehler führen zur strafrechtlichen Verantwortlichkeit. Grob fahrlässiges Verhalten bildet für Führungskräfte eine große Gefahr. So handelt (oder unterlässt), wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in ungewöhnlich hohem Maße nicht beachtet. Neben dem Strafrecht können zusätzlich der Arbeitgeber und die Berufsgenossenschaft auf ein fehlerhaftes Verhalten der Führungskraft reagieren. Die Arbeitgeberseite wird prüfen, ob eine verhaltensbedingte Kündigung in Betracht kommt und ob der entstandene Schaden [von der Führungskraft] eingefordert werden soll. Die Berufsgenossenschaft wird bei grober Fahrlässigkeit einen Rückgriff erwägen.[...]*

## Kann ein Rückgriff erfolgen, wenn keine psychische Gefährdungsbeurteilung realisiert wurde?

Hinweis: Dieser nachfolgende kursive Text stellt ausdrücklich keine Rechtsberatung dar, sondern verweist nur auf den Brief von Rechtsanwältin Bettina Hahn. Bitte kontaktieren Sie IMMER einen fachlich versierten Experten wie zum Beispiel die Kanzlei von Frau Hahn (siehe Seite 10 ff).

*Der Bundesgerichtshof hat in seinem Urteil vom 27.06.2006 – Vt ZR 143/05 bestätigt, dass JEDER Sozialversicherungsträger das Recht hat, sich die entstandenen Kosten zurückerstatten zu lassen.*

*In der Konsequenz bedeutet dies, dass der Arbeitgeber sich über das Risiko bewusst sein muss, dass ein Arbeitnehmer, der wegen der Arbeitssituation (schlechte Organisation, schlechte technische Ausstattung, schlechte Schulung und Einweisung etc.) langfristig krank wird, automatisch auch ein schwer zu kalkulierendes Kostenrisiko wird.*

*Zitat: Erfüllt der Unternehmer die Pflichten zur Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen nicht und verursacht er dadurch grob fahrlässig einen Arbeitsunfall, muss er mit dem Regress der Berufsgenossenschaft rechnen, §110 Abs.1 SGB VII. ([http://www.bgn.de/8185/24653/1?wc\\_origin=%2F8012%3Fsk%3D54](http://www.bgn.de/8185/24653/1?wc_origin=%2F8012%3Fsk%3D54))*

Insgesamt sollten Sie als Arbeitgeber daher die Haftungsproblematik gut kennen, mehr dazu finden Sie unter:

[http://www.deutsche-versicherungsboerse.de/verswiki/index\\_dvb.php?title=R%C3%BCckgriff\\_Sozialversicherungstr%C3%A4ger](http://www.deutsche-versicherungsboerse.de/verswiki/index_dvb.php?title=R%C3%BCckgriff_Sozialversicherungstr%C3%A4ger)

Bedenken Sie als Arbeitgeber auch: Wer haftbar ist, ist auch erpressbar. Und durch die richtige Durchführung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung umgehen Sie auch dieses Risiko!

## Wer kontrolliert..?

Die Kontrolle des Arbeitsschutzes ist in allen Bundesländern eine Aufgabe der Gewerbeaufsicht. Diese verlangt von Ihnen aber nicht nur die fälschungssichere Dokumentation einer psychischen Gefährdungsbeurteilung, sondern auch die Durchführung nach einer anerkannten Methode. Es gibt dazu grundsätzliche Empfehlungen – aber auch den Hinweis, dass eine Excel-Tabelle im Zweifelsfall vor Gericht keinen Beleg darstellt.

## Wie dokumentiert...?

Gleichzeitig muss aber auch dokumentiert worden sein, welche Maßnahmen sich daraus ergeben haben – und wie diese durchgeführt worden sind. Die Maßnahmen müssen anerkannt sein – im Haftungsfall nach dem Präventionsgesetz SGB V.

Nicht durchgeführte Beurteilungen werden nach §25 und §26 ArbeitSchG mit einer Geldbuße bis 5000 EUR oder aber, bei größeren Verstößen, mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr bzw. einer Geldstrafe geahndet.

## Stellungnahme der Rechtsanwältin für Arbeitsschutz, Bettina Hahn, Seite 1:



### Rechtanwältin Bettina Hahn

Sie finden nachfolgend die Antwort der Rechtsanwältin Bettina Hahn, die auf den Schwerpunkt „Arbeitsrecht“ spezialisiert ist. Sie nimmt umfassend und klar eine rechtliche Einschätzung zur psychischen Gefährdungsbeurteilung vor.

**Rechtsanwältin  
Bettina Hahn**  
Arbeitsrecht  
Familienrecht

**Marktplatz 3  
74182 Obersulm**  
Tel: 0173/3463719  
Fax: 07151/989236619  
Mail: RaBettinaHahn@gmail.com

Unser Zeichen: 014-14/BH/BH  
Ihr Zeichen :

Obersulm, den 8.10.2014

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für Ihre Anfrage bezüglich der rechtlichen Betrachtung der psychischen Gefährdungsbeurteilung.

Neben der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung fordert der Gesetzgeber seit Beginn des Jahres 2014 zusätzlich, dass im Rahmen der Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers jeder Betrieb / Unternehmen die jeweiligen Arbeitsplätze auf die psychische Gefährdung hinsichtlich

- Stress
- Druck und
- Erschöpfung

untersuchen lassen muss.

Die psychische Gefährdungsbeurteilung ist mitbestimmungspflichtig im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ( § 87 Abs. 1 Nr. 7). Sie sollte zudem unter Mitwirkung der im Betrieb Beschäftigten erfolgen. Diese Verpflichtung wird in zahlreichen weiteren Rechtsgrundlagen zum Arbeitsschutz bezogen auf die darin enthaltenen speziellen Aspekte konkretisiert (Arbeitssicherheitsgesetz, Betriebssicherheitsverordnung, Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung, Mutterschutzrichtlinienverordnung, ..).

Bankverbindung : Volksbank Stuttgart eG – IBAN DE1160090100053577006 BIC VOBAD55

## Stellungnahme der Rechtsanwältin für Arbeitsschutz, Bettina Hahn, Seite 2:

- 2 -

Grundsätzlich kann die Gewerbeaufsicht Bußgelder verhängen. Zusätzlich kann es aber kurzfristig noch kostspieliger werden, wenn z.B. Krankenkassen, Rentenversicherungsträger oder aber Rechtsvertreter der Beschäftigten durch den Tatbestand, dass ihre Mandanten/Patienten in einem Betrieb/Unternehmen arbeiten, in welchem keine psychische Gesundheitsgefährdungsbeurteilung durchgeführt worden ist, entsprechende Kostenbeteiligungen geltend machen wollen.

Fakt ist, dass die arbeitsbedingte psychische Belastung eine sehr wichtige Bedeutung für die Gesundheits- und Krankheitsbetrachtung darstellt. Neben den vorgenannten Forderungen sind auch die Zahlungen für die krankheitsbedingten Ausfälle der Arbeitnehmer ein hohes Kostenrisiko, sowie ein Ansatzpunkt für die Überprüfung eines Betriebes durch die Berufsgenossenschaft mit den entsprechenden, zwangsmäßig durchzuführenden Auflagen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es zum Wohle der Beschäftigten, das heißt für deren Sicherheit und Gesundheit und zur rechtlichen Absicherung des Arbeitgebers nur den Weg zur einer effizienten und systematisch durchgeführten psychischen Gefährdungsbeurteilung im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes geben kann. Damit werden wertvolle Ressourcen wie etwa die Arbeitskraft des Arbeitnehmers und überflüssige Kosten für den Arbeitgeber für Lohnfortzahlung / Regressforderungen der Sozialversicherungsträger wirkungsvoll vermieden.

Mit freundlichen Grüßen



Bettina Hahn  
Rechtsanwältin

## Wie groß ist der Aufwand zur Erstellung?

Der Ablauf der psychischen Gefährdungsbeurteilung muss für Sie als Arbeitgeber nicht zwangsläufig einen großen Aufwand bedeuten. Mit der richtigen Vorgehensweise, der Abstimmung der einzelnen Abläufe und einer professionellen Begleitung ist oft schon schnell und einfach nicht nur dem Gesetz Genüge getan, sondern auch ein echter Benefit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erzeugt worden. Sie finden daher auf den nachfolgenden Seiten eine genaue Beschreibung des Ablaufs, damit Sie schnell und effizient zu einem Ergebnis kommen.

Insgesamt lässt sich aber sagen: Der größte Aufwand ist die Beschaffung / Ermittlung der Kennzahlen, die für die Entscheidung die Basis stellen. Liegen die Kennzahlen vor, kann unter Umständen schon allein damit die psychische Gefährdungsbeurteilung abgeschlossen werden. Müssen detaillierte Untersuchungen aufgrund der Kennzahlen vorgenommen werden, so sind diese auch oft binnen eines Tages umsetzbar.

## Wie muss die psychische Gefährdungsbeurteilung dokumentiert werden?

Notwendig ist eine schriftliche, fälschungssichere Dokumentation. Diese umfasst drei Bereiche: Die Übersicht über die Kennzahlen, die in den Abteilungen / Untereinheiten von Ihnen als Entscheidungsbasis ermittelt wurden, die eventuell untersuchten Arbeitsplatztypen und die eventuell angeordneten Maßnahmen – mit der Nachkontrolle.

Das alles erhalten Sie vollkommen übersichtlich von uns zusammen gestellt, denn letztendlich ergeben sich daraus ja auch die Arbeitsanweisungen und die Umsetzung der Maßnahmen. Damit das Ganze auch möglichst reibungsfrei funktioniert fassen wir die Dokumente in einem Gesamtsystem für Sie so zusammen, dass Sie selbst oder Ihre Arbeitnehmer damit auch eigenständig weiterarbeiten können.

Wichtig ist dabei auch die Archivierung der Vorgänge. Aus diesem Grund bleiben Ihre Kennzahlen und die Ergebnisse der psychischen Gefährdungsbeurteilung in unserer Datenbank gespeichert. Dabei orientieren wir uns streng am Bundesdatenschutzgesetz und Landesdatenschutzgesetz. Gleichzeitig und im Rahmen dieser Zulässigkeit erhält die Gewerbeaufsicht von uns eine allgemeine und nur pauschale Information, dass Sie als Arbeitgeber den gesetzlichen Anspruch erfüllt haben, damit unnötige Nachfragen und Kontrollen Ihnen erspart werden.

Nach Abschluss der psychischen Gefährdungsbeurteilung erhalten Sie zusätzlich neben der Dokumentation ein Zertifikat und Aufkleber mit dem Zertifikats-Logo für Ihre Werbung.

Aufkleber mit dem Zertifikats-Logo  
für Ihre Werbung:



## Dokumentation einer vorgenommenen psychischen Gefährdungsbeurteilung

### Stammdaten

Stand	17.06.2014
Name	Musterbank Volksbank
Zusatz	eingetragene Genossenschaft
Straße	Musterstr. 1
Postleitzahl / Ort	12345 Musterort
BPI	84
Gewerbeaufsicht	Mustergewerbeaufsicht
Branchenschlüssel	64.19

---

### Ansprechpartner

Für die psyGB	Hans Mustermann (h.mustermann@email.de)
Für das Personal	Peter Mustermann (p.mustermann@email.de)
Für den Arbeitsschutz	Richard Mustermann (r.musterfrau@email.de)
Für das BGM	Brigitte Musterfrau (b.musterfrau@email.de)
Durchgeführt von	Jürgen Loga (j.loga@burnout-lotsen.de)

---

### Bemerkungen

Der Auditor bestätigt hiermit die Erfassung und Ermittlung der psychischen Gefährdungsbeurteilung auf Basis der zur Verfügung gestellten Daten und Informationen. Er haftet nicht für die Richtigkeit der Daten, sofern diese nicht von ihm selbst - schriftlich dokumentiert - erhoben wurden.

Die Entscheidung, welche Arbeitsplatztypen bestehen, zusammengefasst und beurteilt worden sind, wurden durch den "Ansprechpartner für die psyGb" getroffen.

Es wird darauf hingewiesen, dass die reine Tatsache einer durchgeführten psychischen Gefährdungsbeurteilung auf Anfrage der Gewerbeaufsicht mitgeteilt wird. Weitere Informationen werden nicht mitgeteilt.

---

Stempel, Datum und Unterschrift des  
Burnout-Lotsen (Auditor pgb)

---

Datum und Unterschrift des Ansprechpartners für  
die psyGb

## Beispieldokumentation Seite 2

## Übersicht der vorhandenen Untereinheiten

Nr.	Abteilung / Gruppe	Datum der Erfassung	Zeitraum	Auffälligkeit	Empfehlung weitere Analyse	Empfehlung weitere Analyse umgesetzt
1	Ausland /	01.03.2014	2013	5	Nein	Nicht notwendig
2	Controlling / Banksteuerung	01.03.2014	2013	13	Nein	Nein
3	EDV / Organisation	01.03.2014	2013	12	Nein	Nein
4	Interne Revision /	01.03.2014	2013	5	Nein	Nein
5	Marketing /	01.03.2014	2013	0	Nein	Nein
6	Marktfolge / Aktiv	01.03.2014	2013	25	Ja	Nein
7	Marktfolge / Passiv	01.03.2014	2013	5	Nein	Nein
8	Personal /	01.03.2014	2013	13	Nein	Nein
9	Rechnungswesen /	01.03.2014	2013	13	Nein	Nein
10	Vertrieb /	01.03.2014	2013	25	Ja	Ja
11	Zahlungsverkehr /	01.03.2014	2013	13	Nein	Nein

## Übersicht der beurteilten Arbeitsplatztypen

Buch-Nummer	Bezeichnung	PGI	Abgeschlossen am	Wiedervorlage
1	Kundenberater	22.28	22.05.2014	01.01.2016
			Maßnahme Buch S. 84	
			Maßnahme Buch S. 87	
2	Führungskraft Marktfolge Aktiv	53.45	22.05.2014	01.01.2016
			Maßnahme Buch S. 84	
			Maßnahme Buch S. 85	

## Wer **auditert** meine **psychische Gefährdungsbeurteilung**?

Damit die psychische Gefährdungsbeurteilung bei Ihnen schnell und einfach umgesetzt werden kann, können Sie auch auf unsere ausgebildeten Auditoren zurückgreifen – oder selbst Mitarbeiter dafür qualifizieren.

Unsere Auditoren besitzen neben der fachlichen Ausbildung auch eine „Grundausbildung Sensor“. Das befähigt ihn dazu, für Sie als kompetenter ganzheitlicher Ansprechpartner zu agieren und so nicht nur die Erfahrungen eines der größten Netzwerke, sondern auch seine persönlichen Einschätzungen einzubringen. Damit ein Auditor unseres Netzwerkes für Sie tätig sein darf, muss er nicht nur mehrere Prüfungen absolviert haben, sondern auch jährlich sein Wissen aktualisieren.



Sie können jederzeit die Qualität unserer Auditoren überprüfen, indem Sie auf unserer zentralen Internetseite [www.balance-lotsen.info](http://www.balance-lotsen.info) unter „Experten → suchen“ seinen Namen oder seine Zertifikatsnummer (BHC) eingeben. Sie finden dann unter seinem Namen Referenzen und Beurteilungen.

## Wie sehen die **Lösungen** und die **Umsetzung** aus?

Nachfolgend finden Sie abgestimmte Lösungen, die Ihnen helfen, die psychische Gefährdungsbeurteilung professionell und erfolgreich zu realisieren. Dabei steht im Vordergrund, dass das Ergebnis nach allen Seiten gerecht werden muss: Den Anforderungen des Gesetzgebers, den Wünschen des Arbeitgebers, den Belangen des Arbeitnehmers und den Erwartungen von Bewerbern.



Das Balance-Helpcenter in Löwenstein



Die Lösungen werden von unseren Auditoren begleitet, die entweder aus eigenem Antrieb heraus oder im Auftrag des Arbeitgebers bei uns ausgebildet worden sind. Fachlich werden diese von unseren Balance-Helpcentern® betreut - mittlerweile gibt es dazu in Europa verschiedene Standorte. Dort werden Menschen begleitet, Unternehmen beraten und anerkannte Maßnahmen durchgeführt, die alle im Fokus der Prävention, der Unterstützung bei Lebenskrisen und der psychischen Gefährdungsbeurteilung stehen.

Noch etwas zu den Autoren, die die nachfolgenden Lösungen entwickelt haben: Die Geschäftsführerin des zentralen Balance-Helpcenter®, Petra Seiter, und der Institutsleiter, Jürgen Loga, sind überregional durch Funk und Fernsehen bekannt. In zahlreichen Büchern, Publikationen und Artikeln berichten sie über die ganzheitlichen Ansätze im Bereich Stress-, Erschöpfung und Burnout. Sie sind anerkannt ausgewiesene Experten der ganzheitlichen Herangehensweise.

Über ihre Erfahrung berichten die beiden in diversen Büchern. Die dafür entwickelte Fachbuchreihe „Balance im Alltag“ enthält z.B. neben der ersten psychologisch validierten ganzheitlichen Balance-Gutachten-Erstellung auch Themen dazu, wie mit den richtigen Präventionsmaßnahmen schnell und dauerhaft geholfen werden kann, wie Ernährung und Ausdauerbewegung hilft und welche Entspannungsverfahren am besten von den Menschen umgesetzt werden können.

## Informationen zur psychischen **Gefährdungsbeurteilung**

Auf den letzten Seiten haben Sie die Grundlagen zu der psychischen Gefährdungsbeurteilung, abgekürzt PGB, erfahren. Nachfolgend finden Sie die Lösungen, die je nach Branche entwickelt worden sind.

### Die Umsetzung in Alltag

...ist nicht so einfach, wie es Ihnen vielleicht verkauft wird. Viele glauben, mit einfachen Formularen ist es schnell und einfach erledigt. Und vergessen, dass der Gesetzgeber hier konkrete Forderungen stellt, die auch überprüft werden.

Aber letztendlich gilt: Die Gewerbeaufsicht muss dem Vorgehen zustimmen! Bitte achten Sie unbedingt bei der Durchführung von psychischen Gefährdungsbeurteilungen darauf, dass nur Abläufe und Verfahren angewandt werden, mit denen die Gewerbeaufsicht einverstanden ist, denn nur dann wird diese Beauftragung haftungsrelevant und Sie erfüllen auch nur dann die gesetzlichen Auflagen.

**Greifen Sie daher bitte nicht auf Online-Fragebögen, rein telefonische Befragungen o. Ä. zurück, da diese von der Gewerbeaufsicht in der Regel nicht akzeptiert werden.** Darüber hinaus müssen aus jeder psychischen Gefährdungsbeurteilung geeignete Maßnahmen für die Optimierung des jeweiligen Arbeitsbereiches hervorgehen. Das geht schlecht bzw. überhaupt nicht mit Online-Befragungen und auch die Dokumentation dieser Maßnahmen wird dann sehr fragwürdig.

Daraus abgeleitet sind folgende Punkte unbedingt zu beachten:

- Richtige Form der Begutachtung zwingend einhalten!
- Begutachtung des Arbeitsplatzes / Arbeitsbereiches!
- Ableitung von Maßnahmen aus dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung!
- Dokumentation der Maßnahmen!

## Ist eine **Mitarbeiterbefragung** bei der **psychischen Gefährdungsbeurteilung** sinnvoll?

Der Gesetzgeber überlässt es dem Arbeitgeber, grundsätzlich das Verfahren festzulegen. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber verschiedene Werkzeuge zur Ermittlung der psychischen Gefährdung einsetzen kann. Neben der von uns grundsätzlich empfohlenen Technik der Kennzahlenanalyse (mit anschließendem Interview der am Arbeitsplatztyp Involvierten) kann (und von der Gewerbeaufsicht auch oft gewünscht) auch eine anonyme Mitarbeiterbefragung durchgeführt werden.

Dazu bieten die Balance-Auditoren zwei Verfahren an, die hinsichtlich Praktikabilität und Preis-Leistung einerseits, Ausschalten des sozialverträglichen Verhaltens andererseits unschlagbar sind.

### 1. Variante der Mitarbeiterbefragung:

#### **Ermittlung der persönlichen Belastungs-Situation eines Mitarbeiters**

Diese Befragung wird zu 100% anonym in der betreffenden Abteilung mit allen Arbeitnehmern durchgeführt. Dabei werden 35 Fragen in einem Film der Gruppe gestellt, wobei jeder Teilnehmer nur 5 Sekunden Zeit hat, die jeweilige Frage individuell zu beantworten. Durch dieses „Stress-Element“ wird erreicht, dass über eine Antwort nicht mehr lange nachgedacht werden kann und getrickste, beschönigende oder sozialverträgliche Antworten nicht mehr möglich sind. Die Fragen gibt es auch in den Sprachen Englisch, Spanisch, Russisch und Türkisch. Befragt werden dabei nur Themen, die sich mit dem Verhalten des Arbeitnehmers auseinandersetzen – also zum Beispiel Motivation, Arbeitsüberdross, Innere Leere, Hilflosigkeit, Depression. Die ausgewerteten Antworten (mit konkreten Vorschlägen, Buch-Tipps, Kurs-Empfehlungen) werden nur den Teilnehmern ausgehändigt – der Arbeitgeber erhält nur eine allgemeine Übersicht (z.B. 13% der Beteiligten haben einen Arbeitsüberdross, 30% der Beteiligten fühlen sich hilflos etc.). Diese Befragung dauert insgesamt je Abteilung nur eine Stunde.

### 2. Variante der Mitarbeiterbefragung:

#### **Ermittlung der persönlichen Sichtweise eines Mitarbeiters**

Diese Befragung wird zu 100% anonym in der betreffenden Abteilung mit allen Arbeitnehmern durchgeführt. Dabei werden auch hier 35 Fragen in einem Film der Gruppe gestellt, wobei jeder Teilnehmer nur 5 Sekunden Zeit hat, die jeweilige Frage individuell zu beantworten. Ermittelt werden Sichtweisen zu den vorhandenen Verhältnissen, Abläufen und Aufgaben, der Stimmungslage in der Gruppe und den Qualitäten der Führungskraft bzw. der eigenen Perspektive. Auch hier erhalten Teilnehmer eine individuelle, der Arbeitgeber eine allgemeine Auswertung mit jeweiligen Empfehlungen. Und auch diese Befragung dauert insgesamt je Abteilung nur eine Stunde.

## Ist eine Beteiligung des Betriebs- oder Personalrats bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung notwendig?

Hinweis: Dieser nachfolgende kursive Text stellt ausdrücklich keine Rechtsberatung dar, sondern verweist nur auf den Brief von Rechtsanwältin Bettina Hahn. Bitte kontaktieren Sie IMMER einen fachlich versierten Experten wie zum Beispiel die Kanzlei von Frau Hahn (siehe Seite 10 ff).

*Die psychische Gefährdungsbeurteilung ist mitbestimmungspflichtig im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ( § 87 Abs. 1 Nr. 7). Sie sollte zudem unter Mitwirkung der im Betrieb Beschäftigten erfolgen. Diese Verpflichtung wird in zahlreichen weiteren Rechtsgrundlagen zum Arbeitsschutz bezogen auf die darin enthaltenen speziellen Aspekte konkretisiert (Arbeitssicherheitsgesetz, Betriebssicherheitsverordnung, Lärm- und Vibrations- Arbeitsschutzverordnung, Mutterschutzrichtlinienverordnung, ..).*

### Wichtige Gesetze und Urteile:

Wir haben für Sie wichtige Gesetze und Urteile zusammen gefasst, Sie können Sie im Internet jederzeit recherchieren.

- § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG
- § 5 Abs. 1 ArbSchG
- § 618 Abs. 1 Satz 1 BGB
- BAG, Beschluss vom 08.06.2004 - 1 ABR 4/03
- BAG, Urteil vom 12.08.2008 – 9 AZR 1117/06
- BAG, Urteil vom 08.06.2004, 1 ABR 13/03
- BGH, Urteil vom 27.06.2006, VI ZR 143/05

## Die psychische Gefährdungsbeurteilung bei Unternehmen

Ihr Unternehmen hat mit den Abteilungen Produktion, Fertigung, Vertrieb, Einkauf und Verwaltung zahlreiche Abläufe und Prozesse, die der psychischen Gefährdungsbeurteilung unterliegen. Sehr oft wird nach dieser aber festgestellt, dass kein Bedarf an Maßnahmen besteht, da schon viele Vorkehrungen getroffen wurden. Um den Aufwand für Sie möglichst gering zu halten, sollten Sie daher zuerst sondieren, ob die Kennzahlen in Ihrem Unternehmen auffällig sind oder ob gleich am Anfang festgestellt und dokumentiert werden kann, dass keine intensiveren Untersuchungen notwendig sind und die Beurteilung abgeschlossen werden kann.

### Erhebung von Kennzahlen

Der Auditor wird Ihnen daher die in Frage kommenden Kennzahlen mitteilen, die Sie für das Vorjahr pro Abteilung erheben. Unser Tipp: Wenn Sie z. B. im Rahmen der Vorbeugung gegen den demografischen Wandel bereits Kennzahlen erfasst haben, nutzen Sie diese Zahlen nun in umgekehrter Weise. So bereiten Sie sich auf den demografischen Wandel vor und wir sind Ihnen dabei sehr gerne mit unterstützenden Materialien behilflich.

Nach der Erhebung der Kennzahlen und der Zusammenfassung der Bereiche legen wir Ihr Unternehmen in der bundesweiten zentralen Datenbank an. Bei der ersten Auswertung vergleichen wir dann mit bundesweit anerkannten Kennzahlen, ob ganz konkret für die Bereiche Handlungsbedarf besteht. Wenn dies für den jeweiligen Bereich nicht der Fall ist, wird dies schriftlich dokumentiert und das Verfahren für diesen Bereich beendet.

In den Bereichen, in denen die ermittelten Kennzahlen einen Handlungsbedarf erkennen lassen, erfolgt nun die konkrete Untersuchung der Verhältnisse. Dazu werden die notwendigen Arbeitsplatztypen mit Ihnen gemeinsam festgelegt und dann – je nach Branche - 40 bis 60 Fragen gestellt. Diese beziehen sich auf bislang getroffene Vorkehrungen, Anweisungen und Anschaffungen, die das Risiko von Stress, Erschöpfung, Ermüdung und Monotonie reduzieren.

Danach werden in einer zweiten Auswertung Sachverhalte abgefragt. Unter Umständen (auf Wunsch des Arbeitgebers) ist auch eine anonyme Mitarbeiterbefragung möglich. Aus allem wird dann ein Handlungsbedarf abgeleitet.

Der Gesetzgeber fordert, dass dieser Handlungsbedarf in geeigneten Maßnahmen dargestellt wird. Dabei geht es nicht um theoretische BGM-Maßnahmen, die viel Zeit und Aufwand bedeuten können. Vielmehr berücksichtigen wir Maßnahmen, die bereits bestehende Präventionsleistungen der Krankenkassen einschließen und den Arbeitgeber monetär entlasten können.

Denkbare Maßnahmen aus einer psychischen Gefährdungsbeurteilung sind:

- Empfehlung von Anweisungen oder Regeln
- Empfehlung von räumlichen und technischen Veränderungen
- Kursangebote von Krankenkassen und Präventions-Experten ermitteln
- einmalige Veranstaltungen für das Unternehmen planen

Im letzten Schritt fordert der Gesetzgeber eine ausführliche Dokumentation der Kennzahlen und der vereinbarten Maßnahmen. Wir integrieren Ihre Daten in einer Ihnen zugänglichen Organisations- und Projektdatenbank. So weisen Sie zu jeder Zeit gegenüber der Gewerbeaufsicht nach, dass Sie den gesetzlichen Anforderungen nachgekommen sind. Dies hilft Ihnen auch im Falle einer Haftungsforderung durch einen Sozialversicherungsträger.

## Die psychische Gefährdungsbeurteilung bei Handwerksbetrieben

Ihr Handwerksbetrieb hat einen kleinen Verwaltungsanteil und einen größeren Schwerpunkt für Herstellung oder Reparatur. Dies alles unterliegt der psychischen Gefährdungsbeurteilung. Sehr oft wird nach dieser aber festgestellt, dass kein Bedarf an Maßnahmen besteht, da schon viele Vorkehrungen getroffen wurden. Um den Aufwand für Sie möglichst gering zu halten, sollten Sie daher zuerst sondieren, ob die Kennzahlen in Ihrem Unternehmen auffällig sind oder ob gleich am Anfang festgestellt und dokumentiert werden kann, dass keine intensiveren Untersuchungen notwendig sind und die Beurteilung abgeschlossen werden kann.

### Erhebung von Kennzahlen

Der Auditor wird Ihnen daher die in Frage kommenden Kennzahlen mitteilen, die Sie für das Vorjahr pro Abteilung erheben. Unser Tipp: Wenn Sie z. B. im Rahmen der Vorbeugung gegen den demografischen Wandel bereits Kennzahlen erfasst haben, nutzen Sie diese Zahlen nun in umgekehrter Weise. So bereiten Sie sich auf den demografischen Wandel vor und wir sind Ihnen dabei sehr gerne mit unterstützenden Materialien behilflich.

Nach der Erhebung der Kennzahlen und der Zusammenfassung der Bereiche legen wir Ihr Unternehmen in der bundesweiten zentralen Datenbank an. Bei der ersten Auswertung vergleichen wir dann mit bundesweit anerkannten Kennzahlen, ob ganz konkret für die Bereiche Handlungsbedarf besteht. Wenn dies für den jeweiligen Bereich nicht der Fall ist, wird dies schriftlich dokumentiert und das Verfahren für diesen Bereich beendet.

In den Bereichen, in denen die ermittelten Kennzahlen einen Handlungsbedarf erkennen lassen, erfolgt nun die konkrete Untersuchung der Verhältnisse. Dazu werden die notwendigen Arbeitsplatztypen mit Ihnen gemeinsam festgelegt und dann – je nach Branche - 40 bis 60 Fragen gestellt. Diese beziehen sich auf bislang getroffene Vorkehrungen, Anweisungen und Anschaffungen, die das Risiko von Stress, Erschöpfung, Ermüdung und Monotonie reduzieren.

Danach werden in einer zweiten Auswertung Sachverhalte abgefragt. Unter Umständen (auf Wunsch des Arbeitgebers) ist auch eine anonyme Mitarbeiterbefragung möglich. Aus allem wird dann ein Handlungsbedarf abgeleitet.

Der Gesetzgeber fordert, dass dieser Handlungsbedarf in geeigneten Maßnahmen dargestellt wird. Dabei geht es nicht um theoretische BGM-Maßnahmen, die viel Zeit und Aufwand bedeuten können. Vielmehr berücksichtigen wir Maßnahmen, die bereits bestehende Präventionsleistungen der Krankenkassen einschließen und den Arbeitgeber monetär entlasten können.

Denkbare Maßnahmen aus einer psychischen Gefährdungsbeurteilung sind:

- Empfehlung von Anweisungen oder Regeln
- Empfehlung von räumlichen und technischen Veränderungen
- Kursangebote von Krankenkassen und Präventions-Experten ermitteln
- einmalige Veranstaltungen für das Unternehmen planen

Im letzten Schritt fordert der Gesetzgeber eine ausführliche Dokumentation der Kennzahlen und der vereinbarten Maßnahmen. Wir integrieren Ihre Daten in einer Ihnen zugänglichen Organisations- und Projektdatenbank. So weisen Sie zu jeder Zeit gegenüber der Gewerbeaufsicht nach, dass Sie den gesetzlichen Anforderungen nachgekommen sind. Dies hilft Ihnen auch im Falle einer Haftungsforderung durch einen Sozialversicherungsträger.

## Die psychische Gefährdungsbeurteilung in Agenturen

In Ihrer Agentur haben Sie einen kleineren Verwaltungsanteil und einen größeren Anteil im Vertrieb, der Beratung und eventuell in der Erstellung von Unterlagen. Dies alles unterliegt der psychischen Gefährdungsbeurteilung. Sehr oft wird nach dieser aber festgestellt, dass kein Bedarf an Maßnahmen besteht, da schon viele Vorkehrungen getroffen wurden. Um den Aufwand für Sie möglichst gering zu halten, sollten Sie daher zuerst sondieren, ob die Kennzahlen in Ihrem Unternehmen auffällig sind oder ob gleich am Anfang festgestellt und dokumentiert werden kann, dass keine intensiveren Untersuchungen notwendig sind und die Beurteilung abgeschlossen werden kann.

### Erhebung von Kennzahlen

Der Auditor wird Ihnen daher die in Frage kommenden Kennzahlen mitteilen, die Sie für das Vorjahr pro Abteilung erheben. Unser Tipp: Wenn Sie z. B. im Rahmen der Vorbeugung gegen den demografischen Wandel bereits Kennzahlen erfasst haben, nutzen Sie diese Zahlen nun in umgekehrter Weise. So bereiten Sie sich auf den demografischen Wandel vor und wir sind Ihnen dabei sehr gerne mit unterstützenden Materialien behilflich.

Nach der Erhebung der Kennzahlen und der Zusammenfassung der Bereiche legen wir Ihr Unternehmen in der bundesweiten zentralen Datenbank an. Bei der ersten Auswertung vergleichen wir dann mit bundesweit anerkannten Kennzahlen, ob ganz konkret für die Bereiche Handlungsbedarf besteht. Wenn dies für den jeweiligen Bereich nicht der Fall ist, wird dies schriftlich dokumentiert und das Verfahren für diesen Bereich beendet.

In den Bereichen, in denen die ermittelten Kennzahlen einen Handlungsbedarf erkennen lassen, erfolgt nun die konkrete Untersuchung der Verhältnisse. Dazu werden die notwendigen Arbeitsplatztypen mit Ihnen gemeinsam festgelegt und dann 45 Fragen gestellt. Diese beziehen sich auf bislang getroffene Vorkehrungen, Anweisungen und Anschaffungen, die das Risiko von Stress, Erschöpfung, Ermüdung und Monotonie reduzieren.

Danach werden in einer zweiten Auswertung Sachverhalte abgefragt. Unter Umständen (auf Wunsch des Arbeitgebers) ist auch eine anonyme Mitarbeiterbefragung möglich. Aus allem wird dann ein Handlungsbedarf abgeleitet.

Der Gesetzgeber fordert, dass dieser Handlungsbedarf in geeigneten Maßnahmen dargestellt wird. Dabei geht es nicht um theoretische BGM-Maßnahmen, die viel Zeit und Aufwand bedeuten können. Vielmehr berücksichtigen wir Maßnahmen, die bereits bestehende Präventionsleistungen der Krankenkassen einschließen und den Arbeitgeber monetär entlasten können.

Denkbare Maßnahmen aus einer psychischen Gefährdungsbeurteilung sind:

- Empfehlung von Anweisungen oder Regeln
- Empfehlung von räumlichen und technischen Veränderungen
- Kursangebote von Krankenkassen und Präventions-Experten ermitteln
- einmalige Veranstaltungen für das Unternehmen planen

Im letzten Schritt fordert der Gesetzgeber eine ausführliche Dokumentation der Kennzahlen und der vereinbarten Maßnahmen. Wir integrieren Ihre Daten in einer Ihnen zugänglichen Organisations- und Projektdatenbank. So weisen Sie zu jeder Zeit gegenüber der Gewerbeaufsicht nach, dass Sie den gesetzlichen Anforderungen nachgekommen sind. Dies hilft Ihnen auch im Falle einer Haftungsforderung durch einen Sozialversicherungsträger.

## Die psychische Gefährdungsbeurteilung in Krankenhäusern und Kliniken

Ihr Krankenhaus hat mit der ärztlichen Versorgung, der pflegerischen Versorgung, der technischen Abteilung, der Verwaltung und anderen Abteilungen zahlreiche Abläufe und Prozesse, die der psychischen Gefährdungsbeurteilung unterliegen. Daher ist die Zusammenfassung von Bereichen sehr wichtig, damit Kosten und Aufwendungen überschaubar bleiben. Wichtig ist aber auch, dass kritische Themen dabei unbedingt berücksichtigt werden. Diese können durch den Umgang mit Patienten z. B. bei einem Todesfall oder psychischen Auffälligkeiten entstehen.

### Erhebung von Kennzahlen

Grundsätzliche Kennzahlen werden hierfür erhoben, diese beinhalten z. B.:

- Überstunden, Fluktuation,
- Unfälle,
- nicht genommene Urlaubstage

Der Auditor wird Ihnen daher die in Frage kommenden Kennzahlen mitteilen, die Sie für das Vorjahr pro Abteilung erheben. Unser Tipp: Wenn Sie z. B. im Rahmen der Vorbeugung gegen den demografischen Wandel bereits Kennzahlen erfasst haben, nutzen Sie diese Zahlen nun in umgekehrter Weise. So bereiten Sie sich auf den demografischen Wandel vor und wir sind Ihnen dabei sehr gerne mit unterstützenden Materialien behilflich.

Nach der Erhebung der Kennzahlen und der Zusammenfassung der Bereiche legen wir Ihr Krankenhaus / Ihre Klinik in der bundesweiten zentralen Datenbank an. Bei der ersten Auswertung vergleichen wir dann mit bundesweit anerkannten Kennzahlen, ob ganz konkret für die Bereiche Handlungsbedarf besteht. Wenn dies für den jeweiligen Bereich nicht der Fall ist, wird dies schriftlich dokumentiert und das Verfahren für diesen Bereich beendet.

In den Bereichen, in denen die ermittelten Kennzahlen einen Handlungsbedarf erkennen lassen, erfolgt nun die konkrete Untersuchung der Verhältnisse. Dazu werden die notwendigen Arbeitsplatztypen mit Ihnen gemeinsam festgelegt und dann 45 Fragen gestellt. Diese beziehen sich auf bislang getroffene Vorkehrungen, Anweisungen und Anschaffungen, die das Risiko von Stress, Erschöpfung, Ermüdung und Monotonie reduzieren.

Danach werden in einer zweiten Auswertung Sachverhalte abgefragt. Unter Umständen (auf Wunsch des Arbeitgebers) ist auch eine anonyme Mitarbeiterbefragung möglich. Aus allem wird dann ein Handlungsbedarf abgeleitet.

Der Gesetzgeber fordert, dass dieser Handlungsbedarf in geeigneten Maßnahmen dargestellt wird. Dabei geht es nicht um theoretische BGM-Maßnahmen, die viel Zeit und Aufwand bedeuten können. Vielmehr berücksichtigen wir Maßnahmen, die bereits bestehende Präventionsleistungen der Krankenkassen einschließen und den Arbeitgeber monetär entlasten können.

Denkbare Maßnahmen aus einer psychischen Gefährdungsbeurteilung sind:

- Empfehlung von Anweisungen oder Regeln
- Empfehlung von räumlichen und technischen Veränderungen
- Kursangebote von Krankenkassen und Präventions-Experten ermitteln
- einmalige Veranstaltungen für das Unternehmen planen

Im letzten Schritt fordert der Gesetzgeber eine ausführliche Dokumentation der Kennzahlen und der vereinbarten Maßnahmen. Wir integrieren Ihre Daten in einer Ihnen zugänglichen Organisations- und Projektdatenbank. So weisen Sie zu jeder Zeit gegenüber der Gewerbeaufsicht nach, dass Sie den gesetzlichen Anforderungen nachgekommen sind. Dies hilft Ihnen auch im Falle einer Haftungsforderung durch einen Sozialversicherungsträger.

## Die psychische Gefährdungsbeurteilung in Altenheimen und Pflegeheimen

Mit der pflegerischen Versorgung, der Verwaltung und anderen Abteilungen unterliegen in Ihrem Heim zahlreiche Abläufe und Prozesse der psychischen Gefährdungsbeurteilung. Ihre Kosten und Aufwendungen halten Sie dabei gering, wenn Sie davor entsprechende Bereiche für die Ermittlung von Kennzahlen zusammenfassen.

Berücksichtigen Sie dabei aber unbedingt auch kritische Themen, die durch den Umgang mit Pflegegästen entstehen, hierzu gehört z. B. der Tod eines Heimbewohners oder psychische Auffälligkeiten. Hier erheben wir informative Kennzahlen zu Fluktuation, Unfällen, Überstunden, nicht genommenen Urlaubstagen, um nur einige zu nennen.

### Erhebung von Kennzahlen

Grundsätzliche Kennzahlen werden hierfür erhoben, diese beinhalten z. B. Fluktuation, Überstunden, nicht genommene Urlaubstage, Unfälle, Beschwerden etc.

Der Auditor wird Ihnen daher die in Frage kommenden Kennzahlen mitteilen, die Sie für das Vorjahr pro Abteilung erheben. Unser Tipp: Wenn Sie z. B. im Rahmen der Vorbeugung gegen den demografischen Wandel bereits Kennzahlen erfasst haben, nutzen Sie diese Zahlen nun in umgekehrter Weise. So bereiten Sie sich auf den demografischen Wandel vor und wir sind Ihnen dabei sehr gerne mit unterstützenden Materialien behilflich.

Nach der Erhebung der Kennzahlen und der Zusammenfassung der Bereiche legen wir Ihr Heim in der bundesweiten zentralen Datenbank an. Bei der ersten Auswertung vergleichen wir dann mit bundesweit anerkannten Kennzahlen, ob ganz konkret für die Bereiche Handlungsbedarf besteht. Wenn dies für den jeweiligen Bereich nicht der Fall ist, wird dies schriftlich dokumentiert und das Verfahren für diesen Bereich beendet.

In den Bereichen, in denen die ermittelten Kennzahlen einen Handlungsbedarf erkennen lassen, erfolgt nun die konkrete Untersuchung der Verhältnisse. Dazu werden die notwendigen Arbeitsplatztypen mit Ihnen gemeinsam festgelegt und dann 45 Fragen gestellt. Diese beziehen sich auf bislang getroffene Vorkehrungen, Anweisungen und Anschaffungen, die das Risiko von Stress, Erschöpfung, Ermüdung und Monotonie reduzieren.

Danach werden in einer zweiten Auswertung Sachverhalte abgefragt. Unter Umständen (auf Wunsch des Arbeitgebers) ist auch eine anonyme Mitarbeiterbefragung möglich. Aus allem wird dann ein Handlungsbedarf abgeleitet.

Der Gesetzgeber fordert, dass dieser Handlungsbedarf in geeigneten Maßnahmen dargestellt wird. Dabei geht es nicht um theoretische BGM-Maßnahmen, die viel Zeit und Aufwand bedeuten können. Vielmehr berücksichtigen wir Maßnahmen, die bereits bestehende Präventionsleistungen der Krankenkassen einschließen und den Arbeitgeber monetär entlasten können.

Denkbare Maßnahmen aus einer psychischen Gefährdungsbeurteilung sind:

- Empfehlung von Anweisungen oder Regeln
- Empfehlung von räumlichen und technischen Veränderungen
- Kursangebote von Krankenkassen und Präventions-Experten ermitteln
- einmalige Veranstaltungen für das Unternehmen planen

Im letzten Schritt fordert der Gesetzgeber eine ausführliche Dokumentation der Kennzahlen und der vereinbarten Maßnahmen. Wir integrieren Ihre Daten in einer Ihnen zugänglichen Organisations- und Projektdatenbank. So weisen Sie zu jeder Zeit gegenüber der Gewerbeaufsicht nach, dass Sie den gesetzlichen Anforderungen nachgekommen sind. Dies hilft Ihnen auch im Falle einer Haftungsforderung durch einen Sozialversicherungsträger.

## Die psychische Gefährdungsbeurteilung in Kommunen & Stadtverwaltungen

Zahlreiche Abläufe und Prozesse unterliegen in Ihrer Kommune oder Stadtverwaltung der psychischen Gefährdungsbeurteilung. Hierzu gehören u. A.:

- Verwaltung
- Bäder
- Kindergärten
- usw.

Fassen Sie bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung unbedingt entsprechende Bereiche zusammen, um so die Kosten und Aufwendungen möglichst gering zu halten.

### Erhebung von Kennzahlen

Der Auditor wird Ihnen daher die in Frage kommenden Kennzahlen mitteilen, die Sie für das Vorjahr pro Abteilung erheben. Unser Tipp: Wenn Sie z. B. im Rahmen der Vorbeugung gegen den demografischen Wandel bereits Kennzahlen erfasst haben, nutzen Sie diese Zahlen nun in umgekehrter Weise. So bereiten Sie sich auf den demografischen Wandel vor und wir sind Ihnen dabei sehr gerne mit unterstützenden Materialien behilflich.

Nach der Erhebung der Kennzahlen und der Zusammenfassung der Bereiche legen wir Ihre Kommune bzw. Stadtverwaltung in der bundesweiten zentralen Datenbank an. Bei der ersten Auswertung vergleichen wir dann mit bundesweit anerkannten Kennzahlen, ob ganz konkret für die Bereiche Handlungsbedarf besteht. Wenn dies für den jeweiligen Bereich nicht der Fall ist, wird dies schriftlich dokumentiert und das Verfahren für diesen Bereich beendet.

In den Bereichen, in denen die ermittelten Kennzahlen einen Handlungsbedarf erkennen lassen, erfolgt nun die konkrete Untersuchung der Verhältnisse. Dazu werden die notwendigen Arbeitsplatztypen mit Ihnen gemeinsam festgelegt und dann 45 Fragen gestellt. Diese beziehen sich auf bislang getroffene Vorkehrungen, Anweisungen und Anschaffungen, die das Risiko von Stress, Erschöpfung, Ermüdung und Monotonie reduzieren.

Danach werden in einer zweiten Auswertung Sachverhalte abgefragt. Unter Umständen (auf Wunsch des Arbeitgebers) ist auch eine anonyme Mitarbeiterbefragung möglich. Aus allem wird dann ein Handlungsbedarf abgeleitet.

Der Gesetzgeber fordert, dass dieser Handlungsbedarf in geeigneten Maßnahmen dargestellt wird. Dabei geht es nicht um theoretische BGM-Maßnahmen, die viel Zeit und Aufwand bedeuten können. Vielmehr berücksichtigen wir Maßnahmen, die bereits bestehende Präventionsleistungen der Krankenkassen einschließen und den Arbeitgeber monetär entlasten können.

Denkbare Maßnahmen aus einer psychischen Gefährdungsbeurteilung sind:

- Empfehlung von Anweisungen oder Regeln
- Empfehlung von räumlichen und technischen Veränderungen
- Kursangebote von Krankenkassen und Präventions-Experten ermitteln
- einmalige Veranstaltungen für das Unternehmen planen

Im letzten Schritt fordert der Gesetzgeber eine ausführliche Dokumentation der Kennzahlen und der vereinbarten Maßnahmen. Wir integrieren Ihre Daten in einer Ihnen zugänglichen Organisations- und Projektdatenbank. So weisen Sie zu jeder Zeit gegenüber der Gewerbeaufsicht nach, dass Sie den gesetzlichen Anforderungen nachgekommen sind. Dies hilft Ihnen auch im Falle einer Haftungsforderung durch einen Sozialversicherungsträger.

## Die psychische Gefährdungsbeurteilung an Schulen und Universitäten

Schulen und Universitäten weisen in der Regel einen kleineren Verwaltungsanteil und einen größeren Anteil im Lehrbetrieb bzw. möglicherweise der Erstellung von Unterlagen auf. Dies alles unterliegt der psychischen Gefährdungsbeurteilung. Sehr oft wird nach dieser aber festgestellt, dass kein Bedarf an Maßnahmen besteht, da schon viele Vorkehrungen getroffen wurden. Um den Aufwand für Sie möglichst gering zu halten, sollten Sie daher zuerst sondieren, ob die Kennzahlen in Ihrer Einrichtung auffällig sind oder ob gleich am Anfang festgestellt und dokumentiert werden kann, dass keine intensiveren Untersuchungen notwendig sind und die Beurteilung abgeschlossen werden kann.

### Erhebung von Kennzahlen

Der Auditor wird Ihnen daher die in Frage kommenden Kennzahlen mitteilen, die Sie für das Vorjahr pro Abteilung erheben. Unser Tipp: Wenn Sie z. B. im Rahmen der Vorbeugung gegen den demografischen Wandel bereits Kennzahlen erfasst haben, nutzen Sie diese Zahlen nun in umgekehrter Weise. So bereiten Sie sich auf den demografischen Wandel vor und wir sind Ihnen dabei sehr gerne mit unterstützenden Materialien behilflich.

Nach der Erhebung der Kennzahlen und der Zusammenfassung der Bereiche legen wir Ihre Lehr-Einrichtung in der bundesweiten zentralen Datenbank an. Bei der ersten Auswertung vergleichen wir dann mit bundesweit anerkannten Kennzahlen, ob ganz konkret für die Bereiche Handlungsbedarf besteht. Wenn dies für den jeweiligen Bereich nicht der Fall ist, wird dies schriftlich dokumentiert und das Verfahren für diesen Bereich beendet.

In den Bereichen, in denen die ermittelten Kennzahlen einen Handlungsbedarf erkennen lassen, erfolgt nun die konkrete Untersuchung der Verhältnisse. Dazu werden die notwendigen Arbeitsplatztypen mit Ihnen gemeinsam festgelegt und dann 45 Fragen gestellt. Die Fragen beziehen sich auf bislang getroffene Vorkehrungen, Anweisungen und Anschaffungen, die das Risiko von Stress, Erschöpfung, Ermüdung und Monotonie reduzieren.

Danach werden in einer zweiten Auswertung erneut die Kennzahlen ermittelt und daraus ein möglicher Handlungsbedarf abgeleitet.

Der Gesetzgeber fordert, dass dieser Handlungsbedarf in geeigneten Maßnahmen dargestellt wird. Dabei geht es nicht um theoretische BGM-Maßnahmen, die viel Zeit und Aufwand bedeuten können. Vielmehr berücksichtigen wir Maßnahmen, die bereits bestehende Präventionsleistungen der Krankenkassen einschließen und den Arbeitgeber monetär entlasten können.

Denkbare Maßnahmen aus einer psychischen Gefährdungsbeurteilung sind:

- Empfehlung von Anweisungen oder Regeln
- Empfehlung von räumlichen und technischen Veränderungen
- Kursangebote von Krankenkassen und Präventions-Experten ermitteln
- einmalige Veranstaltungen für das Unternehmen planen

Im letzten Schritt fordert der Gesetzgeber eine ausführliche Dokumentation der Kennzahlen und der vereinbarten Maßnahmen. Wir integrieren Ihre Daten in einer Ihnen zugänglichen Organisations- und Projektdatenbank. So weisen Sie zu jeder Zeit gegenüber der Gewerbeaufsicht nach, dass Sie den gesetzlichen Anforderungen nachgekommen sind. Dies hilft Ihnen auch im Falle einer Haftungsforderung durch einen Sozialversicherungsträger.

## Die psychische Gefährdungsbeurteilung in Behörden und Ämtern

Behörden und Ämter weisen in der Regel einen großen Verwaltungsanteil und einen kleineren Anteil von anderen Bereichen auf. Dies alles unterliegt der psychischen Gefährdungsbeurteilung. Sehr oft wird nach dieser aber festgestellt, dass kein Bedarf an Maßnahmen besteht, da schon viele Vorkehrungen getroffen wurden. Um den Aufwand für Sie möglichst gering zu halten, sollten Sie daher zuerst sondieren, ob die Kennzahlen in Ihrer Einrichtung auffällig sind oder ob gleich am Anfang festgestellt und dokumentiert werden kann, dass keine intensiveren Untersuchungen notwendig sind und die Beurteilung abgeschlossen werden kann.

### Erhebung von Kennzahlen

Der Auditor wird Ihnen daher die in Frage kommenden Kennzahlen mitteilen, die Sie für das Vorjahr pro Abteilung erheben. Unser Tipp: Wenn Sie z. B. im Rahmen der Vorbeugung gegen den demografischen Wandel bereits Kennzahlen erfasst haben, nutzen Sie diese Zahlen nun in umgekehrter Weise. So bereiten Sie sich auf den demografischen Wandel vor und wir sind Ihnen dabei sehr gerne mit unterstützenden Materialien behilflich.

Nach der Erhebung der Kennzahlen und der Zusammenfassung der Bereiche legen wir Ihre Behörde in der bundesweiten zentralen Datenbank an. Bei der ersten Auswertung vergleichen wir dann mit bundesweit anerkannten Kennzahlen, ob ganz konkret für die Bereiche Handlungsbedarf besteht. Wenn dies für den jeweiligen Bereich nicht der Fall ist, wird dies schriftlich dokumentiert und das Verfahren für diesen Bereich beendet.

In den Bereichen, in denen die ermittelten Kennzahlen einen Handlungsbedarf erkennen lassen, erfolgt nun die konkrete Untersuchung der Verhältnisse. Dazu werden die notwendigen Arbeitsplatztypen mit Ihnen gemeinsam festgelegt und dann 45 Fragen gestellt. Die Fragen beziehen sich auf bislang getroffene Vorkehrungen, Anweisungen und Anschaffungen, die das Risiko von Stress, Erschöpfung, Ermüdung und Monotonie reduzieren.

Danach werden in einer zweiten Auswertung erneut die Kennzahlen ermittelt und daraus ein möglicher Handlungsbedarf abgeleitet.

Der Gesetzgeber fordert, dass dieser Handlungsbedarf in geeigneten Maßnahmen dargestellt wird. Dabei geht es nicht um theoretische BGM-Maßnahmen, die viel Zeit und Aufwand bedeuten können. Vielmehr berücksichtigen wir Maßnahmen, die bereits bestehende Präventionsleistungen der Krankenkassen einschließen und den Arbeitgeber monetär entlasten können.

Denkbare Maßnahmen aus einer psychischen Gefährdungsbeurteilung sind:

- Empfehlung von Anweisungen oder Regeln
- Empfehlung von räumlichen und technischen Veränderungen
- Kursangebote von Krankenkassen und Präventions-Experten ermitteln
- einmalige Veranstaltungen für das Unternehmen planen

Im letzten Schritt fordert der Gesetzgeber eine ausführliche Dokumentation der Kennzahlen und der vereinbarten Maßnahmen. Wir integrieren Ihre Daten in einer Ihnen zugänglichen Organisations- und Projektdatenbank. So weisen Sie zu jeder Zeit gegenüber der Gewerbeaufsicht nach, dass Sie den gesetzlichen Anforderungen nachgekommen sind. Dies hilft Ihnen auch im Falle einer Haftungsforderung durch einen Sozialversicherungsträger.

## Die **technischen Details** der **psychischen Gefährdungsbeurteilung**

### 1. **Titel**

Psychische Gefährdungsbeurteilung der Balance-Auditoren®

### 2. **Organisatorischer Hintergrund**

Die Konzeption orientiert sich zu 100% an den GDA-Leitlinien (siehe Internet: <http://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf>) und den Vorgaben der BAuA-Toolbox. Eine Aufnahme in die Toolbox ist beantragt.

### 3. **Zertifizierung**

Die Konzeption wurde im September 2014 nach DIN EN ISO 10075-3 durch die Zertifizierungsstelle der EASY-ZERT GmbH geprüft. Die Erfassung der Handbücher und der Abläufe erfolgte im Rahmen eines QMS. Der Datenschutz wurde von der GpuDs e.V. geprüft und freigegeben.

### 4. **Gestaltungsbezug:**

Verfahren der Verhältnisprävention

### 5. **Analysentiefe**

Orientiertes Verfahren, Mitarbeiterbefragung „Verhalten“, Mitarbeiterbefragung „Verhältnisse“

### 6. **Verfahren**

Psychische Gefährdungsbeurteilung mit Ermittlung des psychischen Gefährdungs-Index (PGI)

### 7. **Autoren**

Jürgen Loga, Petra Seiter

### 8. **Ziele**

Belastungsermittlung zu psychischen Belastungsquellen unter Bezug auf Kennzahlen der Organisation und der statistischen Kennzahlen der Gesundheitsreports der Krankenkassen TK, AOK, DAK und Barmer-GeK

### 9. **Zusammenfassung**

Das Verfahren zielt auf unterschiedliche Belastungsarten, die zur Entstehung kurzfristiger negativer Beanspruchungsfolgen, d. h. Stress, psychischer Ermüdung, Monotonie und psychischer Sättigung, führen können. Den vier Beanspruchungsfolgen und den zugeordneten möglichen auslösenden Belastungen sind jeweils eine eigene Fragebögen und datenbankintern statistische Werte für eine Vergleichsdarstellung zugeordnet. Jeder Fragebogen erfasst Tätigkeitsmerkmale, Merkmale aus den Bereichen Leistung und Verhalten sowie Arbeitsumgebungsbedingungen.

Die Merkmale der vier Beanspruchungsfolgen werden hauptsächlich durch Beobachtungen der Arbeitstätigkeiten (Fremdeinschätzung) und bei Bedarf durch eine ergänzende Befragung der Beschäftigten (Selbsteinschätzung) erhoben.

## 10. Methode(n) der Datenerhebung

Beobachtungsinterview: Beobachtung und mündliche Befragung durch speziell dazu in insgesamt 4 Tagen ausgebildeten Balance-Lotsen der Fachstufe „Auditor PGB“. Die Auditoren müssen dazu zwei schriftliche und eine mündliche Prüfung absolviert haben und auf das Bundesdatenschutzgesetz verpflichtet worden sein.

**Kennzahlenerhebung:** Die Erhebung zielt auf mögliche (externe) Auslöser psychischer Beanspruchung im Individuum. Eine Bewertung des Beanspruchungserlebens einzelner Mitarbeiter ist mit diesem Verfahren nicht möglich und auch nicht vorgesehen, da die Tätigkeit beurteilt werden soll und nicht die Person. Mit dem Verfahren ist es möglich, individuumsübergreifende Ursachen psychischer Beanspruchungen zu beschreiben und Ergebnisse personenunabhängig zu bewerten, wodurch Merkmale der Arbeitsbedingungen und nicht Eigenschaften bzw. Bewältigungsstrategien der Mitarbeiter erhoben werden.

**Mitarbeiterbefragungen:** Die Erhebung basiert auf dem Stress-Beanspruchungsmodell von dem Wirtschaftspsychologen Prof. Jack Nasher, Uni München. Die Verhaltens-Auswertung wurde validiert von der SRH Hochschule Heidelberg, Gesundheitspsychologin Isabel Niklas, MNr 1002085/61751102, 28.07.2014

## 11. Merkmalsbereich(e)

Tätigkeitsmerkmale, Leistungsmerkmale, Umgebungseinflüsse

## 12. Keywords

Belastungen, Beanspruchung, Gefährdungsbeurteilung, Monotonie, psychische Ermüdung, psychische Sättigung, Stress, Stressoren, Überforderung, Unterforderung, Zeitdruck

## 13. Theoretische Fundierung

Belastungs-Beanspruchungs-Konzept und DIN EN ISO 10075-1

Anmerkung: Der Faktor „Stress“ stellt im Sinne der Norm keine Beanspruchungsfolge dar. Eine Berücksichtigung wird jedoch vorgenommen, da in der derzeitigen Arbeitswelt der Begriff „Stress“, wenn auch in einer arbeitswissenschaftlichen nicht korrekten Form, häufig verwendet wird.

Auch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat die Beanspruchungsfolge Stress in den von ihr herausgegebenen „Arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen“ berücksichtigt. Stress wird daher auch im Rahmen dieser Konzeption einer psychischen Gefährdungsbeurteilung als negative Folge von psychischer Belastung betrachtet.

## 14. Tätigkeitsklasse(n)

Universell für vorwiegend geistige und körperliche Tätigkeiten geeignet

## 15. Art

Einzelverfahren (4 Fragebögen)

## 16. Itemanzahl

- Stress: 23
- Psychische Ermüdung: 8
- Monotonie: 6
- Psychische Sättigung: 8

## Geeignete Maßnahmen nach der **psychische Gefährdungsbeurteilung**

Neben der Durchführung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung verlangt der Gesetzgeber auch die Planung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen. Diese müssen dokumentiert und auf Wunsch der Gewerbeaufsicht vorgelegt werden. Auch das Haftungsrisiko lässt sich reduzieren, wenn Maßnahmen nachgewiesen werden. Dazu zählen:

- die Organisation und Abhaltung von geeigneten Workshops für Mitarbeiter
- die Veranstaltung von Balancetagen mit Vorträgen und Workshops
- die Optimierung von Verfahrensanweisungen und Regelungen
- die Dokumentation von Anordnungen und Abläufen
- die Optimierung von Abläufen und Strukturen

Die Maßnahmen können durch regionale Balance-Helpcenter und Balance-Lotsen sehr effizient und professionell umgesetzt werden.

### Beispiel-Maßnahme: KURS-Veränderung bzw. KURS-Stabilisierung

Diese von den gesetzlichen Krankenkassen anerkannte Maßnahme hilft Betroffenen, eigene Lebenskrisen, Stress, Erschöpfung und Ermüdung durch die Kombination von psychologischem Wissen, einfachen Entspannungsübungen und ausdauernden Sport-Techniken wieder selbst in den Griff zu bekommen.

Das Ziel ist es, wieder selbst die Initiative zu ergreifen, selbst Ziele zu planen und dabei selbst für die Achtsamkeit für sich selbst anzuwenden.

Der Kurs kann als Abendmaßnahme (12 Termine), Kompaktmaßnahme (Bildungs-Urlaub, 5 Tage) und Tagesmaßnahme (beim Arbeitgeber, 12 Termine) realisiert werden.



Mehr Informationen erhalten Sie  
direkt bei uns:

[www.balance-helpcenter.info](http://www.balance-helpcenter.info)

## Ihre Investitionen in die **psychische Gefährdungsbeurteilung**

Die psychische Gefährdungsbeurteilung findet bei Ihnen vor Ort statt. Nach der Ermittlung der Abteilungen werden diese zu Bereichen und dann zu Arbeitsplatztypen zusammengefasst (s.o.). Grundsätzlich entscheiden Sie als Auftraggeber über die zu untersuchenden Bereiche. Aus diesen Bereichen heraus wird dann gemeinsam mit Ihnen festgelegt, welche Arbeitsplatztypen genauer betrachtet werden sollten.

Die Grundkosten beinhalten einen zu untersuchenden Arbeitsplatztyp. Weitere mögliche Arbeitsplatztypen werden extra berechnet und können auch während der Beurteilung noch aufgenommen werden.

### Ihre Investitionen in den Arbeitsschutz: Details

Die Grundinvestitionen orientieren sich an Ihrer Mitarbeiteranzahl und beinhalten schon einen Arbeitsplatztyp. Aufgrund Ihrer Anzahl der Abteilungen, Ihrer Branche erhalten Sie von uns auf Anfrage einen Festpreis.

Im Idealfall werden dann bei der Ermittlung der Kennzahlen keine offensichtliche psychische Auffälligkeiten festgestellt, es erfolgt dann auch keine weitere Untersuchung und es sind dann auch keine weiteren Investitionen mehr notwendig.

Jeder zusätzlicher Arbeitsplatztyp, der aufgrund auffälliger Kennzahlen und Ihrer Entscheidung untersucht werden soll, wird Ihnen separat in Rechnung gestellt. Auch hierzu erhalten Sie von uns gerne auf Anfrage einen Festpreis.

## Weitere Informationen

Die Grundkosten nebst Reisekosten werden vor der Leistungserbringung in Rechnung gestellt und müssen 10 Arbeitstage vor dem Termin bei uns eingegangen sein. Alle weiteren Kosten werden 5 Tage nach Rechnungsstellung ohne Abzüge zur Zahlung fällig.

Sonstige Leistungen außerhalb dieses Angebotes werden nach (Zeit-)Aufwand auf Basis des jeweils gültigen Honorarverzeichnisses abgerechnet. Es gelten unsere allgemeinen Geschäftsbedingungen. Bei Terminabsage 48 Stunden vor dem Zeitpunkt erfolgt eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 25 %.

Kontaktmöglichkeiten und Informationen finden Sie auf der letzten Seite oder unter

- [www.balance-helpcenter.info](http://www.balance-helpcenter.info) und
- [www.psychische-gefaehrungsbeurteilung.de](http://www.psychische-gefaehrungsbeurteilung.de)
- [www.pgb-audit.de](http://www.pgb-audit.de)

# Zertifikats-Zulassung DIN EN ISO 10075 - 3



## ZERTIFIKAT

### Psychische Gefährdungsbeurteilung (PGB) der Auditoren

geprüft nach DIN EN ISO 10075 Teil 3

Sali Med GmbH, Maybachstr. 5, 74245 Löwenstein

#### Entwicklung

Das Kurzverfahren orientierendes Erheben auf der Basis seiner psychischer Belastung

#### Prüfung

Die empirische Überprüfung der Orientierung an Gütekriterien und der Gefährdungsbeurteilung. Die „PGB der Auditoren“ zu verrichtende Arbeit eingeschätzt wird. psychischer Stress

#### Anwendung

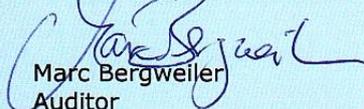
Die „PGB der Auditoren“ erfüllt als orientierendes und ein auf die Anwendung durch betriebliche Akteure (Personen ohne arbeitswissenschaftlichen Hintergrund) ausgerichtetes Verfahren grundsätzlich die normativen Anforderungen der DIN EN ISO 10075 im Hinblick auf Objektivität, Reliabilität und Validität sowie die der praktischen Handhabung und der Eignung als Gefährdungsbeurteilung.

#### Bewertung

Das „PGB der Auditoren“ ist

- ein zuverlässiges, praktikables und branchenübergreifendes Instrument zur orientierenden Erfassung psychischer Arbeitsbelastung für den Betriebspraktiker, ist wissenschaftlich ausreichend abgesichert durch den Nachweis zufriedenstellender Objektivität, Reliabilität und Validität entsprechend der DIN EN ISO 10075-3,
- praktikabel und ökonomisch im Sinne betrieblicher Handhabbarkeit,
- mit genügend Aussagekraft versehen, um ggf. detailliertere Untersuchungen im betrieblichen Dialog anzustoßen,
- besitzt zur groben Risikoabschätzung ausreichende Einsatzgüte in der vom Gesetzgeber geforderten Gefährdungsbeurteilung im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes.

Sonnenbühl, den 08.09.2014

  
Marc Bergweiler  
Auditor

Das von uns verwendete Verfahren wurde im September 2014 bewertet und anerkannt. Es orientiert sich zu 100% an den GDA-Leitlinien und gilt als praxisnah und umsetzbar.

Wenn Sie mehr Informationen dazu wissen möchten, setzen Sie sich bitte mit uns in Verbindung.

easy-ZERT® • Marc Bergweiler Dipl.-Betriebswirt FH • Lead-Auditor • Projektmanagement Fachmann  
Hagstr. 7 • 72820 Sonnenbühl • Fon: 07128/927434 • Fax: 07128/927435 • USt-IdNr. DE 250688205  
info@easy-zert.de • www.easy-zert.de

## Beispielzertifikat

Als Arbeitgeber sollten Sie natürlich auch durch ein geeignetes Zertifikat Ihre Bemühungen nachweisen können. Sie sehen hier ein Musterzertifikat, wie es Ihnen Ihr Auditor eines Helpcenters ausstellen wird.

Musterbank Volksbank eG

hat die psychische Gefährdungsbeurteilung zum Schutz der beschäftigten Arbeitnehmer nach dem ArbSchG realisiert und dokumentiert.

Dafür wurde folgende Zertifizierungsnummer vergeben:

394d4e99-8ccc-dee3-c50a-c8a06d4dae2a

Die Durchführung und Auswertung muss bei veränderten Strukturen wiederholt werden. Beides wurde durch diesen zertifizierten Auditor begleitet:

Jürgen Loga / 116002 / 17.06.2014

Name / BoHC / Datum / Ort

Die Dokumentation und Adresse des Auditors wurde unter [www.psychische-gefaehrungsbeurteilung.de](http://www.psychische-gefaehrungsbeurteilung.de) archiviert und ist dort abrufbar.



## Ihre Anfrage

---

Sie finden dieses Dokument auch im Internet unter [www.pgb-audit.de/anfrage](http://www.pgb-audit.de/anfrage)

Bitte faxen an: Sali Med GmbH  
Balance-Helpcenter  
Maybachstr. 5  
74245 Löwenstein  
Fax 07130 - 4032570

Sie können die Anfrage auch über unser  
Online-Formular ausfüllen. Klicken Sie dazu  
hier auf diese gelbe Schaltfläche!

Ihre Anschrift:

Firma:.....

Kontakt: .....

Straße: .....

PLZ und Ort:.....

Telefon:.....

Telefax: .....

Email: .....

Bitte übersenden Sie uns ein Angebot über die Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung. Setzen Sie sich für die Besprechung der weiteren Schritte mit \_\_\_\_\_ in Verbindung.

- Gleichzeitig möchten wir gerne über die nächsten Veranstaltungen zum Thema betriebliches Gesundheitsmanagement informiert werden. Bitte senden Sie mir entsprechende Unterlagen via Email zu.

Unterschrift / Datum / Firmenstempel

## Das Stichwortverzeichnis

Ablauf .....	12	Krankenhaus	
Agentur		Umsetzung .....	23
Umsetzung .....	22	Leistungsanerkennung .....	5
Ämter		Loga, Jürgen .....	17
Umsetzung .....	27	Logo .....	12
Anfrage .....	34	Maßnahmen .....	30
Arbeitsbedingungen .....	6	Monotonie .....	4
Arbeitsorganisation .....	5	OHSAS 18001 .....	5
Arbeitsplatzumgebung .....	5	Psychische Belastung	
ArbSchG .....	6	Definition .....	4
Auditoren .....	15	psychische Belastungen .....	4
Aufwand Reduzierung .....	12	Referenzen .....	15
Behörden		<i>Rückgriff</i> .....	9
Umsetzung .....	27	Schulen	
Dokumentation .....	9	Umsetzung .....	26
Dokumentation (Details) .....	12	Seiter, Petra .....	17
Ermüdung .....	4	Soziale Interaktion .....	5
Erschöpfung .....	4	Stadtverwaltung	
Film mit Kurzerklärung .....	4	Umsetzung .....	25
Gesetz zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren		Standorte .....	17
Unfallkassen .....	3	Stress .....	4
Grenzwerte .....	4	Stressoren .....	4
Grundinvestitionen .....	31	Technische Details .....	28
Haftung .....	8	Über-/Unterforderung .....	5
Handwerksbetrieb		Unfallverhütungsvorschrift .....	7
Umsetzung .....	21	Universitäten	
Heime		Umsetzung .....	26
Umsetzung .....	24	Unternehmen	
<b>Investitionen</b> .....	31	Umsetzung .....	20
ISO 10075 .....	29	Verhaltensprävention .....	5
ISO 45001 .....	5	Verhältnisprävention .....	5
Kommune		Vorgesetztenverhalten .....	5
Umsetzung .....	25	Zertifikat .....	12
Kontrolle .....	9		

## Auf einen Blick

Die psychische Gefährdungsbeurteilung kann durch Sie als Arbeitgeber selbst, einem Ihrer darin ausgebildeten Mitarbeiter oder einem Auditor eines Balance-Helpcenters realisiert werden.

### Kontakt zu der Ausbildung:

---

Balance-College  
Ein Institut der Sali Med GmbH  
Maybachstr. 5  
D – 74245 Löwenstein

[www.balance-college.info](http://www.balance-college.info)

[zentrale@balance-college.info](mailto:zentrale@balance-college.info)

**Tel.: 01805 609930 (14ct/Min Festnetz, 42 ct/Min Mobilfunk)**

### Kontakt zu den Balance-Helpcentern:

---

Balance-Helpcenter  
Deutschlandzentrale  
Maybachstr. 5  
D – 74245 Löwenstein

[www.balance-helpcenter.info](http://www.balance-helpcenter.info)

[zentrale@balance-helpcenter.info](mailto:zentrale@balance-helpcenter.info)

**Tel.: 01805 609930 (14ct/Min Festnetz, 42 ct/Min Mobilfunk)**

### Kontakt zu den Auditoren:

---

Balance-Lotsen und -Auditoren  
Deutschlandzentrale  
Maybachstr. 5  
D – 74245 Löwenstein

[www.balance-lotsen.info](http://www.balance-lotsen.info)

[zentrale@balance-lotsen.info](mailto:zentrale@balance-lotsen.info)

**Tel.: 01805 609930 (14ct/Min Festnetz, 42 ct/Min Mobilfunk)**

Bildnachweis, sofern kein eignes Material:

Titel: © Kurhan - Fotolia.com

Seite 3: © Jörg Hackemann - Fotolia.com

Seite 3: © pressmaster, shutterstock 32299288

Seite 4: © Robert Kneschke - Fotolia.com

Seite 15: © Alexander Rath, shutterstock 47232820

## Zentrale der Balance-Helpcenter

Sali Med GmbH & Co. KG

Maybachstr. 5

D- 74245 Löwenstein

zentrale@balance-helpcenter.info

www.balance-helpcenter.info

T.: 01805 – 609930 (14 ct/Festnetz, 42 ct/Mobilfunk)

**Im Herzen von Europa  
immer an Ihrer Seite:**

