



## **Psychische Gefährdungsbeurteilung (GB-Psych)**

zielgerichtet und effizient durchführen

– Ausgestaltung und Vorgehen –



## Warum ist eine psychische Gefährdungsbeurteilung notwendig?

Die Psyche spielt eine tragende Rolle bei der Gesundheit im Beruf und ist für die Qualität der Arbeit unverzichtbar.

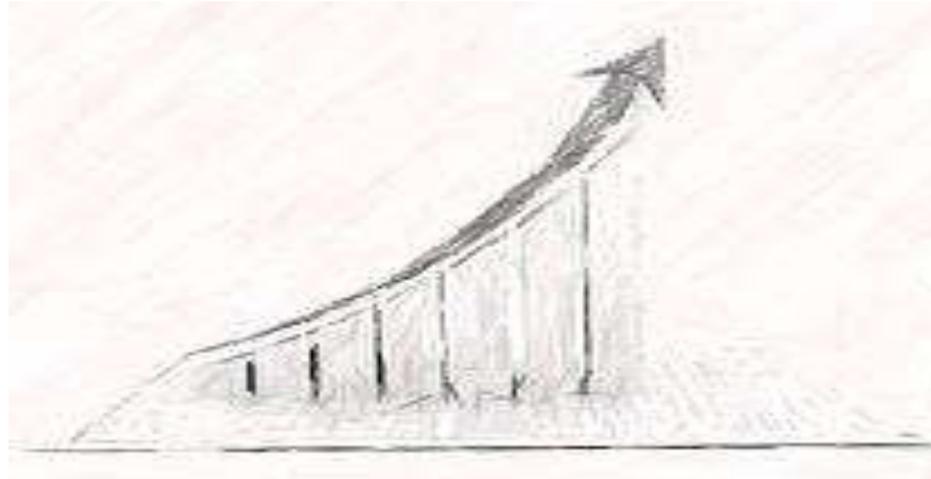
**Unternehmen sind heute gesetzlich dazu verpflichtet, in einer geforderten Gefährdungsbeurteilung auch auf psychische Belastungsfaktoren einzugehen**

- Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV § 3),
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV § 3),
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG § 5).

Zudem hat der Arbeitgeber die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit jedoch ausreichend.

Eine psychische Gefährdungsbeurteilung ist ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess und leistet einen wichtigen Beitrag zur menschengerechten Gestaltung von Arbeit.

Nimmt ein Arbeitgeber keine Gefährdungsanalyse vor, kann ihm die Landesbehörde für Arbeitssicherheit auf die Verletzung seiner Pflichten hinweisen. Erst wenn nach dem Hinweis innerhalb einer gesetzten Frist keine Nachbesserung erfolgt, kann diese Pflichtverletzung als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld in Höhe von bis zu 25.000 Euro belegt werden.



## Was ist der Nutzen einer psychischen Gefährdungsbeurteilung?

### ■ **Ökonomischer Nutzen:**

Gefahren oder Gefährdungen bereits im Vorfeld des Entstehens erkennen und Arbeitsausfälle reduzieren, Arbeitsbedingungen verbessern, Senkung von Fluktuation und Kosten für Neueinstellungen, Motivation der Mitarbeitenden erhöhen und Steigerung der Produktivität, Stärken des Images als verantwortungsbewusster Arbeitgeber und Erhöhung der Arbeitgeber-Attraktivität. Insgesamt kann eine psychische Gefährdungsbeurteilung ökonomische Vorteile für Unternehmen haben, die dazu beitragen, die Gesundheit, Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu fördern und gleichzeitig Kosten zu senken.

### ■ **Organisatorischer Nutzen:**

Die gesetzlich vorgeschriebene Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung kann das Unternehmen zudem als Grundlage (auch durch Checklisten) verwenden für die organisatorische Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung, zur Kontrolle notwendiger Arbeitsschutzmaßnahmen, zur Sicherstellung von zu erbringender Nachweise für Aufsichtsbehörden und Vermeidung von Haftungsrisiken.

Um den Nutzen einer psychischen Gefährdungsanalyse zu optimieren ist die frühzeitige und konsequente Einbeziehung der Beschäftigten von besonderer Bedeutung.

# PROZESS EINER PSYCHISCHEN GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG





## In welcher Form ist eine psychische Gefährdungsanalyse durchzuführen?

Die Ausgestaltung der psychischen Gefährdungsbeurteilung obliegt dem Arbeitgeber. Es ist also nicht vorgeschrieben wie man diese durchführt, sondern nur, dass man sie durchführt.

Wie detailliert man die Gefährdungsbeurteilung messen sollte, ist abhängig davon, ob bereits Anhaltspunkte für psychische Fehlbelastungen im Unternehmen vorliegen.

Neben moderierten Gruppendiskussionen/Workshops, Beobachtung/Beobachtungsinterviews, Datenanalysen, offenen Interviews bieten sich insbesondere **standardisierte Mitarbeitendenbefragungen** an.

Hierzu kann man standardisierte Fragebogen (KFZA, COPSOQ, etc.) einsetzen, aber auch lassen sich die Inhalte der psychischen Gefährdungsanalyse in sonstigen Mitarbeitendenbefragungen, wie z.B. einer Zufriedenheitsbefragung, integrieren. Ein Vorteil einer Zufriedenheitsbefragung wäre die höhere Passgenauigkeit auf die Inhalte der individuellen Arbeitsbedingungen des Unternehmens.

## Was sind die Vor- und Nachteile verschiedener Methoden?

	Vorgehen	Vorteile	Nachteile
Moderierten Gruppendiskussionen / Analyse-Workshops	In moderierten Analyse-Workshops bringen sowohl Beschäftigte als auch Führungskräfte und ggf. fachkundige Personen ihr Wissen ein	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Flexibel</li> <li>▪ Detailanalyse konkreter Belastungssituationen</li> <li>▪ Direkte Einbeziehung der Beschäftigten</li> <li>▪ Maßnahmenfindung möglich</li> <li>▪ Für <b>kleine Gruppen</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aufwändig</li> <li>▪ Eingeschränkte Vergleichbarkeit</li> <li>▪ Gefahr von Verzerrungen durch die Gruppendiskussion</li> <li>▪ Fachkundige Moderation notwendig</li> </ul>
Beobachtung/ Beobachtungsinterviews	Fachkundige Personen ermitteln die psychische Belastung auf Basis ihrer Beobachtungen mit Hilfe eines Analysebogens	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Standardisiert</li> <li>▪ Konsensfindungsprozess</li> <li>▪ Bekannte Methode</li> <li>▪ Auf <b>Arbeitsplatz</b> bezogen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zeitintensiv, hohe Komplexität</li> <li>▪ Keine subjektive Perspektive</li> <li>▪ Experten bzw. geschulte Beobachter notwendig</li> </ul>
Mitarbeitendenbefragungen	Erfassung durch einen standardisierten Fragebogen – hier wird die Belastung durch die Beschäftigten selbst eingeschätzt	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ermöglicht die Einbeziehung aller Beschäftigten</li> <li>▪ Anonym, schnell</li> <li>▪ Standardisiert – Vergleichbarkeit</li> <li>▪ Kein Experte vor Ort notwendig</li> <li>▪ Für <b>große Gruppen</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inhalte vorgegeben</li> <li>▪ Validierung notwendig</li> <li>▪ Auswahl begrenzt</li> <li>▪ Weckt Erwartung</li> </ul>

# VORTEILE EINER MITARBEITENDENBEFRAGUNG BEI EINER PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSANALYSE



## Was sind weitere Vorteile einer Mitarbeitendenbefragung?

Die Vorteile dieser ressourcensparenden Variante liegen in der ...

- ✓ schnelleren und einfacheren Durchführung der psychischen Gefährdungsanalyse
- ✓ Möglichkeit, sehr umfassend alle Beschäftigten mit ihren sehr vielfältigen Arbeitsfeldern in die Analyse einzubeziehen
- ✓ Objektivierung der Befragungsergebnisse durch die direkte Befragung der Beschäftigten
- ✓ tieferen Analyse und Expertise zu möglichen Verbesserungsmaßnahmen, identifizierten Fehlbelastungen und in einer höheren Messgenauigkeit
- ✓ Erhebung von soliden Werten, welche einen Zeitvergleich innerhalb des Unternehmens ermöglichen
- ✓ einfachen und regelmäßigen Überprüfung der Wirksamkeit von eingeleiteten Maßnahmen
- ✓ Gewinnung einer soliden Basis für strategische Entscheidungen im Verbesserungsprozess



## Wie sieht die Umsetzung einer psychischen Gefährdungsanalyse aus?

Grundsätzlich sind in der **Konzeption** einer psychischen Gefährdungsanalyse **sechs wesentliche Fragen** zu klären:

1. Welche Informationen soll die psychische Gefährdungsanalyse liefern?
2. Wie können datenschutzrechtliche Bestimmungen gewährleistet und die Anonymität und Freiwilligkeit zugesichert werden?
3. Welche Mitarbeitenden / Tätigkeitsgruppen müssen differenziert werden?
4. Wie soll die psychische Gefährdungsanalyse durchgeführt bzw. was soll im Detail ermittelt werden?
5. Wann, wer und über welche Kanäle soll über die psychische Gefährdungsanalyse und die Ergebnisse informiert werden?
6. Wie werden konkrete Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet und umgesetzt?

Zunächst muss seitens der Unternehmensleitung eine generelle Bereitschaft vorhanden sein, sich der Bewertung, ob Kritik und/oder Lob, zu stellen. Wichtige Stakeholdergruppen sind frühzeitig einzubeziehen und für die Analyse zu gewinnen. Schließlich ist eine große Akzeptanz innerhalb der gesamten Belegschaft Voraussetzung für eine hohe Teilnehmerbereitschaft und aussagefähige Ergebnisse.

Wesentliche Prozessschritte einer psychischen Gefährdungsanalyse:

1. Festlegen der zu analysierenden Arbeits- und Tätigkeitsbereiche
  2. Ermittlung der Gefährdungen
  3. Beurteilung der Gefährdungen anhand festgelegter Bewertungskriterien
  4. Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen und Durchführung der Maßnahmen
  5. Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen
  6. Fortführung der Gefährdungsbeurteilung in regelmäßigen Abständen
- Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen muss dokumentiert werden.

# FÜNF MERKMALSBEREICHE EINER BEFRAGUNG ZUR PSYCHISCHEN BELASTUNG



Grundlegende psychische Belastungsfaktoren, die im Blick auf die konkreten Tätigkeitsanforderungen und Bedingungen der zu beurteilenden Arbeit bewertet werden sollen. Welche Faktoren einzubeziehen sind, hängt von den konkreten Arbeits-/Tätigkeitsanforderungen ab.

## FGBU-Fragebogen

Bitte bewerten Sie seine Reaktionen auf die folgenden Fragen auf einer 5-stufigen Skala (1 = gar nicht zutreffend bis 5 = voll und ganz zutreffend) in den letzten 3 Monaten.

### 4. Arbeitsablauf und Arbeitsorganisation

	1 (gar nicht zutreffend)	2	3	4	5 (voll und ganz zutreffend)
Sind die Arbeitsmenge zu groß? (Es ist zu wenig arbeiten oder zu wenig ausgelastet sein).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgrund der hohen Arbeitsmenge habe ich häufig Schlafstörungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es kommt häufig vor, dass ich nicht genügend Zeit habe, alle Aufgaben zu erledigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich werde bei meiner Tätigkeit in fast immer wieder durch andere Personen unterbrochen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe häufig mehrere Aufgaben gleichzeitig, zwischen denen ich hin und her springen muss.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich muss ständig schnell arbeiten, umsetzen, und einen ständigen Prozessverlauf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## COPSOQ-Fragebogen

**UBGM**  
Umwelt- & Betriebsmedizin

### Mitarbeiterbefragung zu psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz

Die folgenden Fragen betreffen die Arbeitsinhalte bei Ihrer Arbeit.

	1	2	3	4	5
1. Müssen Sie sehr unregelmäßig arbeiten?	<input type="radio"/>				
2. Arbeitskollegen können gegenüber anderen Kollegen besser sein?	<input type="radio"/>				
3. Wie oft kommen Sie dazu, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	<input type="radio"/>				
4. Brauchen Sie immer wieder in Meetings?	<input type="radio"/>				

## KFZA-Fragebogen

Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse

Können Sie sich bei Ihrer Arbeit herausfordern?

	1 (gar nicht)	2	3	4	5 (voll und ganz)
1. Ich bekomme bei meiner Tätigkeit neue Aufgaben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ich bekomme bei meiner Tätigkeit neue Aufgaben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Screening psychischer Belastungsfaktoren mit standardisierten Fragebögen

- Die Fragebögen FGBU, COPSOQ und KFZA sind validierte Instrumente, welche die von der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) empfohlenen Belastungsfaktoren reliabel erfassen.
- Durch umfangreiche Studien sind sie wissenschaftlich abgesichert und inhaltlich ausgereift.
- Die einzelnen verwendeten Skalen sind umfassend getestete, reliable und valide.
- Sie bieten eine gute Vergleichbarkeit von Ergebnissen und verfügen über definierte Schwellen- und Vergleichswerte für kritische Ausprägungen.

Vor allem das **Messinstrument KFZA** ist aufgrund seiner Praktikabilität und Effizienz im Rahmen von Mitarbeitendenbefragungen ein sehr gut geeignetes Mittel, einen gezielten Überblick über alle relevanten arbeits- und gesundheitspsychologische Aspekte zu gewinnen ohne die Mitarbeitenden vom Umfang her zu überlasten.



**P**olitik / Ziele  
**A**rbeitsbedingungen  
**P**rozesse  
**P**ersonen

## Zielgerichtetes Vorgehen bei der Befragungsinterpretation und Maßnahmenableitung

Im Anschluss an das Groubcreening der Arbeits- und Organisationsstruktur hat es sich in der betrieblichen Praxis bewährt, beim Umgang mit den Befragungsergebnisse eine Feinanalyse in Form eines Verbesserungs-Workshops durchzuführen. Der konkrete Nutzen für alle liegt in der zeitnahen Ableitung und Umsetzung konkreter Verbesserungsmaßnahmen.

Dabei ergeben sich häufig **Probleme** der Feinanalyse:

- **Einzelkämpfer statt Teamarbeit** - Die Auswertung/Interpretation liegt in den Händen weniger Führungskräfte / einseitige Problembetrachtung verhindert optimale Problemlösung
- **Zerreden statt systematisch analysieren** - Ohne klares Analyseverfahren ist die Diskussion der Ergebnisse wenig zielorientiert / es fehlt an geeigneten Analyserastern für die Problemdiskussion
- **Schnellschüsse statt Ursachenanalyse** - Es werden vordergründige Symptome statt tieferliegende Ursachen behandelt / statt Zusammenhänge stehen Strohfeder im Fokus
- **Scheinbar einfache Lösungen statt Nachhaltigkeit** - Vermeintliche Lösungsansätze werden schnell wieder verworfen / es fehlt an Vertrauen in die erarbeiteten Maßnahmen

Die von M+M entwickelte PAPP-Systematik führt im Rahmen von Diskussionskreisen zur Ableitung wirksamer Maßnahmen und nutzt die Potenziale von Befragungsergebnissen vollständig aus.

Nach der **Identifizierung** von Stärken und Schwächen werden eine **Ursachenanalyse** der Hauptursachen für Belastungen anhand der PAPP-Systematik vorgenommen und mögliche **Wechselwirkungen** zwischen Hauptursachen herausgearbeitet. Anschließend erfolgt eine Priorisierung der identifizierten Hauptursachen, was dann in der Entwicklung von Ideen und konkreten, umsetzbaren **Verbesserungsmaßnahmen** mündet. Bei der **Priorisierung** sollten Aufwand und Nutzen, Dringlichkeit, Anzahl der Betroffenen sowie die Umsetzbarkeit den Ausschlag geben.

Abschließend wird ein **wirksamer Umsetzungsplan** mit konkreten Terminen und Verantwortlichkeiten verabschiedet.



## **Nach §3 ArbSchG müssen die getroffenen Maßnahmen auf die Wirksamkeit überprüft werden**

Die **Wirkungskontrolle** dient der Überprüfung der Wirksamkeit der festgelegten Verbesserungsmaßnahmen und sollte in festen Zeitabständen (z.B. mit einer nochmaligen Durchführung der Grob-analyse) erfolgen.

**Arten der Wirksamkeitskontrollen** sind:

- Betriebs- und Arbeitsplatzkontrollen
- Beobachtungen
- Befragungen. Für die Wirkungsanalyse sollte aus Vergleichsgründen möglichst der selbe Fragebogen eingesetzt werden.

**Jede Wirkungskontrolle umfasst zwei Basis-Schritte**

- Feststellen, wie wirksam die geplante Maßnahmen durchgeführt wurden
- Festlegen, wie in den jeweiligen Bereichen Verbesserungen zu erreichen sind

Der Zeitpunkt, die Ergebnisse und die aus der Wirksamkeitskontrolle resultierenden Folgemaßnahmen müssen dokumentiert werden.



Die Aktualität der Gefährdungsanalyse ist in regelmäßigen Abständen zu prüfen.

Eine Aktualisierung ist dann notwendig wenn z.B. folgende Anlässe vorliegen:

- Veränderungen der Arbeitsbedingungen (z.B. durch Restrukturierung, Reorganisation, Installation neuer Maschinen / neue Produktionsausrüstungen, ...)
- Auffällige Häufungen von Fluktuation, hoher Krankenstand, Beschwerden, Gesundheitsbeeinträchtigungen
- Neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse oder Arbeitssicherheitsvorschriften



## Die Erstellung einer Dokumentation zur psychischen Gefährdungsbeurteilung ist gesetzlich verpflichtend (§6 ArbSchG)

Die Dokumentation ist Garant für eine hohe Transparenz und Verbindlichkeit! In der Dokumentation muss nachvollziehbar zu erkennen sein, dass die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung angemessen durchgeführt wurde. Es gibt aber keinerlei Vorgaben bezüglich der Form (schriftlich/elektronisch).

Wir stellen sicher, dass das gesetzlich vorgeschriebene, inhaltliche Mindestmaß der Dokumentation (differenziert nach Tätigkeitsbereichen) eingehalten wird:

- Nachweis einer angemessenen Gefährdungsbeurteilung
- Datum der Erstellung / Aktualisierung
- Art und Umfang der Prüfungen
- Ergebnis der Überprüfung / Beurteilung der Gefährdungen
- Festlegen konkreter Verbesserungsmaßnahmen einschließlich Terminen und Verantwortlichkeiten
- Umsetzung der Maßnahmen
- Überprüfung der Wirksamkeit
- Fristen der wiederkehrenden Prüfungen / Fortschreibungsfähigkeit

## Kontakt

Sprechen Sie uns direkt an!



**Frank Opitz**

0561-70979-17 oder [opitz@m-plus-m.de](mailto:opitz@m-plus-m.de)



**Dr. Steffen Silbermann**

0561-70979-14 oder [silbermann@m-plus-m.de](mailto:silbermann@m-plus-m.de)

M+M Management + Marketing Consulting GmbH  
Holländische Str. 198a, 34127 Kassel  
[info@m-plus-m.de](mailto:info@m-plus-m.de)  
[www.m-plus-m.de](http://www.m-plus-m.de)

wissen <sup>das</sup> bewegt