

**Gefährdungsbeurteilung psychischer  
Belastungen am Arbeitsplatz gemäß  
§5 Arbeitsschutzgesetz  
(kurz GBpsych)**



**Chance für bessere Arbeitsbedingungen,  
Reduktion von Krankheit und mehr Produktivität**

*für die*  
**Firma „Ihr Name“**

*von der*  
**SCOPAR Unternehmensberatung**



# Vorab: Ganzheitliche Gesundheit spart viel Geld!

Studien schätzen das für die Unternehmen genutzte **Engagement** der Mitarbeiter auf ca. 50%

*Quelle: Hewitt-Kienbaum Studie*

**Psychisch** bedingte AU-Tage haben um 81 % bei Männern und 56 % bei Frauen zugenommen

*Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK*

Die **Krankheitskosten** in Unternehmen belaufen sich auf durchschnittlich 2 bis 20 % der Personalkosten

*Quelle: Dr. Jürgen Jancik*

Emotional stark gebundene Mitarbeiter erhöhen die Kundenbindung und das **operative Ergebnis** um 19 %

*Quelle: Deutsche Employer Branding Akademie*

50%

70%

2 – 20 %

19 %



75%

78% der Beschäftigten zählen zu den gering gebundenen Mitarbeitern und machen Dienst nach Vorschrift. 13% haben innerlich gekündigt und kosten die deutsche Wirtschaft jährlich ca. 84 Mrd. Euro. oder durchschnittlich 2.000 € pro Mitarbeiter

*Gallup-Studie 2024*

Die Kosten für **vermeidbare Fluktuation** bei Elternzeiten betragen pro MA zwischen 21.000 und 108.500 €

*Quelle: Work & Life*

20-110T€

**Unerwünschte Fluktuation** bei Spezialisten, Führungskräften etc. belaufen sich auf 125.000 bis 250.000 €/MA<

*Quelle: Prognos für Bundesministerium Familie*

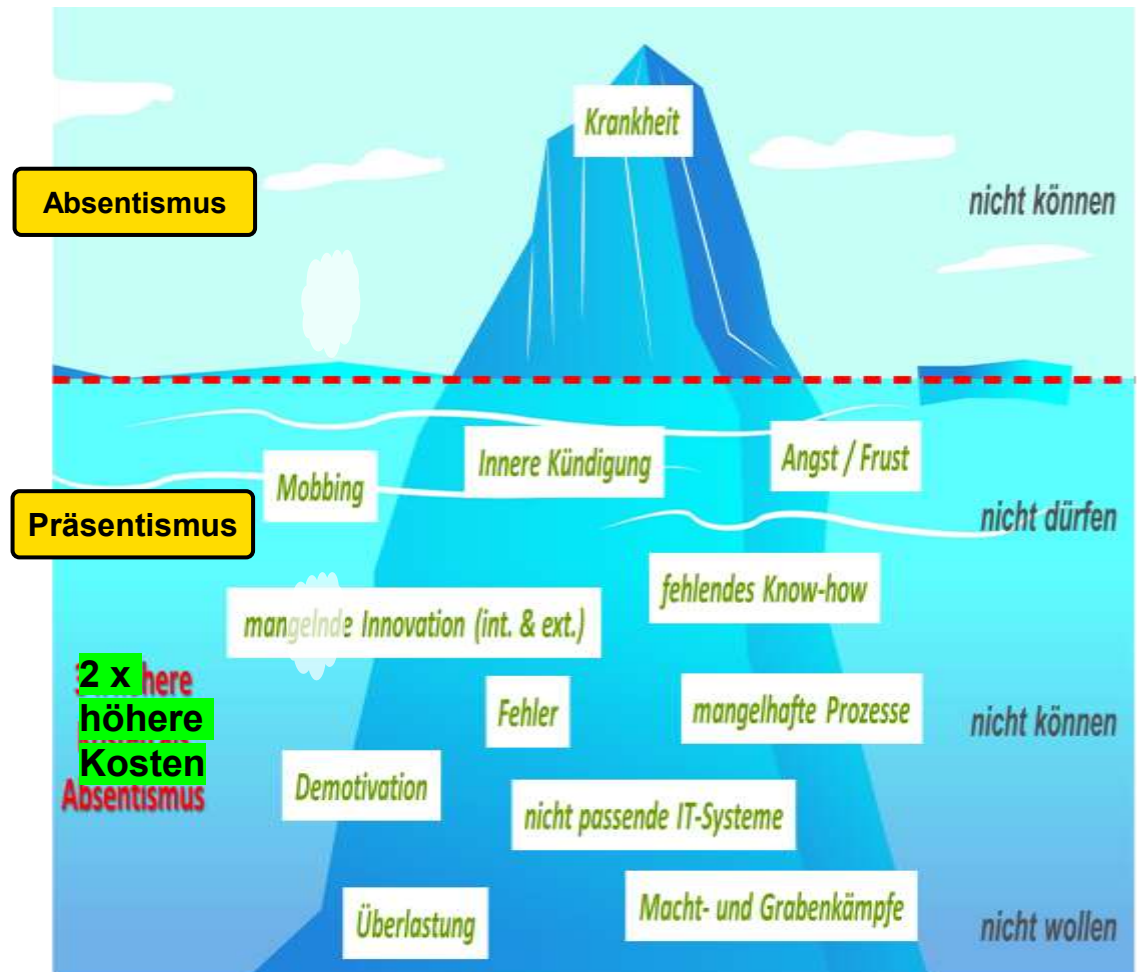
125-250T€



➤ **Wie viele EURO werden in Ihrem Unternehmen verschwendet?**

# Vorab: GBpsych ist ganzheitlich und lohnt sich!

- ✓ Handeln Sie, bevor Sie gezwungen werden.
- ✓ Steigern Sie den Erfolg Ihres Unternehmens durch gesunde Mitarbeiter sowie effizienteres und effektiveres Arbeiten.
- ✓ Senken Sie die Kosten für Absentismus und auch Präsentismus (2 x höhere Kosten!).
- ✓ Steigern Sie die Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter und die Arbeitgeberattraktivität Ihres Unternehmens.
- ✓ Profitieren Sie von der Wahl des - für Ihr Unternehmen richtigen Vorgehens – und der richtigen Instrumente „GBpsych“.
- ✓ Nutzen Sie unsere Erfahrung und Neutralität bei der Durchföhrung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz.



➤ Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ist mehr Chance als Last!

# Gesamtkosten pro Jahr nur am Beispiel „Krankheitskosten“ für **100** Beschäftigte

- **Absentismus** 19,4 Tage\* **kranker MA** (**33%** der Gesamtkosten) nur AU + BWS\*-Verlust:

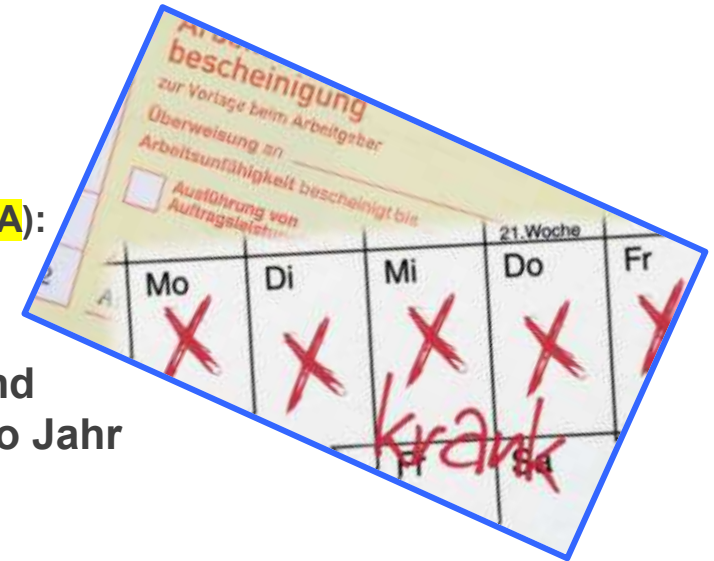
Insgesamt **504.400 € \***  $(19,4 \times 1800 \times 260)$

- **Präsentismus** BWS\*\*-Verlust (**67%** der Gesamtkosten) (Leistungsminderung/geringe Produktivität **aller anwesenden MA**):  
Zusätzlich **1.008.248 € \***

Kosten + Bruttowertschöpfungsverlust durch Krankheit und gesundheitliche Beschwerden gesamt im Unternehmen pro Jahr

**ca. 1,5 Mio. €**

**plus Folgekosten plus Absentismus ohne AU**



\* TK-Zahlen 2023 (Durchschnitt Fehltage pro MA durch Krankheit nur mit AU: 19,4)

\*\* BAuA-Zahlen: Kosten Fehlzeit (Lohnkosten) + Bruttowertschöpfungsverlust = 230 – 600 € Gesamtkosten pro Tag und Person (**im Beispiel nur 260 €**) ohne sonstige Folgekosten

- Nur 2 Tage p.P. weniger krank: 150.000 € gespart!

### Seit 2013 sind Unternehmen per Gesetz verpflichtet, eine "Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz" durchführen!

- ✓ Der Gesetzgeber nimmt sowohl die Betriebe als auch beispielsweise die Krankenkassen in die Pflicht, sich mit den stetig wachsenden Anforderungen und Belastungen bei den Beschäftigten auseinander zu setzen.
- ✓ Derzeit im Fokus der Aufsichtsbehörden befindet sich der Nachweis einer Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen (GBU psych), der gemäß §§ 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) seit 2013 für jeden Betrieb erbracht werden muss.
- ✓ Die Art der Analyse, die zu untersuchenden Arbeitsbedingungen und die daraus möglicherweise resultierenden Gesundheitsgefährdungen sind je nach Branche, Betrieb, Arbeitsplatz und Art der Tätigkeit sehr unterschiedlich, so dass das Vorgehen individuell gewählt werden sollte.
- ✓ Im Anschluss an die Analyse bringt eine Umsetzung der identifizierten Lösungsansätze und Maßnahmen einen spürbaren Nutzen für das Unternehmen.



➤ **GBpsych ist ein Prozess: Analyse + Maßnahmenplanung + Umsetzung + Review nach ca. 2 Jahren.**

# Vorgeschriebene Vorgehensweise der GBpsych



## Keine Vorgaben zu

- Durchführende Personen
- Zeiträume
- Wiederholung
- Dokumentation
- Art der Durchführung

*aber zu den Inhalten!*



➤ Sieben Schritte der Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) zur Gewährleistung gesetzlicher Vorschriften und nutzbringender Ergebnisse.



# Die GBpsych erlaubt verschiedene Möglichkeiten der Gefährdungsbeurteilung

## Mitarbeiterbefragung

## Experteninterview / Begehung

Entscheidungsspielraum	stark	mittel	gering	stark bis hoch
Kommunikation	stark	mittel	gering	stark bis hoch
Zeitspielraum	stark	mittel	gering	stark bis hoch
Auftragsvielfalt	stark	mittel	gering	stark bis hoch
Informationszugang	stark	mittel	gering	stark bis hoch
körperliche Aktivität	stark	mittel	gering	stark bis hoch
Durchschubarkeit	stark	mittel	gering	stark bis hoch

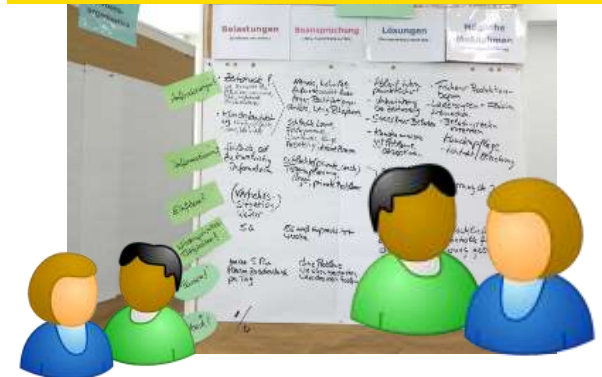
Legend:   
Red bar = erheblicher Gestaltungsbedarf   
Yellow bar = eingeschränkter Gestaltungsbedarf

## Gruppendiskussion



**Die richtige Methode entscheidet über den Nutzen!**

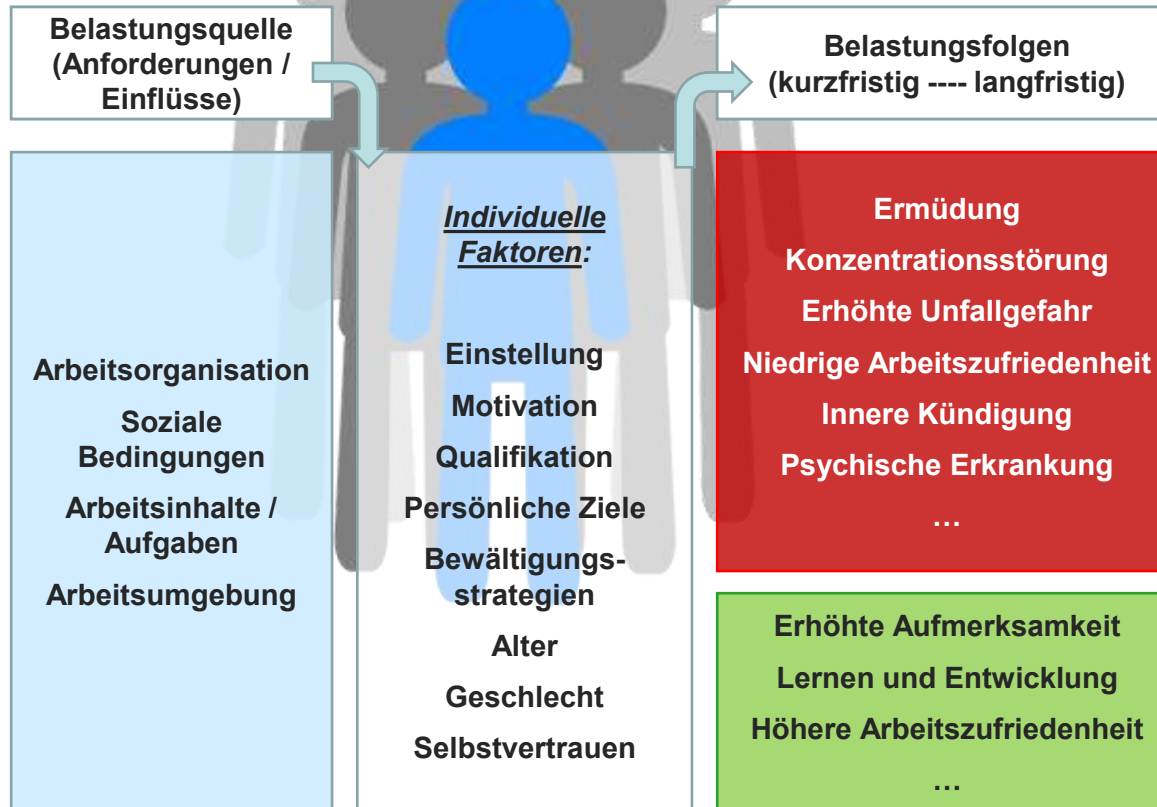
## Workshop



- Der Gesetzgeber sieht verschiedene Möglichkeiten vor, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.
- Unternehmensspezifisch gilt es, die Methode auszuwählen, die den größten Nutzen birgt.

## Mitarbeitende

gesetzlich vorgeschrieben!



## Belastungen Auswirkungen Lösungen

- ✓ Ressourcen (Möglichkeiten)
- ✓ Bewältigungsstrategien
- ✓ Lösungsansätze
- ✓ Maßnahmen

➤ Identifikation von Belastungsquellen, Abschätzung der Belastungen sowie der individuellen Auswirkung – sowie: Erkennen von Lösungsansätzen und Erarbeitung von Maßnahmen!



# Gefährdungsbeurteilung (GBpsych) muss in folgenden Bereichen erfolgen:

## Arbeitsinhalte/Aufgaben

- *Handlungsspielraum bei Entscheidungen*
- *Aufgabenvielfalt vs. Monotonie*
- *Verantwortung für Menschen/Sachwerte*
- *Emotionale Anforderungen (z. B. Kundenkontakt)*
- *Qualifikationsanforderungen*
- *Sinnhaftigkeit der Arbeit*

## Arbeitsorganisation

- *Arbeitszeitgestaltung (Schicht-, Nachtarbeit)*
- *Arbeitsmenge / Zeitdruck*
- *Unterbrechungen und Störungen*
- *Termin- und Leistungsdruck*
- *Planbarkeit der Arbeit*
- *Informations- und Kommunikationsflüsse*

## Soziale Bedingungen

- *Führungsverhalten*
- *Unterstützung durch Vorgesetzte*
- *Zusammenarbeit im Team*
- *Konflikte / Mobbing*
- *Wertschätzung und Feedback*
- *Soziale Isolation (z. B. Alleinarbeit)*

## Arbeitsumgebung

- *Lärm*
- *Beleuchtung*
- *Raumklima (Hitze, Kälte, Luftqualität)*
- *Arbeitsplatzgestaltung / Ergonomie*
- *Platzverhältnisse*
- *Störungen durch Umgebungseinflüsse*

## Neue Arbeitsformen

- *Mobile Arbeit / Homeoffice*
- *Ständige Erreichbarkeit*
- *Nutzung digitaler Arbeitsmittel*
- *Arbeits- und Freizeitengrenzung*
- *Virtuelle Zusammenarbeit*
- *Technische Störungen / Systemabhängigkeit*

➤ **Alle Bereiche sind vernetzt, hängen zusammen ..**

# Auswahl der Methode für die Firma „Ihr Name“

## Mitarbeiterbefragung

- *Nur Ist-Erhebung, keine konkreten Lösungsansätze und Maßnahmen, teilweise Einschränkungen durch Datenschutz*

## Begehung vor Ort

- *Oft zu aufwändig und nur Individualergebnisse*

## Gruppendiskussion

- *Oft zu unstrukturiert und zu unkonkret bei unerfahrenen Teilnehmern*

## Extern moderierter Workshop

- *absolut vertraulich*
- *offen und konstruktiv*
- *mitmachen kann jeder der will*
- *über alle Tätigkeitsgruppen*
- *über alle Hierarchien*



**ERGEBNIS: Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung**

➤ **Workshops sind oft die effizienteste Methode, um den gesetzlichen Anforderungen zu genügen und gleichzeitig Verbesserungsmaßnahmen zu erarbeiten.**

# Adressierte Themen in den Workshops

Arbeitsinhalte/Aufgaben

Arbeitsorganisation

Soziale Bedingungen

Arbeitsumgebung

Neue Arbeitsformen

Die folgenden 4 Bereiche werden jeweils unter diesen 4 Aspekten beurteilt werden:

1. Aspekt: **Belastungen** (Einflüsse von außen –Belastet Sie das?)
2. Aspekt: **Beanspruchung** (individuelle Auswirkung auf Sie persönlich – was löst es bei Ihnen aus, wo ist die Ursache für die Belastung) –NICHT DOKUMENTATION
3. Aspekt: **Lösungen** (Verbesserungsvorschläge - gibt es eine Lösung, kann man es abstellen, WAS)
4. Aspekt: **Mögliche Maßnahmen** (Gestaltungsvorschläge, wie bekommt man es hin?, WIE)

## Moderation der Workshops mit direkter Nachbesprechung vor Ort

- ✓ *Gemischte Tätigkeitsgruppe je ca. 4-5 Stunden mit max. 10 freiwilligen TN über alle Hierarchieebenen*
- ✓ *Zusammenfassung + Bewertung im Anschluss mit Erstbesprechung*
- ✓ *Zeitnahe Rückmeldung von kurzfristig angestrebte Verbesserungen an die Workshop-TN*



- Eine klare Struktur ermöglicht klare Ergebnisse und hilfreiche Maßnahmen.
- Es sollte ein repräsentativer Querschnitt über die gesamte Belegschaft gefunden werden.

## Foto- oder PDF-Dokumentation

## Mitarbeiterbefragung

**Teilnahme an der Umfrage bis  
TT. Monat 2019 möglich.**

QR-Code scannen  
oder den Code  
**JFYASBDE** auf  
[www.VOTARIO.de](http://www.VOTARIO.de)  
eingeben.

**Unser Versprechen**  
Ihre Teilnahme er  
und es werden k  
persönlichen Da

!! Danke für Deine M

## Zusammenfassung & Maßnahmen

[illegible]

## Anwesenheitsliste

Workshop GBU psych  
Anwesenheitsliste

**Tätigkeitsgruppe: Lieferfahrer**

Moderation: Marion Genth

Datum: 06.03.2017

**LOGO**

Nachname

Unterschrift

- Ergebnis sind konkrete und priorisierte Verbesserungsmaßnahmen mit Terminen und Verantwortlichen.

# Adressierte Themen in der Umfrage und den Workshops

## ARBEITSORGANISATION

## ARBEITSUMGEBUNG

## ARBEITSINHALTE/AUFGABEN

## SOZIALE BEDINGUNGEN

Die folgenden 4 Bereiche werden jeweils unter diesen 4 Aspekten beurteilt werden:

- 1. Aspekt:** **Belastungen** (Einflüsse von außen –Belastet Sie das?)
- 2. Aspekt:** **Beanspruchung** (individuelle Auswirkung auf Sie persönlich – was löst es bei Ihnen aus, wo ist die Ursache für die Belastung) –NICHT DOKUMENTATION
- 3. Aspekt:** **Lösungen** (Verbesserungsvorschläge - gibt es eine Lösung, kann man es abstellen, WAS)
- 4. Aspekt:** **Mögliche Maßnahmen** (Gestaltungsvorschläge, wie bekommt man es hin?, WIE)

## Strukturierter Fragenkatalog

**Bereich 1: Arbeitsinhalte/Aufgaben**

1. Insgesamt: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Tätigkeit? (Sehr zufrieden bis gar nicht zufrieden)
2. Wie oft sind Sie mit Ihrer Tätigkeit zufrieden?
3. Wie oft sind Sie mit Ihrer Tätigkeit unzufrieden?
4. Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?
5. Wie oft sind Sie mit Ihrer Tätigkeit unzufrieden? (Sehr unzufrieden bis gar nicht unzufrieden)
6. Wie oft sind Sie mit Ihrer Tätigkeit zufrieden? (Sehr zufrieden bis gar nicht zufrieden)
7. Wie oft sind Sie mit Ihrer Tätigkeit unzufrieden? (Sehr unzufrieden bis gar nicht unzufrieden)
8. Wie oft sind Sie mit Ihrer Tätigkeit zufrieden? (Sehr zufrieden bis gar nicht zufrieden)
9. Wie oft sind Sie mit Ihrer Tätigkeit unzufrieden? (Sehr unzufrieden bis gar nicht unzufrieden)
10. Wie oft sind Sie mit Ihrer Tätigkeit zufrieden? (Sehr zufrieden bis gar nicht zufrieden)
11. Wie oft sind Sie mit Ihrer Tätigkeit unzufrieden? (Sehr unzufrieden bis gar nicht unzufrieden)
12. Wie oft sind Sie mit Ihrer Tätigkeit zufrieden? (Sehr zufrieden bis gar nicht zufrieden)
13. Wie oft sind Sie mit Ihrer Tätigkeit unzufrieden? (Sehr unzufrieden bis gar nicht unzufrieden)
14. Wie oft sind Sie mit Ihrer Tätigkeit zufrieden? (Sehr zufrieden bis gar nicht zufrieden)
15. Wie oft sind Sie mit Ihrer Tätigkeit unzufrieden? (Sehr unzufrieden bis gar nicht unzufrieden)

**Bereich 2: Arbeitsumgebung**

1. Wie oft sind Sie mit Ihrer Arbeitsumgebung zufrieden? (Sehr zufrieden bis gar nicht zufrieden)
2. Wie oft sind Sie mit Ihrer Arbeitsumgebung unzufrieden? (Sehr unzufrieden bis gar nicht unzufrieden)
3. Wie oft sind Sie mit Ihrer Arbeitsumgebung zufrieden? (Sehr zufrieden bis gar nicht zufrieden)
4. Wie oft sind Sie mit Ihrer Arbeitsumgebung unzufrieden? (Sehr unzufrieden bis gar nicht unzufrieden)
5. Wie oft sind Sie mit Ihrer Arbeitsumgebung zufrieden? (Sehr zufrieden bis gar nicht zufrieden)
6. Wie oft sind Sie mit Ihrer Arbeitsumgebung unzufrieden? (Sehr unzufrieden bis gar nicht unzufrieden)
7. Wie oft sind Sie mit Ihrer Arbeitsumgebung zufrieden? (Sehr zufrieden bis gar nicht zufrieden)
8. Wie oft sind Sie mit Ihrer Arbeitsumgebung unzufrieden? (Sehr unzufrieden bis gar nicht unzufrieden)
9. Wie oft sind Sie mit Ihrer Arbeitsumgebung zufrieden? (Sehr zufrieden bis gar nicht zufrieden)
10. Wie oft sind Sie mit Ihrer Arbeitsumgebung unzufrieden? (Sehr unzufrieden bis gar nicht unzufrieden)
11. Wie oft sind Sie mit Ihrer Arbeitsumgebung zufrieden? (Sehr zufrieden bis gar nicht zufrieden)
12. Wie oft sind Sie mit Ihrer Arbeitsumgebung unzufrieden? (Sehr unzufrieden bis gar nicht unzufrieden)
13. Wie oft sind Sie mit Ihrer Arbeitsumgebung zufrieden? (Sehr zufrieden bis gar nicht zufrieden)
14. Wie oft sind Sie mit Ihrer Arbeitsumgebung unzufrieden? (Sehr unzufrieden bis gar nicht unzufrieden)
15. Wie oft sind Sie mit Ihrer Arbeitsumgebung zufrieden? (Sehr zufrieden bis gar nicht zufrieden)



➤ Eine klare Struktur ermöglicht klare Ergebnisse und hilfreiche Maßnahmen.

# Wichtig: Erkennen und Verbessern!

## Ergebnispräsentation

**Hauptprobleme aus Sicht der Mitarbeiter liegen bei:**

- Führungsverhalten der Vorgesetzten
- Arbeitsumgebung
- Informationsfluss
- Planung der Ablä
- Organisation

**Maßnahmenvorschläge:**

- Tägliche Team-Kurzbesprechungen vor der Arbeit
- Überarbeitete Informationsstrukturen
- Teamentwicklungsmaßnahmen
- KVP-Zirkel
- Betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen
- Kompetenz-Aufbau der Führungskräfte
- Jobrotation

### Rückmeldung zum Projekt

Zusammenfassung zur Beurteilung der Gefährdungen, der Bewertung und der Handlungsbedarfe

- *Präsentation von Maßnahmen-Vorschlägen zur Beseitigung der festgestellten Gefährdungen*
- *Rückmeldung der Ergebnisse und geplanten Maßnahmen an alle MA*



- **Ergebnis sind konkrete Verbesserungsmaßnahmen mit Terminen und Verantwortlichen.**



# GBpsych als Gesamtpaket

Vorabinformation der Mitarbeiter  
(evtl. bei BV)

Information der Führungskräfte

Begleitende Kommunikation

x Workshops an y Standorten  
inkl. Nachbesprechung

Gesetzeskonforme Dokumentation

Feedback mit Führungskreis

Unsere GBpsych-Experten für Sie



**Marion Genth**

Bereichsleiterin  
BGM-Beratung



**Jürgen T. Knauf**

Geschäftsführer und  
Bereichsleiter  
Management-Beratung

➤ Gerne unterbreitet Ihnen Herr Knauf ein individuelles Angebot: 09321-3880100, [knauf@scopar.de](mailto:knauf@scopar.de).  
Hier geht's zum ganzheitlichen BGM: <https://www.scopar.de/bgm-beratung>

Gerne helfen wir Ihnen, weiter erfolgreich zu sein ..

---



**SCOPAR - Scientific Consulting Partners**

Fon: +49 - 9321 - 3880100

E-Mail: [info@scopar.de](mailto:info@scopar.de) • Web: [www.SCOPAR.de](http://www.SCOPAR.de)