



## FAQs - Hier finden Sie Antworten

### **Wichtig:**

Hier finden Sie Antworten auf häufig gestellte Fragen rund um die psychische Gefährdungsbeurteilung. Diese Antworten können eine Rechtsberatung nicht ersetzen und auch nicht den besonderen Gegebenheiten in jedem Einzelfall entsprechen.

**Q: Wo ist eigentlich der Begriff „psychische Belastung“ definiert?**

**A:** Der Begriff der psychischen Belastungen ist definiert in der DIN EN ISO 10 075. Hier werden die negativen psychischen Kurzzeitfolgen von Fehlbelastungen beschrieben, also psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung und herabgesetzte Wachheit.

**Q: Wie hoch ist der Aufwand einer psychischen Gefährdungsbeurteilung?**

**A:** Die psychische Gefährdungsbeurteilung bedeutet für Sie als Arbeitgeber nicht zwangsläufig einen großen Aufwand. Mit der richtigen Vorgehensweise und unserer Begleitung ist dem Arbeitsschutzgesetz häufig schnell und einfach Genüge zu tun. Erfahrungsgemäß ist der größte Aufwand die Ermittlung der wichtigen Kennzahlen. Liegen die Kennzahlen vor, reicht das unter Umständen für die Gefährdungsbeurteilung aus.

**Q: Braucht es für die Gefährdungsbeurteilung eine Mitarbeiterbefragung?**

**A:** Nein, eine Mitarbeiterbefragung ist nicht unbedingt notwendig. Wir versuchen, die Gefährdungsbeurteilung mit dem geringstmöglichen Aufwand durchzuführen. Außerdem hat die Wissenschaft festgestellt, dass in Befragungen sogenannte „Sozialverträgliche Antworten“ die Ergebnisse so verfälschen können, dass das Instrument der Befragung sogar kontraproduktiv ist.

**Q: Wie muss die Gefährdungsbeurteilung dokumentiert werden?**

A: Auch Kleinbetriebe müssen aktuelle Unterlagen über die im Betrieb durchgeführte Gefährdungsbeurteilung vorhalten und den Arbeitsschutzbehörden Einsicht gewähren.

Aus den Unterlagen müssen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die daraufhin definierten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sein. Notwendig ist eine schriftliche, fälschungssichere Dokumentation.

**Die Dokumentation**

umfasst drei Bereiche: Die Übersicht über die Kennzahlen, die in den Abteilungen von Ihnen als Entscheidungsbasis ermittelt wurden, die eventuell untersuchten Arbeitsplatztypen und die eventuell durchgeführten Maßnahmen – mit der Nachkontrolle.

**Q: Welches Gesetz ist die Grundlage der psychischen Gefährdungsbeurteilung?**

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

**Q: Heute werden Burnout und psychische Belastung in der Öffentlichkeit verstärkt thematisiert und zu einer Volkskrankheit deklariert. Handelt es sich tatsächlich um eine neue Erscheinung?**

A: Nein, schon immer gab es Arbeitsbedingungen, die zu einer hohen Belastung führen konnten. Jedoch hat sich die Arbeitsweise deutlich geändert. Wo früher körperliche und oft monotone Tätigkeiten im Vordergrund standen, herrscht heute eher Zeitdruck und Multitasking. Auch wenn die Medienberichte oftmals die Meinung entstehen lassen, dass es sich bei einem Burnout, um eine weitverbreitete Erkrankung handelt, haben die psychischen Diagnosen in den letzten Jahrzehnten nicht zugenommen.

**Q: Kann die Gefährdungsbeurteilung über den Sicherheitsaspekt hinaus noch weiteren Nutzen für ein Unternehmen haben?**

A: Die Beurteilung bietet eine große Chance für Unternehmen. Denn es werden diejenigen Faktoren aufgedeckt, die eine zentrale Auswirkung auf flüssige Prozesse, effiziente Aufgabenerledigung, Qualität der Dienstleistungen und Produkte und ebenso auf die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten haben:

die Organisation der Arbeit und das Management des gesamten Betriebes. Sie sind letztendlich die Grundlage für die Produktivität in Ihrem Unternehmen.

Gerne beraten wir Sie unverbindlich