

# Certo

Sicher und gesund arbeiten | WHITEPAPER



*Schwerpunkt*

## **#Gefährdungsbeurteilung**

---

# Inhalt

---

In Deutschland ist jedes Unternehmen zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung verpflichtet. Doch die Gefährdungsbeurteilung ist mehr als eine gesetzliche Vorschrift – sie ist wichtig, um die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten langfristig zu erhalten. Und mit den passenden Angeboten der VBG weniger kompliziert zu erstellen, als dies auf den ersten Blick erscheinen mag. Alle Infos dazu in diesem Schwerpunkt.

## **Gesetzliche Rahmenbedingungen und Allgemeines**

---

<b>Einfach erklärt: Die wichtigsten Paragraphen zum Arbeitsschutz .....</b>	<b>S. 03</b>
<b>Die größte Gefahr besteht darin, keine Gefährdungsbeurteilung zu machen .....</b>	<b>S. 05</b>
<b>Psychisch gesund arbeiten .....</b>	<b>S. 07</b>

## **Angebote der VBG**

---

<b>In 3 Schritten zur Gefährdungsbeurteilung .....</b>	<b>S. 09</b>
<b>Neue App für Umfragen unter Mitarbeitenden: Wie gesund ist unser Arbeitsklima? .....</b>	<b>S. 10</b>
<b>Per Online-Navi durch den Vorschriftenschwungel .....</b>	<b>S. 12</b>
<b>Arbeitsschutz mit dem KPZ-Portal – so geht's .....</b>	<b>S. 14</b>
<b>So einfach bedienen Sie den Gefahrenfinder .....</b>	<b>S. 16</b>
<b>Warn-Ampel: Neuer Fragebogen erleichtert Gefährdungsbeurteilung .....</b>	<b>S. 18</b>

## GESETZE ZUM ARBEITSSCHUTZ

# Einfach erklärt: Die wichtigsten Paragraphen zum Arbeitsschutz

Sicher soll's im Betrieb ablaufen – aber wozu sind Arbeitgeber eigentlich verpflichtet? Wir erklären die fünf zentralen Paragraphen des Arbeitsschutzgesetzes, das für jedes Unternehmen gilt.



Foto: VBG/Leandro Alzate

## § 4 – Grundsätzliches

Schutz hat Vorrang: Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass die Gesundheit der Mitarbeitenden weder körperlich noch psychisch beeinträchtigt wird. Risiken gilt es möglichst gering zu halten. Dazu müssen die Bedingungen vor Ort auf dem aktuellen Stand sein, darunter etwa Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene. Die Sicherheitsmaßnahmen berücksichtigen Abläufe, Bedingungen, sozialen Beziehungen und Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz. Es gilt Gleichbehandlung: Alle Beschäftigten müssen berücksichtigt und gezielt angewiesen werden.

## § 5 – Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Wo verbergen sich Belastungen oder Gefahren für die Mitarbeitenden? Das muss der Arbeitgeber für jede Tätigkeit im Betrieb regelmäßig beurteilen und daraus ableiten, welche Sicherheitsmaßnahmen notwendig sind. Aus folgenden Aspekten können sich Gefährdungen ergeben: Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Betriebs, physikalische, biologische und chemische Einwirkungen,

Einsatz von Technik und Materialien, das Zusammenspiel von Arbeitsabläufen und -zeiten, unzureichende Qualifikation und Unterweisung sowie psychische Belastung.

## § 6 – Dokumentation

Aufschreiben ist Pflicht: Arbeitgeber müssen dokumentieren, was die Gefährdungsbeurteilung ergeben hat, welche Schutzmaßnahmen daraus abgeleitet wurden und was diese bewirkt haben. Kommt es durch einen Unfall zum Todesfall oder fällt die Person länger als drei Tage aus, muss dies ebenfalls vom Arbeitgeber erfasst werden. ▶

## § 10 – Erste Hilfe und Notfallmaßnahmen

Brandbekämpfung, Erste Hilfe, Evakuierung, Notruf: Für all dies müssen die nötigen Vorkehrungen getroffen werden. Das heißt unter anderem: Es müssen Ersthelfende und Brandschutzhelfende ernannt werden und bereitstehen. Ihre Anzahl richtet sich im Verhältnis nach der Anzahl der Mitarbeitenden und nach etwaigen besonderen Gefahren. Die Kosten für die Ausbildung der Ersthelfenden trägt die VBG, die der Brandschutzhelfenden der Arbeitgeber.

## § 12 – Unterweisung der Mitarbeitenden

Die besten Schutzmaßnahmen bringen wenig, wenn sie nicht richtig vermittelt werden: Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigten vor der Aufnahme ihrer Tätigkeit und danach mindestens jährlich ausreichend in Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit unterweisen – und zwar stets angemessen. Verändern sich Aufgaben oder werden zum Beispiel neue Arbeitsmittel oder Gefahrstoffe eingeführt, muss die Unterweisung erneuert und angepasst werden. ■

Veröffentlicht am 02.09.2019 auf [www.certo-portal.de](http://www.certo-portal.de)

## GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

# Die größte Gefahr besteht darin, keine Gefährdungsbeurteilung zu machen

Die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung ist weit mehr als eine lästige Pflicht: Sie ermöglicht unternehmerisch verantwortungsvolles Handeln. Warum sie so wichtig ist und wie die VBG bei ihrer Durchführung unterstützt, erklärt VBG-Experte Christoph Stein. Die gesetzliche Unfallversicherung hält unterschiedliche Tools für verschiedene Zielgruppen und Bedürfnisse bereit.



Foto: VBG/Cathrin Müller

Insgesamt 358.794 Arbeitsunfälle wurden im Jahr 2020 bei der VBG registriert, pandemiebedingt 23,1 Prozent weniger als im Vorjahr. 2019 belief sich die Zahl noch auf 466.419 Unfälle. Eines der Hauptanliegen von Unternehmen sollte es sein, Arbeitsunfälle so gut es geht zu verhindern und der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten Priorität einzuräumen. Denn nicht nur für die beteiligten Beschäftigten, auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bringt der Ausfall von Kolleginnen und Kollegen gravierende Konsequenzen mit sich. „Etwa weil andere Mitarbeitende dann übernehmen müssen, Arbeit liegen bleibt oder sich zumindest verzögert“, erklärt Christoph Stein. Auch wenn sich nicht alle Gefahren im Vorfeld erschließen und verhindern lassen, ist der Leiter des Fachbereichs Arbeitssicherheit im Fachbereich Prävention der VBG mehr als überzeugt: „Wer eine Gefährdungsbeurteilung macht, leistet einen großen Beitrag dazu, die Leistungsfähigkeit und die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig zu erhalten.“

## Gefährdungen kennen und vermeiden

Das gilt auch und insbesondere für die Arbeit im Büro. „Auf den ersten Blick sind die Gefährdungen im Bürobereich im Vergleich zu anderen Branchen wie dem produzierenden Gewerbe oder dem Bau klein, dennoch sind sie wesentlich“, erklärt der Experte. „Die größte Gefahr ist vermutlich, den Bereich zu unterschätzen, weil wir im Bürobereich in der Regel keine schwerwiegenden Unfälle haben und akute Gefährdungen in den meisten Fällen mit Unfällen in Zusammenhang gebracht werden.“

Dabei geht es bei der Gefährdungsbeurteilung um die systematische Ermittlung aller Gefährdungen, also auch der Belastungen, denen Beschäftigte unterliegen. „Es ist wichtig, sehr genau herauszufinden, welche individuellen Belastungen und Gefährdungen es im Unternehmen gibt“, macht Stein klar. Dabei müsse alles betrachtet werden, also das Mobiliar, die Software, die Hardware, das Arbeitsumfeld, die Arbeitsorganisation und weitere Aspekte. ▶

//

**Viele Beschäftigte werden in den vergangenen zwei Jahren am eigenen Körper gespürt haben, dass es doch ein Unterschied ist, ob man auf dem Küchenstuhl sitzt oder auf einem Drehstuhl an einem vernünftigen Schreibtisch im Büro.**

Christoph Stein, VBG-Experte

## Belastungen sind vielfältig

Belastungen, die zum Beispiel aufgrund mangelhafter Ergonomie am Arbeitsplatz entstehen, gehören genauso dazu wie psychische Belastungen, etwa durch die Großbaustelle Homeoffice: „Viele Beschäftigte werden in den vergangenen zwei Jahren am eigenen Körper gespürt haben, dass es doch ein Unterschied ist, ob man auf dem Küchenstuhl sitzt oder auf einem Drehstuhl an einem vernünftigen Schreibtisch im Büro“, erläutert Stein.

Nicht ohne Grund sind deshalb alle Unternehmen dazu verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, unabhängig von ihrer Größe. „Kleinere Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten können eine vereinfachte Version einer Gefährdungsbeurteilung erstellen, weil die Anforderungen dort in der Regel ein bisschen anders sind als bei einem großen Unternehmen, das über gewisse Strukturen wie Abteilungen, Bereiche und Teams verfügt“, berichtet Stein.

Dennoch tun sich viele Unternehmerinnen und Unternehmer mit diesem Thema nicht unbedingt leicht. „Wenn Sie den Begriff ‚Gefährdungsbeurteilung‘ in eine der gängigen Suchmaschinen eingeben, finden Sie dort Millionen an Einträgen. Unternehmerinnen und Unternehmer, die sich da durchforsten müssen, verlieren schnell den Überblick“, weiß der Fachmann.

Dabei muss das Rad oft nicht neu erfunden werden: Für gewöhnlich ähneln sich die Büros und ihre Ausstattung in Unternehmen. „Häufig gibt es so gut wie überall die gleichen Bildschirme, Tastaturen, Computer und Büromöbel. In diesem Fall macht es natürlich keinen Sinn, sich jeden Arbeitsplatz einzeln anzuschauen. Hier reicht es, einen davon genau zu analysieren und die Erkenntnisse dann auf die anderen zu übertragen“, macht Stein klar.

Hierbei unterstützt die VBG: „Im Basiskatalog Bildschirm- und Büroarbeit der Software GEDOKU beispielsweise sind die Bereiche erfasst, die eine Gefährdungsbeurteilung in den meisten Büros umfasst“, führt der Experte aus. Das Spektrum ist groß. Mögliche Gefährdungen reichen von der Gestaltung der Arbeit, also den Inhalten und Aufgaben, über das diesbezüglich vorhandene Informationsangebot bis zu Aspekten wie Arbeitszeit, Arbeitsablauf oder sozialen Beziehungen. Ebenso berücksichtigt werden Raumklima, Beleuchtung, Geräte und Software, natürlich die Büromöbel, aber auch Leitern und Tritte, die zum Einsatz kommen können. Die Materialien der VBG können natürlich nicht jede denkbare betriebliche Situation abbilden. Daher ist immer wieder der Blick auf die individuelle Situation im Betrieb wichtig. Diese kann in GEDOKU individuell ergänzt werden.

## Sachkundige Kommunikation

Außerdem gilt: Die Gefährdungsbeurteilung ist ein lebendes Dokument – das heißt, es wird nicht einmal erstellt und bleibt dann für alle Tage gleich. Mindestens alle fünf Jahre sollte eine neue Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden, empfiehlt Stein. „Wenn sich beispielsweise durch den Einsatz neuer Hardware Veränderungen ergeben, könnte dies Auswirkungen auf die Belastungen der Beschäftigten haben“, führt er aus.

Die Verantwortung für die Beurteilung liegt zwar eindeutig bei der Unternehmerin beziehungsweise bei dem Unternehmer. Die Durchführung hingegen soll dem Gesetz zufolge „sachkundig“ erfolgen. Bei einem kleinen Unternehmen unterstellt man der Unternehmensleitung, dass diese die Arbeitsabläufe tatsächlich auch noch im Kleinen kennt. Bei größeren Unternehmen sind sowohl Führungskräfte, Beschäftigte, Betriebsärztinnen und -ärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und weitere relevante Akteurinnen und Akteure beteiligt. „Das größte Wissen bezüglich eines Arbeitsplatzes haben sicherlich diejenigen, die dort täglich acht Stunden lang arbeiten“, so Stein. ■



## Wie unterstützt die VBG?

**Damit Mitgliedsunternehmen sich mit dem Thema Gefährdungsbeurteilung vertraut machen und diese durchführen können, hat die VBG mehrere Tools im Angebot.**

- ▶ Der **Praxis-Check** ist ein spezielles Tool für Betriebe mit bis zu zehn Beschäftigten. Wer ihn benutzt, erfüllt alle formalen Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung.
- ▶ Die **Software GEDOKU** führt die Gefährdungsbeurteilung durch und dokumentiert sie. Sie ist bestens geeignet für Betriebe ab 30 Beschäftigten, funktioniert aber auch dank einer integrierten Hilfe bereits ab zehn Beschäftigten.
- ▶ Die **App „esgetumdein.team“** hilft Unternehmen, die sich rund um das Thema erstmal informieren möchten, ohne direkt tief in die Gefährdungsbeurteilung einsteigen zu wollen.
- ▶ Die **App „Pflichtenkompass“** ermöglicht es Unternehmerinnen und Unternehmern, ihre Unternehmerpflichten klar zu identifizieren und den Arbeitsschutz zu erhöhen.

### Hier gehts zu den Tools:

[www.certo-portal.de/gedoku](http://www.certo-portal.de/gedoku)

## GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

# Psychisch gesund arbeiten

Das Unternehmen auf mögliche Gefährdungen durchleuchten und sie beheben – dafür gibt es die Gefährdungsbeurteilung. Sie umfasst auch potenzielle psychische Gefährdungen am Arbeitsplatz. Doch wie ermittelt man diese?



Foto: Getty Images

**W**ill man ein Unternehmen auf mögliche psychische Gefährdungen abklopfen, sollte man sich im ersten Schritt bewusst machen, was man eigentlich untersucht – und was nicht. „Die Gefährdungsbeurteilung ermittelt Belastungen, die durch die Gestaltung einer Tätigkeit oder eines Arbeitsplatzes entstehen können“, erklärt Ulf Krummreich, Arbeitspsychologe bei der VBG. „Sie misst aber nicht die individuelle Beanspruchung.“ Wie es um die psychische Gesundheit des oder der Einzelnen steht, ist hier also nicht Thema. Die Krux: Anders als Lichtverhältnisse oder Lärm kann man psychische Gefährdungen nur über den Menschen messen. Ohne deren Einbezug geht es also nicht. Darum ist es besonders wichtig, den gesamten Prozess sensibel zu planen und gut zu kommunizieren.

//

**Die Gefährdungsbeurteilung ermittelt Belastungen, die durch die Gestaltung einer Tätigkeit oder eines Arbeitsplatzes entstehen können.**

*Ulf Krummreich, VBG-Arbeitspsychologe*

## Teil des Gesetzes

Doch von vorn: Gehörte der Teilaspekt „Psychische Belastungen“ schon immer zu einer vollständigen Gefährdungsbeurteilung dazu, ist der Begriff seit 2013 explizit im Arbeitsschutzgesetz festgeschrieben. Das liegt laut Ulf Krummreich auch daran, dass psychische Erkrankungen zunehmen – und hohe Folgekosten verursachen. Eine Gefährdungsbeurteilung kann dem entgegenwirken. Um sie effektiv zu nutzen, sollte schon in der Planung die Besonderheit der Aufgabe berücksichtigt werden. Wichtig ist, Personen in den Steuerungskreis aufzunehmen, die sich mit psychischen Belastungen auskennen. Die also zum Beispiel wissen, welche Belastungsfaktoren bei einer bestimmten Tätigkeit auftreten können und wie man diese ermittelt.

Für Letzteres gibt es drei Methoden: Eine standardisierte Mitarbeiterbefragung sammelt die Selbsteinschätzung der Beschäftigten. Sie dient als Stimmungsbild, verrät aber noch nicht viel darüber, was sich konkret ändern müsste. Im Beobachtungsverfahren werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihren Tätigkeiten durch Fachleute beobachtet und gegebenenfalls dazu interviewt. Dies können externe Expertinnen oder Experten sein oder aber interne Fachleute, die entsprechend geschult wurden. ▶

Und in Workshops kommen Beschäftigte und Führungskräfte zum moderierten Austausch zusammen. Eine goldene Regel, welche Methode zu welchem Unternehmenstyp passt, gibt es nicht. „In einem kleinen Betrieb mit 50 Beschäftigten, von denen vielleicht 25 bei einer Befragung mitmachen, sagt das Ergebnis wenig aus“, erläutert Ulf Krummreich. „Dagegen ist ein Workshop, in dem Beschäftigte und Führungskräfte aufeinandertreffen, ohne eine offene Vertrauenskultur im Unternehmen auch nicht zielführend.“ Das ehrliche Gespräch müsse möglich sein. Wenn dem so sei, dann äußern sich die Beschäftigten in der Regel auch, denn „es geht ja um Arbeitsplatz und Tätigkeit.“

### Was ist „noch okay“?

Hinterfragt werden also die Rahmenbedingungen, nämlich Arbeitsinhalt bzw. -aufgabe, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen am Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung. In jedem Bereich verbergen sich einige Belastungsfaktoren. Wer zum Beispiel im Callcenter arbeitet und bei Anrufen einen akribisch genauen Gesprächsleitfaden nutzen muss, der hat keinerlei Handlungsspielraum. Diese Unfreiheit im Arbeitsinhalt kann zur gefährdenden Belastung für die Psyche werden. Auch die Arbeitsorganisation birgt Gefährdungen – etwa wenn Beschäftigte durch geteilte Schichten zweimal am Tag zu den Stoßzeiten bei der Arbeit erscheinen müssen. Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz können hingegen durch einen destruktiven Führungsstil negativ belastet werden.

Doch wo verläuft die Grenze zwischen „noch okay“ und „potenziell gefährdend“? Auch hier gibt es keine allgemeingültige Antwort. „Wir sind bei der Arbeit permanent belastet“, erklärt Ulf Krummreich, „was erst mal nicht negativ ist.“ Im Gegenteil: Ein wenig Belastung spornt uns sogar an. Ab wann sie ins Negative kippt, lässt sich mithilfe von Expertinnen und Experten, evaluierten Messinstrumenten und den entsprechenden Interpretationsmethoden gut ermitteln – aber immer nur im individuellen Kontext eines einzelnen Betriebs. Wer hier unsicher ist, wie er oder sie den ganzen Prozess überhaupt anpacken soll, kann sich von der VBG beraten lassen. Werden aus den Erkenntnissen schließlich konkrete Verbesserungsmaßnahmen entwickelt, brauchen Unternehmen Geduld. Ihre Wirkung zeigt sich verzögert, insbesondere was Verhaltensänderungen betrifft. „Offen und transparent darüber zu kommunizieren, am besten von Anfang an, holt alle ins Boot“, sagt Ulf Krummreich. Im Idealfall versteht jeder der Beteiligten die Gefährdungsbeurteilung dann als das, was sie ist: ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess. ■

Veröffentlicht am 08.11.2022 auf [www.certo-portal.de](http://www.certo-portal.de)



## Wie unterstützt die VBG?

- ▶ Als Einstieg in das Thema Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bietet die Themenseite VBG – Psychische Belastung einen guten Überblick.
- ▶ Für Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten bietet die VBG eine Kurzanalyse im Team, kurz KiT. Das moderierte Verfahren zur Analyse von Gefährdungen ermöglicht auch die Ausarbeitung von konkreten Maßnahmen, bei denen Expertinnen oder Experten der VBG gerne beraten.
- ▶ Für größere Unternehmen ist das Online-Tool der VBG für gut gestaltete Arbeitsbedingungen geeignet. Damit wird die psychische Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematisch erfasst. Die anonymisierten Ergebnisse können als Grundlage für Workshops und Maßnahmen dienen.
- ▶ Zum Online-Tool gehört auch der neue Fragebogen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (FGBU): Der wissenschaftlich fundierte und evaluierte Fragebogen (Dettmers & Krause, Fernuni Hagen, 2020) deckt vollständig die von der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) geforderten Merkmalsbereiche ab, die eine Gefährdungsbeurteilung umfassen sollte.
- ▶ Für individuelle Beratung können VBG-Mitgliedsunternehmen die Arbeitspsychologinnen und -psychologen in der für sie zuständigen VBG-Bezirksverwaltung kontaktieren.

**Alle Links finden Sie hier:**

[www.certo-portal.de/psychische-belastungen](http://www.certo-portal.de/psychische-belastungen)



## VBG-FACHWISSEN

# In 3 Schritten zur Gefährdungsbeurteilung

Planen, durchführen, dokumentieren – aus diesen drei Teilprozessen besteht eine Gefährdungsbeurteilung. Sie ist für jedes Unternehmen verpflichtend und gewährleistet die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten.

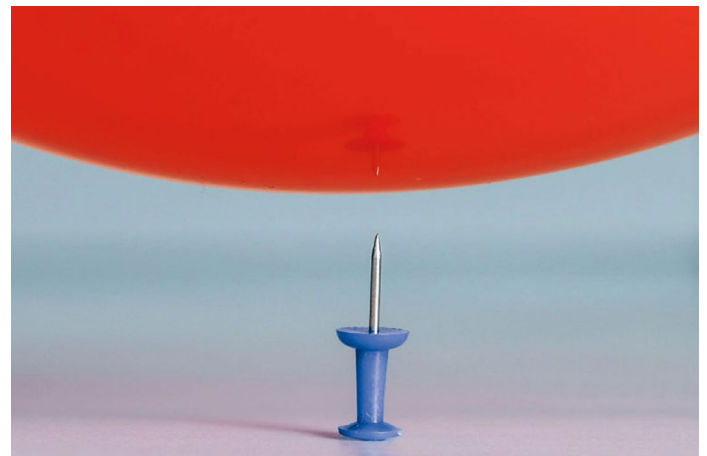


Foto: VBG

## Planung

Die Grundlage für die Planung bildet die Arbeitsschutzorganisation. Dazu gehören klar definierte Verantwortlichkeiten und Pflichten der funktionstragenden Personen, eine interne Kontrolle der Aufgabenerfüllung sowie Notfallorganisation (Erste Hilfe, Brandschutz) und arbeitsmedizinische Vorsorge. Danach werden die Beteiligten in Arbeitsgruppen eingeteilt und mit Aufgaben und einem Terminplan für den Ablauf vertraut gemacht. Im letzten Schritt der Planung werden die zu beurteilenden Arbeitsbereiche und Tätigkeiten im Unternehmen festgelegt.

## Durchführung

Den folgenden Teilprozess nimmt die Durchführung ein, die wiederum in sieben Prozessschritte unterteilt werden kann. Für die festgelegten Arbeitsbereiche und Tätigkeiten werden die jeweiligen Gefährdungen und Belastungen ermittelt sowie das diesbezügliche Risiko bewertet. Anschließend werden die geeigneten Schutzmaßnahmen festgelegt, umgesetzt und schließlich auf Wirksamkeit ge-

prüft. Der letzte Schritt sieht vor, dass die Gefährdungsbeurteilung regelmäßig überprüft und fortgeschrieben wird, um die stetige Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten.

## Dokumentation

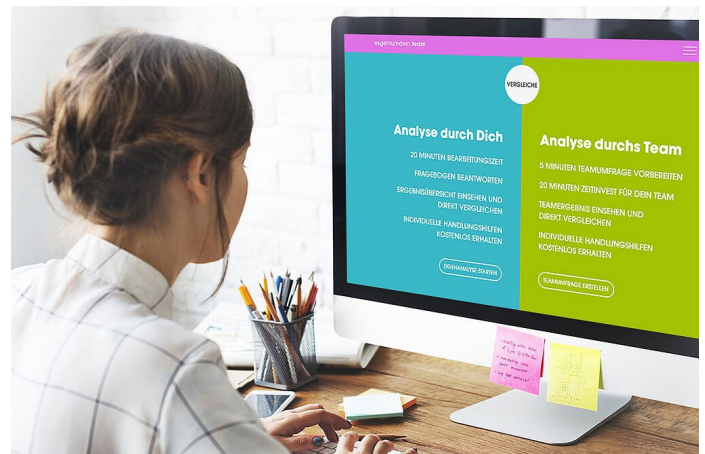
Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet zur Dokumentation und Bereithaltung aller Unterlagen. Diese Dokumente umfassen die Gefährdungsbeurteilung mit den zugehörigen Schutzmaßnahmen sowie die Überprüfung ihrer Umsetzung und Wirksamkeit. Die Dokumentation ist ein Teilprozess der Gefährdungsbeurteilung und endet in einer Aufbereitung der mitgeltenden Unterlagen. ■

Veröffentlicht am 12.12.2018 auf [www.certo-portal.de](http://www.certo-portal.de)

ESGEHTUMDEIN.TEAM

# Neue App für Umfragen unter Mitarbeitenden: Wie gesund ist unser Arbeitsklima?

Ein VBG-Onlinetool ermöglicht Arbeitgebern, anonym, datensicher und kompakt die Teamsituation zu ermitteln und mit der eigenen Wahrnehmung zu vergleichen.



Stimmungsbarometer in App-Form ist keine Spielerei: Mangelnde Motivation schlägt auf die Produktivität.

Foto: rawpixel

**D**igitalisierung, Globalisierung, Cloudworking, mobiles oder auch hybrides Arbeiten: Das sind wichtige Trends, die den aktuellen, in manchen Bereichen massiven Umbruch in der Arbeitswelt beschreiben – und überall ist mehr denn je Teamarbeit gefragt! Die Zeiten, in denen einsame Wölfinnen und Wölfe hinter geschlossenen Bürotüren stoisch ihre Aufgaben abarbeiteten, sind passé. Teamfähigkeit gehört heute zu den wichtigsten Soft Skills von „New Work“. Wenn unterschiedlichste Kompetenzen und Charaktere in Arbeits- und Projektgruppen zusammenkommen, ist Teamarbeit der Schlüssel für gegenseitige Unterstützung und das Erreichen gemeinsamer Ziele.

Aber fühlen sich auch alle wohl dabei? Werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Team gleichermaßen gehört, akzeptiert und wertgeschätzt? Stimmen die Rahmenbedingungen für alle, oder lässt sich der Büroalltag optimieren? Die VBG hat ein Online-tool entwickelt, das wichtige Hinweise auf die Beantwortung solcher Fragen geben kann: Mit der App „esgehtumdein.team“ können

Unternehmen oder auch Führungskräfte feststellen, ob sie dieselbe Wahrnehmung von Zufriedenheit und Teamgeist haben wie die Teammitglieder. Absolut anonym, leicht verständlich und kostenlos hilft die App bei der Analyse der Arbeitssituation und gibt individuelle Handlungsempfehlungen für mehr Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## Eine App besonders für junge Unternehmen

„Wir sprechen mit dieser App vor allem junge Unternehmen an, die sich mit dem Thema psychische Belastungen als Teil der Gefährdungsbeurteilung noch nicht befasst haben“, sagt Sören Prinz, der das Projekt betreut. Gerade Gründerinnen und Gründer seien oft ganz nah dran an ihren Teams, aber als Folge eines manchmal schnellen Wachstums würde diese Nähe häufig zerfasern. Dann könnten die Zufriedenheit und die Motivation von Einzelnen leiden und Produktivität verloren gehen. Arbeitspsychologinnen und -psychologen sowie Arbeitsmedizinerinnen und

Arbeitsmediziner der VBG haben daher mit der App „esgehtumdein.team“ ein Werkzeug entwickelt, das die Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastungen“ zwar nicht ersetzen kann, aber dennoch auf einfache Weise und unter Wahrung des gesetzlichen Datenschutzes ermitteln kann: Wo stehen wir bei den Themen Arbeitszeiten, Eigenverantwortung, Kommunikation, Handlungsspielraum, Fehlerkultur? Haben wir ein gesundes Arbeitsklima?

Die Einrichtung des von den VBG-Expertinnen und -Experten gefertigten Fragenkatalogs in der App funktioniert ganz einfach: Beauftragte eines Unternehmens oder eine Führungskraft können unter [www.esgehtumdein.team](http://www.esgehtumdein.team) nach einem Klick auf „Teamumfrage erstellen“ zunächst einen individuellen Begrüßungs- und einen Schlusstext formulieren. Die 19 Multiple-Choice-Fragen in den drei Bereichen „psychische Einflussfaktoren“, „Arbeitsumgebung“ und „Gesundheit“ sind nicht editierbar. Mit einem Klick wird am Ende der Einrichtungsphase ein Link generiert. Dieser wird per Mail an alle Teammitglieder gesendet, damit die individuelle Befragung gestartet wird und die Ergebnisse für das gesamte Team erfasst werden können. Der speziell generierte Umfrage-Link garantiert die Beschränkung auf den definierten Nutzerkreis. „Die Teilnahme an der Befragung ist somit ohne Registrierung sowohl aus dem Büro als auch aus dem Homeoffice möglich und gewährleistet zudem die Anonymität“, erläutert Sören Prinz.

### **Fragen auswerten und mit VBG-Expertinnen und -Experten Handlungsoptionen entwickeln**

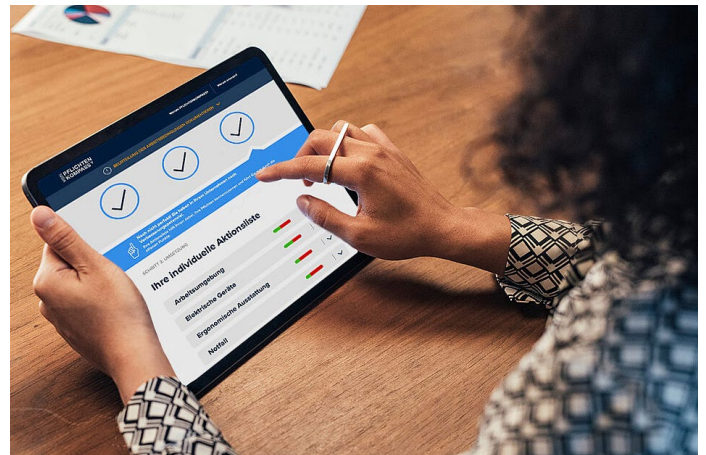
Das Besondere an der App: Führungskräfte beantworten – ganz logisch – dieselben Fragen wie die Teammitglieder, nutzen dafür aber einen gesonderten Einstieg in den interaktiven Katalog. Dadurch wird eine Gegenüberstellung der Antworten ermöglicht, die zeigt, ob und bei welchen Themen Führung und Team wirklich die gleiche Wahrnehmung haben. Bei signifikanten Abweichungen stehen der Unternehmerin oder dem Unternehmer jederzeit VBG-Expertinnen und -Experten zur Verfügung, um für die Optimierung der Arbeitssituation mögliche Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Wird das Tool regelmäßig genutzt, zum Beispiel quartalsweise, kann sehr schnell und einfach festgestellt werden, ob ergriffene Maßnahmen tatsächlich die Teamsituation verbessern konnten. Die Umfrage-Ergebnisse werden als PDF generiert und können erste Schritte hin zu gesetzlichen Pflichten, beispielsweise einer Gefährdungsbeurteilung, darstellen. Gemeinsam, im Team! ■

Veröffentlicht am 14.12.2021 auf [www.certo-portal.de](http://www.certo-portal.de)

## VBG-PFLICHTENKOMPASS

# Per Online-Navi durch den Vorschriftendschungel

Der VBG-Pflichtenkompass weist Firmen mit elf bis 50 Beschäftigten unkompliziert den Weg, ihre Pflichten zu Sicherheit und Gesundheit im Büro zu erfüllen.



Viele Infos mit nur wenigen Klicks: Der Pflichtenkompass ist auch von mobilen Endgeräten aus bestens zu erreichen.

Foto: iStock

Laut Gesetzgeber sind die Themen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz Chefsache. Das Arbeitsschutzgesetz besagt: „Der Unternehmer hat die erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu treffen.“ Wer ein Unternehmen leitet, versucht natürlich, alles im Blick zu behalten, von der Auftragslage bis zur Zeiterfassung. Die umfangreichen Vorschriften rund um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz können allerdings ganz schön in Atem halten, auch wenn es „nur“ um Bürotätigkeiten geht. Dass sie eine Gefährdungsbeurteilung durchführen müssen, wissen viele Unternehmerinnen und Unternehmer. Aber wie das alles funktioniert und wie sie ihren gesetzlichen Fürsorgepflichten umfassend gerecht werden, um ihre Beschäftigten körperlich und seelisch gesund zu halten, ist nicht allen bekannt. Hier hilft der VBG-Pflichtenkompass, eine Webapplikation, die Interessierte schnell und unkompliziert durch den Dschungel der Vorschriften führt.

## In 30 Minuten schlau geklickt

Mit wenig Aufwand analysiert das Tool anonym die gegenwärtige Lage der Sicherheit am Büroarbeitsplatz im eigenen Unternehmen und verweist in kompakter Form auf individuelle Verbesserungsmöglichkeiten sowie weiterführende Informationen und Unterstützungsangebote der VBG. Wer 30 Minuten investiert, hat viel gelernt: Fünf kurze Fragen zum eigenen Unternehmen helfen bei der Analyse des Ist-Zustandes. Anschließend können die Nutzenden herausfinden, welche Themen zum Arbeitsschutz speziell für sie wichtig sind. Im nächsten Schritt werden die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten analysiert. Danach werden konkrete Verbesserungsmöglichkeiten vorgeschlagen. Mithilfe einer individuellen Aktionsliste können Nutzerinnen und Nutzer sofort loslegen. Das Programm ist dabei so smart, dass es beispielsweise sofort berechnet, wie viele Brandschutz helfende oder Ersthelfende ein Unternehmen braucht. ▶

## Ergebnisoffene Herangehensweise

Nicht nur das Tool, auch seine Entstehungsgeschichte ist Innovation pur. „Das für die Entwicklung zuständige Team bei der VBG hat erstmals mit Design-Thinking-Methoden gearbeitet“, erklärt Annette Jacobs, die als Projektleiterin der VBG von Anfang an dabei war und die Story des Pflichtenkompasses so gut kennt wie keine zweite. Design Thinking? Dabei handelt es sich um einen Prozess zur Förderung von kreativen Ideen, der in den 1990er-Jahren in Kalifornien erfunden wurde. Er zielt darauf ab, Innovationen zu entwickeln, die sich in erster Linie an den Nutzenden und deren Bedürfnissen orientieren. „Es geht um den Lösungsweg und das Hineinversetzen in die Anwenderinnen und Anwender. Im Mittelpunkt bei allen Überlegungen steht immer der Mensch“, erklärt Heiko Tullney. Als Leiter des Teams von Indeed Innovation hat er gemeinsam mit der VBG-Arbeitsgruppe den Pflichtenkompass entwickelt und die VBG-Arbeitsgruppe in die Methoden des Design Thinking eingeführt. „So wie Produkte nur dann gut entworfen sind, wenn sie sich an den Bedürfnissen der Menschen orientieren, so sind auch Konzepte nur wirklich tragfähig, wenn sie die Probleme von Menschen auch tatsächlich lösen“, führt Tullney aus. VBG-Expertin Annette Jacobs schmunzelt: „Wir haben so viele wirklich gute Produkte im Haus, aber uns fehlt in manchen Bereichen die Sicht von außen.“ Aus Seminarrückmeldungen war bekannt, dass Unternehmerinnen und Unternehmer teilweise nicht hundertprozentig einschätzen können, worauf sie bei der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung achten müssen und wo alle diesbezüglichen Informationen zu finden sind.

Auch die Zielgruppe wurde klar eingegrenzt: „Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten bietet das VBG-KPZ-Portal viel Unterstützung rund um ihre gesetzlichen Pflichten. In großen Unternehmen kümmern sich meist ausgebildete Fachkräfte für Arbeitssicherheit um dieses Thema. Wir wenden uns an die Gruppe dazwischen“, macht Jacobs deutlich.

## Entwicklung mithilfe der Zielgruppe

Typisch Design Thinking: Welches konkrete Unterstützungsangebot am Ende des Prozesses herauskommen würde, war dabei offen. „Wir hatten Ideen von Gamification über Trainings bis zu einer Roadshow. Erst nach mehreren Iterationsschleifen, wie man die einzelnen Verbesserungsschritte nennt, wurde der Pflichtenkompass entwickelt. Am Ende ist eine Website entstanden, weil

sie orts- und zeitunabhängig Hilfe bieten kann“, berichtet Jacobs. Unternehmerinnen und Unternehmer waren dabei in mehreren Formaten beteiligt, ob bei persönlichen Befragungen und Präsentationen oder auf Basis von Internetsimulationen. Immer wieder wurde geprüft: Sind unsere Botschaften verständlich? Sind sie relevant für die Zielgruppe? Tullney selbst musste den VBG-Kosmos erst mal kennenlernen und verstehen und besuchte zur Vorbereitung ein Seminar der gesetzlichen Unfallversicherung. Die dort anwesenden Unternehmerinnen und Unternehmer erklärten ihm, dass die Fülle von Informationen manchmal eher hinderlich dabei sei, aktiv zu werden. Genau hier setzt der Pflichtenkompass an: „Er nimmt es Interessierten ab, eine ganze Broschüre oder ein Gesetz von vorn bis hinten durchzuackern, indem er die Informationen auf ihren Kern reduziert“, erklärt Annette Jacobs. „Das ist essenziell, damit die Nutzenden Lust bekommen, sich mit den Themen zu beschäftigen“, weiß Tullney. Denn: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind Unternehmerinnen und Unternehmern zwar wichtig, stehen aber nicht permanent im Mittelpunkt ihrer Überlegungen. „Wer ein Unternehmen führt, möchte dieses mit ganzer Kraft voranbringen“, erläutert der Experte.

## Unternehmen profitieren vielfältig

Und dabei helfen Maßnahmen wie eine Gefährdungsbeurteilung, ist sich Annette Jacobs sicher: „Wer die Vorschriften einhält, sorgt dafür, dass im eigenen Unternehmen besser gearbeitet wird“, ergänzt sie überzeugt. Wer beispielsweise in Prävention investiert, beugt krankheitsbedingten Ausfällen vor. „Seit ein paar Jahren ist auch die psychische Gefährdungsbeurteilung zur expliziten Pflicht geworden. Das betrifft ja auch gerade die Bürojobs, bei denen viele Beschäftigte von Stress und internen Konflikten betroffen sind“, erklärt sie. Wer sich informiert, legt also auch die Grundlage für eine gesunde und sichere Unternehmensentwicklung. ■

Veröffentlicht am 07.02.2022 auf [www.certo-portal.de](http://www.certo-portal.de)

## VBG-ANGEBOT

# Arbeitsschutz mit dem KPZ-Portal – so geht's

Mit der kostenlosen KPZ-Betreuung bietet die VBG Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten Unterstützung beim Arbeitsschutz. Dort sind auch Hilfestellungen zur Umsetzung von Schutzmaßnahmen gegen die Verbreitung des Coronavirus zu finden. Hier erfahren Sie, wie Sie das Angebot nutzen.



Foto: VGB

**A**b einer beschäftigten Person hat die Unternehmerin oder der Unternehmer eine Fürsorgepflicht für die Sicherheit und die Gesundheit des oder der Beschäftigten, und das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und die Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 2 verpflichtet dazu, eine betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung nachzuweisen. Der Arbeitsschutz ist daher eine unverzichtbare Säule der Unternehmensorganisation und ein wichtiges Führungsinstrument.

Mit der kostenlosen Kompetenzzentren-Betreuung für Mitgliedsunternehmen, kurz KPZ-Betreuung, unterstützt die VBG bei der Umsetzung des betrieblichen Arbeitsschutzes.

Herr Müller, der Botschafter des KPZ-Portals, erklärt den Weg zu einer erfolgreichen Umsetzung der KPZ-Betreuung im Unternehmen. ▶



## **Differenzierung für Teilzeitbeschäftigte**

Für Mitgliedsunternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten: Bei der Berechnung der Anzahl an Beschäftigten dürfen jährliche Durchschnittszahlen zugrunde gelegt werden. Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden werden mit dem Faktor 0,5 und Beschäftigte mit nicht mehr als 30 Stunden wöchentlich mit dem Faktor 0,75 gezählt.

## 1. Anmelden

Um die Vorteile der kostenlosen KPZ-Betreuung im vollen Umfang nutzen zu können, ist es notwendig, dass Sie sich im KPZ-Portal anmelden und mit Ihren persönlichen Daten sowie der VBG-Kundennummer registrieren. Beachten Sie, dass sich das Angebot an Unternehmerinnen und Unternehmer richtet und nicht an Beschäftigte Ihres Betriebs. Berechtig zur Nutzung des Portals sind bei der VBG versicherte Unternehmen mit einer maximalen Größe von zehn Beschäftigten.

## 2. Selbstlernen

Nach der Anmeldung im KPZ-Portal wählen Sie Ihre Branche aus. Finden Sie sich nicht in den vorgeschlagenen Branchen wieder, können Sie sich unter „Sonstige Branchen“ einordnen.

Nun beginnt das Selbstlernen, mit dem Sie sich Wissen über arbeitsschutzrelevante Themen aneignen und dieses vertiefen können. Hierzu stehen Ihnen sechs Pflicht-Lernmodule zu grundlegenden Themen und diverse Wahl-Lernmodule zu branchen- und unternehmensspezifischen Themen zur Verfügung. Im anschließenden Praxis-Check übertragen Sie das Erlernte auf Ihr Unternehmen und können Maßnahmen für Verbesserungen treffen. Der bearbeitete Praxis-Check hilft Ihnen nicht nur bei der Umsetzung Ihrer getroffenen Maßnahmen, sondern dokumentiert zusätzlich Ihre Pflicht zur Durchführung der vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung in Ihrem Unternehmen.

## 3. Fachliche Beratung nutzen

Nach der Bearbeitung Ihres Praxis-Checks können Sie die Vorteile der KPZ-Betreuung vollumfänglich nutzen. Jetzt steht Ihnen eine Beratung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie durch Betriebsärztinnen und Betriebsärzte kostenfrei zur Verfügung.

Über die KPZ-Hotline oder das Kontaktformular werden Ihnen nicht nur Ihre offenen Fragen zum Arbeitsschutz beantwortet, sondern Sie bekommen bei der Auswahl der Maßnahmen und Schutzkonzepte für Ihr Unternehmen fachkundige und praxisorientierte Hilfestellungen. In den seltenen Fällen, in denen Ihr Anliegen eine anlassbezogene Betreuung (Vor-Ort-Betreuung) erfordert, beraten Sie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KPZ-Hotline gern zum weiteren Vorgehen. Alternativ können Sie sich um eine Vor-Ort-Betreuung selbst kümmern. Ihr Vorteil: Erst mit der Inanspruchnahme einer Vor-Ort-Betreuung entstehen Ihnen als Mitgliedsunternehmen Kosten.

//

***Mir kommt beim KPZ-Portal sehr entgegen, dass die gesamte Informationsbeschaffung online möglich ist. Auf diese Weise kann ich mich flexibel mit dem Thema beschäftigen.***

*KPZ-Nutzer Thomas Schürle,  
Schürle Vermessung, Ludwigsburg*

Veröffentlicht am 28.10.2020 auf [www.certo-portal.de](http://www.certo-portal.de)

## GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG DIGITAL

# So einfach bedienen Sie den Gefahrenfinder

Fürs gesunde und sichere Arbeiten müssen zuvor ermittelte Belastungen und Gefahrendokumentiert werden. Bei der Gefährdungsbeurteilung hilft die VBG-Software GEDOKU.

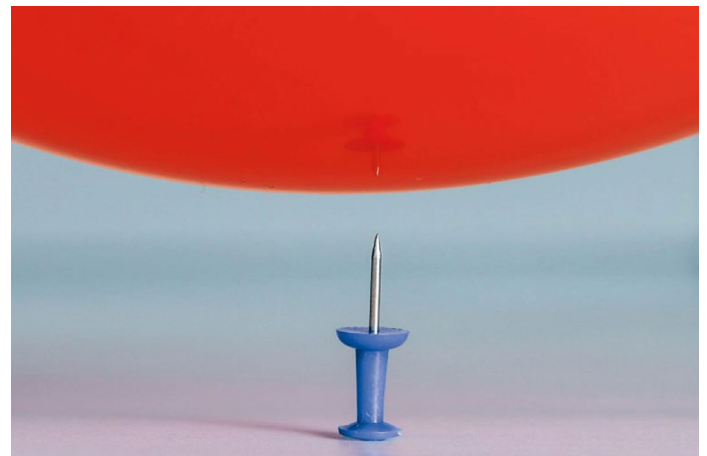


Foto: VBG

*Eine Gefährdungsbeurteilung ist je nach Betrieb unterschiedlich aufwendig. Daher unterstützt die VBG Unternehmen mit umfassenden Werkzeugen und Informationen bei der strukturierten Planung, Durchführung und Dokumentation.*

## Geballtes Gefährdungswissen einfach anwenden – dank Software

Nun kommt ein digitaler Helfer hinzu. Sein Name: GEDOKU. Die VBG-Software beinhaltet zahlreiche Kataloge von Gefährdungen und passenden Schutzmaßnahmen. Die Basiskataloge sind branchenunabhängig und können in jedem Betrieb genutzt werden. Dazu zählen die Bereiche Arbeitsschutzorganisation, Bildschirm- und Büroarbeit, Transport und Verkehr, Räume und Gebäude sowie besonders schutzbedürftige Personen. Themenkataloge und Branchenkataloge erlauben es, je nach Bedarf einzelne Themen oder branchenspezifische Aspekte in die Gefährdungsbeurteilung zu integrieren. In vorkonfektionierten Musterunternehmen werden für in der Branche typische Organisationsstrukturen die dort

üblicherweise vorkommenden Gefährdungen zugeordnet. Das erleichtert noch einmal zusätzlich die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung. Geeignet ist die Software für Betriebe mit elf bis 250 Mitarbeitenden. Extra für Betriebe mit elf bis 30 Mitarbeitenden gibt es ein Musterunternehmen „Kleine Betriebe“.

Unternehmerinnen und Unternehmer können ihre betrieblichen Gegebenheiten in der Software abgleichen – diese empfiehlt dann die passenden Maßnahmen. Selbstverständlich können eigene Maßnahmen ergänzt werden.

Die Beschäftigten arbeiten im Homeoffice? Auch hier hilft GEDOKU. Es wurde ein neuer Themenkatalog „Mobiles Arbeiten an Bildschirmgeräten“ integriert, der sich auch mit den Gefährdungen im Homeoffice beschäftigt und praxisorientierte Schutzmaßnahmen vorschlägt. ▶



## Und so hilft GEDOKU bei den einzelnen Schritten:

### Planung

Für eine erfolgreiche Gefährdungsbeurteilung sollten Nutzerinnen und Nutzer die Arbeitsschutzorganisation prüfen und den Ablauf genau vorbereiten, etwa Verantwortlichkeiten klären, Arbeitsgruppen zusammenstellen, Termine festlegen und Arbeitsbereiche sowie Tätigkeiten in sinnvolle Einheiten unterteilen. GEDOKU bietet dafür die Möglichkeit, ein individuelles Organigramm aufzubauen. Vorteil: So erfolgt direkt eine Dokumentation des gesamten Prozesses.

### Durchführung

In der Software werden nun alle Arbeitsbereiche durchgegangen, etwa bei Begehungen, Befragungen, Beobachtungen, Workshops und Untersuchungen. Bereits vorhandene Informationen zu Gefährdungen sollten dabei einfließen – dafür am besten die Beschäftigten und Fachpersonal miteinbeziehen.

GEDOKU hilft mit geballtem Wissen: Durch den Abgleich mit den individualisierbaren Katalogen können Arbeitgebende für jeden Bereich mögliche Gefährdungen zusammentragen, Risiken einstufen, passende Maßnahmen finden und diese richtig umsetzen. Im Anschluss prüfen Sie mit der Software die Wirksamkeit und schreiben die Gefährdungsbeurteilung stetig fort.

### Dokumentation

Mit der Software die leichteste Übung: Jeder Schritt, jede Gefährdung, jede geltende Regelung zur Arbeitssicherheit und Maßnahme wird in GEDOKU abgespeichert. So entsteht während des Prozesses eine lückenlose Dokumentation, die anschließend ausgedruckt oder als PDF abgespeichert werden kann. ■

Veröffentlicht am 26.10.2021 auf [www.certo-portal.de](http://www.certo-portal.de)

## PSYCHISCHE GESUNDHEIT

# Warn-Ampel: Neuer Fragebogen erleichtert Gefährdungsbeurteilung

Wer eine Gefährdungsbeurteilung durchführt, kommt am Thema psychische Belastung nicht vorbei. Wie ein neuer Fragebogen Unternehmen bei der Umsetzung hilft, erklärt Ulf Krummreich, Arbeitspsychologe bei der VBG.



Ulf Krummreich ist seit 2008 als Arbeitspsychologe bei der VBG tätig.

Foto: Privat

## Herr Krummreich, warum haben viele Unternehmen noch immer Berührungängste, wenn es um den Bereich psychische Belastungen geht?

Psyche hat den Nimbus, dass es um etwas geht, was in mir als Mensch passiert: Irgendwer möchte herausfinden, ob es mir nicht gut geht. Aber das ist ein Missverständnis. Bei der Beurteilung psychischer Belastung geht es nicht darum herauszufinden, welche Auswirkungen die Belastungen am Arbeitsplatz bisher schon gezeigt haben – sprich die Beanspruchung zu erheben. Es geht vielmehr darum zu schauen, welche Belastungen eine bestimmte Gestaltung von Arbeit potenziell hervorrufen kann und ob ebendiese eine Gefährdung darstellt. Der Mensch ist dabei ein Teil des Messverfahrens.

## Und damit tun sich viele Unternehmen schwer?

Genau. Weil sie oft vor der Frage stehen: Wie messe ich psychische Belastung eigentlich? Beispielsweise ist es für viele Führungskräfte schwierig, sich bei ihren Mitarbeitenden nach ihrem Befinden zu erkundigen und so im Zweifel auch ihren eigenen Führungsstil zu hinterfragen. Das bringt eine gewisse Angst mit sich. Dabei unterschätzen viele Unternehmen psychische Erkrankungen und denken nicht an die Folgekosten, die immens sind: In Deutschland haben wir den höchsten Anteil an Frühverrentungen und die längsten Ausfallzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen und Verhaltensstörungen. Das ist eine Tendenz, die sich auch in anderen westlichen Industrienationen zeigt.

**Mitarbeiterbefragungen sind eine Möglichkeit für Unternehmen, potenzielle Gefährdungen festzustellen. Die VBG erweitert ihr Hilfsangebot jetzt um einen neuen Fragebogen zur Gefährdungsbeurteilung psychischen Belastungen. Warum?**

Viele der Fragebögen am Markt wurden in den 1970er-Jahren validiert. Damals war die Arbeitssituation vor allem in Hinblick auf Arbeitsverdichtung und Kommunikation eine ganz andere. Der neue Fragebogen, kurz FGBU, ist zeitgemäß, entspricht dabei trotzdem eins zu eins der bisherigen Leitlinie der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) und deckt alle Merkmalsbereiche ab, die eine Gefährdungsbeurteilung umfassen sollte. Belastende Faktoren von Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und soziale Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten werden ebenso valide erhoben wie Ressourcen – Beispielsweise Handlungsspielraum und soziale Unterstützung. Hinzu kommt der Bereich der äußeren Tätigkeitsfaktoren, wie den Arbeitsmitteln und der Arbeitsumgebung, welche ebenfalls psychisch einwirken. Der FGBU stellt eine sehr gute Orientierungshilfe für betriebliche Praktiker dar und gibt konkrete Hinweise, wann gehandelt werden sollte. Genutzt wird ein Ampelsystem: Steht es auf Rot, ist damit das Risiko einer langfristig negativen Folge, wie etwa einer Erkrankung, deutlich erhöht. Gezielte Analysen und Maßnahmenableitungen in Form von Workshops können Abhilfe schaffen.

### **Die VBG stellt ihren Mitgliedsunternehmen den FGBU als Online-Fragebogen zur Verfügung. Welchen Vorteil hat das?**

Der Riesenvorteil des Online-Tools und auch ein Alleinstellungsmerkmal ist: Jedes Unternehmen kann selbstständig seinen eigenen Account für die Befragung anlegen – und zwar kostenlos. Die VBG bekommt, wenn gewünscht, keinerlei Ergebnisse mitgeteilt.

//

**„Der Riesenvorteil des Online-Tools und auch ein Alleinstellungsmerkmal ist: Jedes Unternehmen kann selbstständig einen Account für die Mitarbeiterbefragung anlegen.“**

*Ulf Krummreich, VBG-Arbeitspsychologe*

Das Vorgehen ist dabei denkbar einfach: Haben Sie als Unternehmen Ihren Account eingerichtet, gibt Ihnen das System eine Anleitung an die Hand, um eine Mitarbeiterbefragung zu generieren, und führt Sie dann weiter durch den Fragebogen. Dabei haben Sie auch die Möglichkeit, Zusatzfragen anzulegen, beispielsweise in Bezug auf Corona oder Homeoffice. Anschließend müssen Sie nur noch festlegen, an welche E-Mail-Adressen der Link zum Fragebogen gesendet werden soll, und schon kann es losgehen. Alle Mitarbeitenden erhalten diesen Link und einen Code per Mail und können sich so online in das System einloggen. Die Befragung endet nach einem selbst definierten Zeitpunkt. Oder standardisiert nach drei Wochen.

### **Wie geht es dann weiter?**

Das hängt in erster Linie von den Ergebnissen ab: Wenn die Befragung keine oder wenig Probleme aufzeigt, können die Ergebnisse dokumentiert und als Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung dokumentiert werden. Sollte die Befragung aber auch problematische Belastungen aufzeigen, so sind weitere Schritte in Form von Workshops oder anderen Maßnahmen angezeigt. Mit den Ergebnissen des Fragebogens lassen sich die betroffenen Bereiche einschränken, in denen der Handlungsbedarf groß ist. Das erleichtert den zeitlichen Aufwand. So können die Führungskräfte zeitnah mit den Mitarbeitenden der jeweiligen Abteilung in den Austausch gehen und Schritt für Schritt gemeinsam zukunftsweisende Lösungen für einen gesunden Arbeitsplatz erarbeiten. ■

Veröffentlicht am 08.11.2022 auf [www.certo-portal.de](http://www.certo-portal.de)

[www.certo-portal.de/schwerpunkte](http://www.certo-portal.de/schwerpunkte)

**IMPRESSUM**

Whitepaper sind unregelmäßig erscheinende, eigenständige Publikationen des VBG-Kundenmagazins Certo.

VBG, Massaquoiassage 1,  
22305 Hamburg, [www.vbg.de](http://www.vbg.de)  
Verantwortlich für den Inhalt (i. S. d. P.):  
Dr. Andreas Weber

**Chefredaktion VBG:** Daniela Dalhoff

**Projektleitung VBG:** Friederike Dittmer

**Kontakt zur Redaktion:**  
Tel. 040/51 46-25 62, [certo@vbg.de](mailto:certo@vbg.de),  
[www.vbg.de/certo](http://www.vbg.de/certo)

**Produktion:**  
fischerAppelt, relations GmbH

**Projektleitung:** Leonie Novak

Nachdrucke aus Certo, auch in Auszügen, nur nach Genehmigung durch die Redaktion.



*Certo ist prämiert mit:*





## Die Arbeit verändert sich. **Wir uns auch.**

Wählen Sie jetzt, wie Sie Certo künftig erhalten wollen: digital per Newsletter-Abo und/oder als gedrucktes Magazin per Post! Sie entscheiden!



[www.vbg.de/  
mein-certo-abo](http://www.vbg.de/mein-certo-abo)