



Kompaktprogramm
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
(§§5, 22 ArbSchG, §3 BetrSichV, §3 ArbStättV)

Angebot für Unternehmen und Organisationen
> 100 Mitarbeiter
deutschlandweit

Entwicklung der gesetzlichen und rechtlichen Grundlagen zur Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastung (§§5, 22 ArbSchG, §3 BetrSichV, §3ArbStättV) sowie zur Verfolgung der Ordnungswidrigkeit:

- 2013: Die bestehenden Gesetze und Verordnungen wurden um die „Psychischen Belastungen“ ergänzt. Damit erweiterte sich die Verpflichtung eines **jeden** Arbeitgebers ab dem **ersten** Mitarbeiter zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung um den Punkt psychische Belastung.
- 2015: Die Befugnisse der zuständigen Behörden wurden angepasst (§22 ArbSchG).
- 2018: Aufnahme in den Bußgeldkatalog zur Arbeitsstättenverordnung LV 56; Auflage 03/2019 unter: https://lasi-info.com/uploads/media/LV56-Bussgeld_Arbeitsstaette.pdf

Der Bußgeldregelsatz für den Tatbestand „Gefährdungsbeurteilung nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig dokumentiert“ (Verstoß gegen § 3Absatz 3 ArbStättV) beläuft sich Stand 03/2019 auf **5.000 EUR**. Die Gefährdungsbeurteilung ist regelmäßig, **alle 1-2 Jahre**, durchzuführen.

Auszug: Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie Arbeitsprogramm Psyche
(GDA Psyche), 3. Auflage 11/2017

- Die Gefährdungsbeurteilung ist eine arbeitsschutzgesetzliche Pflicht. Sie dient der Prävention von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich der menschengerechten Gestaltung von Arbeit und ist ein zentrales Instrument zur Steuerung der betrieblichen Arbeitsschutzaktivitäten. Sie soll helfen, diese zielgerichtet und wirkungsvoll zu gestalten. Die Gefährdungsbeurteilung leistet damit einen wichtigen Beitrag zur menschengerechten Gestaltung von Arbeit und daraus folgend zum Erhalt der Gesundheit, Motivation und Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten. Sie nimmt u.a. Arbeitsaufgaben und -abläufe sowie die sozialen Beziehungen in den Blick und trägt damit dazu bei, zum Beispiel Störungen von Arbeitsabläufen und Konflikte zu identifizieren und durch entsprechende Maßnahmen zu vermeiden.
- Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung steht die Beurteilung und Gestaltung der Arbeit in Bezug auf die psychische Belastung im Vordergrund. Es geht nicht um die Beurteilung der psychischen Verfassung oder Gesundheit der Beschäftigten.
- Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für die Planung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung verantwortlich. Er muss die Gefährdungsbeurteilung nicht selbst durchführen, sondern kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen (§ 13 Abs. 2 ArbSchG).

Was bringt es meinem Unternehmen? Auf den Punkt gebracht

- Erfüllung von rechtlichen Auflagen und Vermeidung des Bußgeldes (5.000 €)
- Erhöhung der Mitarbeiter-Motivation sowie der Leistungsfähigkeit des gesamten Unternehmens
- Minimierung von Krankheitstagen
- Erhöhung der Mitarbeiterbindung & Minderung der Mitarbeiterfluktuation
- Prävention und Steigerung der Resilienz des Unternehmens
- Vorteile bei der Arbeitnehmer-Rekrutierung
- Außenwirkung

Prozessschritte bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung gem. den Empfehlungen der GDA Psyche

„Die Gefährdungsbeurteilung ist auf die konkreten Bedingungen und Tätigkeiten im Betrieb zu beziehen.“

1. Festlegen von Tätigkeiten / Bereichen
2. Ermittlung der psychischen Belastung von Arbeit
3. Beurteilung der psychischen Belastung von Arbeit
4. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen
5. Wirksamkeitskontrolle
6. Aktualisierung / Fortschreibung
7. Dokumentation

Kompaktangebot : „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung für Unternehmen und Organisationen > 100 Mitarbeiter“

1. Festlegen von Tätigkeiten / Bereichen für die Beurteilung: Beratung und gemeinsame Durchführung mit den Verantwortlichen („Die Gefährdungsbeurteilung ist auf die konkreten Bedingungen und Tätigkeiten im Betrieb zu beziehen.“) Wir bilden gemeinsam „Cluster“, nach Art der Tätigkeit und / oder dem Arbeits- oder Organisationsbereich. Diese bilden die Grundlage für die „Grobanalyse“ über das / die gesamte Unternehmen / Organisation.
2. Ermittlung und Beurteilung der psychischen Belastung von Arbeit („Grobanalyse“): Die Erhebung erfolgt durch AO Consulting Christina Gawlig unter Einbindung des Erhebungstools SUMAK KAWSAY über einen Zeitraum von 3 Wochen. Die Installation erfolgt in Abstimmung mit der betriebseigenen IT direkt durch SUMAK KAWSAY inklusive der Festlegung von Portal- und App-Gruppen sowie Tags. Die Analyse (deskriptive Statistik) und Beurteilung nimmt AO Consulting Christina Gawlig anhand von Indexwerten und Diagrammen vor. Die Erhebung ist absolut anonym und DSGVO-konform, Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeiter sind nicht möglich. Das Garantieverprechen der WISIT group bietet hier zusätzliche Sicherheit https://consulting-gawlig.de/wp-content/uploads/2019/07/Garantie_SUMAK_KAWSAY_v1_0_20190628.pdf
3. Entwicklung von geeigneten Maßnahmen: Die Verantwortlichen erhalten einen Bericht über das Gesamtergebnis der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung („Grobanalyse“). Sofern aufgrund des Ergebnisses Maßnahmen erforderlich sind, werden diese durch AO Consulting Christina Gawlig entwickelt und entsprechende Angebote zu deren Umsetzung unterbreitet. Sollte die „Grobanalyse“ eine weitere, tiefgehende Analyse in ggf. vorliegenden Problemschwerpunkten erfordern („Feinanalyse“), wird AO Consulting Christina Gawlig Ihnen hierüber ein entsprechend ausgearbeitetes Angebot unterbreiten.
4. Die Dokumentation der vorgenannten Schritte stellt AO Consulting Christina Gawlig dem Auftraggeber zur Verfügung.

Kosten des Kompaktprogramms bei einmaliger Durchführung: Auf Anfrage

Die Prozessschritte Feinanalyse, Umsetzung von Maßnahmen, Wirksamkeitskontrolle, Aktualisierung / Fortschreibung, Dokumentation der vorgenannten Schritte können bei Bedarf im Anschluss durch die Verantwortlichen auf Basis des dann vorliegenden Angebotes separat gebucht werden und sind in diesem Kompaktangebot nicht enthalten.

Vorteile von SUMAK KAWSAY

- Monitoring / kontinuierliche Befragung: Mitarbeiter können selbst, zu jeder Zeit und völlig anonym ihre gegenwärtige Stimmung angeben
- Keine Unterbrechung des betrieblichen Ablaufes: 1 Click genügt
- Echtzeitanalyse: Darstellung als Verteilungs- oder Verlaufsdiagramme (deskriptive Statistik)
- Anonymität oberste Pflicht, DSGVO-konform
- Cluster-Auswertung: z.B. Geschlecht, Ort, Abteilung
- Daten ermöglichen die Entwicklung und Kontrolle nachhaltiger Maßnahmen und Interventionen
- Kostengünstig und mit wenig Arbeitsaufwand gesetzliche Vorgaben erfüllen

AO Consulting - Christina Gawlig

Kuchhauser Str. 86

42349 Wuppertal

Tel: 0202-26157968

Mobil: 01579-2348968

E-Mail: kontakt@consulting-gawlig.de



CONSULTING
CHRISTINA GAWLIG