

PSYGA-ERGEBNISBERICHT

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER PFLEGE

**Mitarbeiterbefragung im Rahmen einer
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
gem. § 5 ArbSchG**

sehlbach & teilhaber GmbH

Standard-Standort

Januar 2026

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Einleitung	3
Mitarbeiter / Rücklaufquote	5
Gesamtergebnis	6
Ergebnisse der Themenbereiche	
I Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgaben	8
II Arbeitsorganisation	11
III Soziale Beziehungen	14
IV Arbeitsumgebung	17
Glossar statistischer Begriffe	20
Verfasser	21
Kategorisierung der Fragen	22
Zertifikat	23

EINLEITUNG

Alle Unternehmen sind gemäß § 5 (6) Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, die Gefährdung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zu beurteilen. Psychische Belastungen sind außerdem eine der Hauptursachen für Arbeitsausfälle.

Die folgende Ergebnisdarstellung erläutert die Bewertungen Ihrer Mitarbeiter:innen hinsichtlich psychischer Gefährdungen am Arbeitsplatz.

Zudem erhalten Sie nützliche Tipps zur Erstellung Ihrer unternehmensinternen Gefährdungsbeurteilung. Damit gewinnen Sie mindestens doppelt:

- Sie erfüllen den gesetzlichen Auftrag und
- Sie erhalten wertvolle Informationen darüber, wie Mitarbeitende Ihre Arbeitssituation erleben.
Daraus können Sie durch entsprechende Maßnahmen Fehlzeiten senken und die Gesundheit und Motivation Ihrer Teams stärken.

Ihre Ergebnisdarstellung gliedert sich in die vier Merkmalsbereiche der psychischen Belastung laut der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie GDA (siehe gda-portal.de). Diese sind wie folgt:

Kategorie	Unterkategorie
Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgaben	Handlungsspielraum Verantwortung Qualifikation Emotionale Inanspruchnahme
Arbeitsorganisation	Arbeitszeit Arbeitsablauf / Arbeitsintensität Information/ Informationsangebot
Soziale Beziehungen	Soziale Beziehungen zu Kollegen Soziale Beziehungen zu Vorgesetzten
Arbeitsumgebung	Arbeitsmittel Physische Faktoren Arbeitsplatzgestaltung

Somit ist die Anerkennung durch Berufsgenossenschaften, und andere Prüfinstanzen gegeben.

Den einzelnen Merkmalsbereichen sowie den entsprechenden Unterkategorien (inklusive Kurzbeschreibung) zugeordnete Einzelfragen finden Sie im Bereich KATEGORISIERUNG FRAGEN.

EINLEITUNG

Der Ergebnisbericht ist ein wesentlicher Teil der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG. Laut Gesetz ist weiterhin eine entsprechende Maßnahmenplanung erforderlich.

Auf jeder Seite werden jeweils Fragestellungen (Items) aus dem Standard aap-Fragebogen (mit A gekennzeichnet) und aus dem PSYGA-Sonderfragebogen (mit P gekennzeichnet) dargestellt.

Ergebnisse werden wie im Standard-aap als Mittelwert (MW) ausgewiesen. In der grafischen Ansicht werden die Mittelwerte für jede einzelne Frage in **gelb** dargestellt und verschiedenen Werten (Selbsteinschätzung, Benchmark, Projektmittelwert etc.) gegenübergestellt.

Die Bewertung, ob eine Gefährdung vorliegt erfolgt anhand der Interpretation der Einzelergebnisse in Bezug zum Mittelwert und dem Branchen-Benchmark.

Die einzelnen Fragen sind als Aussagen formuliert, die mithilfe einer in der Sozialwissenschaft anerkannten Likert-Skala* durch Ankreuzen beantwortet werden.



Die Leitung der Einrichtung hat die gleichen Fragen erhalten und wurde aufgefordert dort abzuschätzen, wie ihre Mitarbeiter:innen den Fragebogen ausfüllen werden. Konkret sollte pro Frage der erwartete Mittelwert (mit einer Nachkommastelle) abgeschätzt werden.

*Die Likert-Skala dient im engeren Sinn dazu, die Einstellung einer befragten Person zu einem Thema zu erfassen. Die Likert-Skala ist nach dem amerikanischen Psychologen Rensis Likert benannt. Für einen Likert-Test werden mehrere wertende Aussagen formuliert, denen die Person mittels einer Skala zustimmt oder die sie ablehnt.

BEFRAGTE / RÜCKLAUFQUOTE

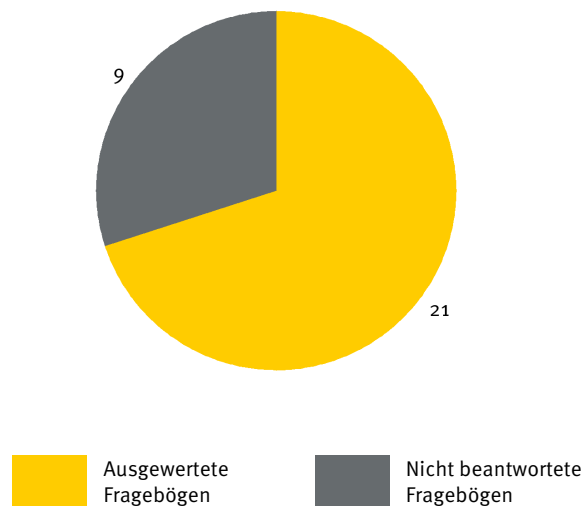
Die Befragung der Mitarbeiter:innen des Standorts **Standard-Standort** wurde im Januar 2026 durchgeführt.

30 Mitarbeiter:innen haben Fragebögen erhalten.

Die Fragebögen wurden unter Beachtung der Anonymität ausgewertet. Die Erfassung und Auswertung der Befragung wurde bei sehlbach & teilhaber gmbh in Berlin durchgeführt.

Für diese Befragung konnten **21** Mitarbeiter:innen-Fragebögen ausgewertet werden, woraus sich eine Rücklaufquote von **70,00%** ergibt. Die dem Benchmark zugrunde liegende durchschnittliche Rücklaufquote beträgt **52,00%**.

Rücklaufquote 70,00%



GESAMTERGEBNIS

Um die Einzelergebnisse aus den 35 Fragen einordnen zu können, werden diese gegen unterschiedliche Mittelwerte ins Verhältnis gesetzt.

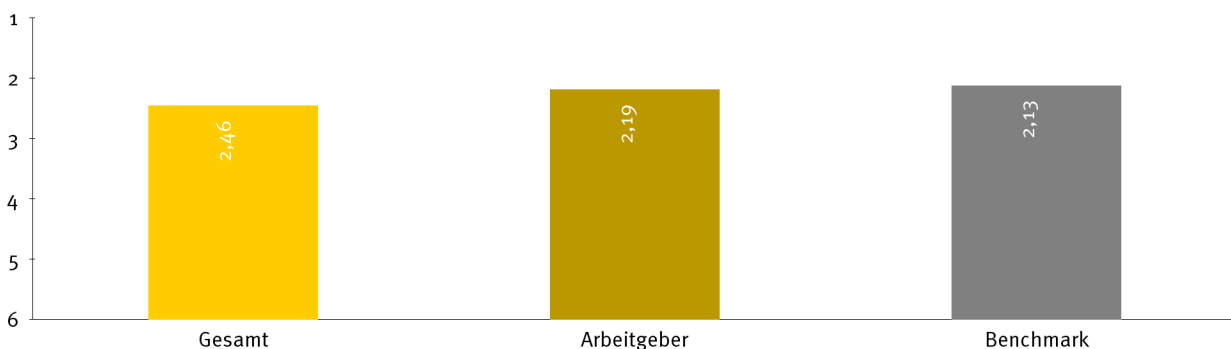
Gesamtmittelwert (Gesamt) - Zuerst wird der Mittelwert für diesen Standort über alle 35 Fragen dieser Befragung berechnet. **Der Gesamtmittelwert für die vorliegende Befragung beträgt 2,46.** Der Gesamtmittelwert wird in allen Grafiken als **horizontale Linie** dargestellt. Der Gesamtmittelwert bietet so eine Referenzlinie, an der positive wie negative Abweichungen leicht abgelesen werden können.

Mitarbeiter:innen (Mitarbeiter) - Mittelwerte der Antworten der Mitarbeiter:innen dieser Befragung werden im Folgenden immer **gelb** dargestellt.

Arbeitgebereinschätzung (Arbeitgeber) - Diesem Wert wird die Selbsteinschätzung des Arbeitgebers entgegengesetzt. **Der Mittelwert der Arbeitgebereinschätzung über alle 35 Fragen beträgt 2,19.** Werte des Arbeitgebers werden im Folgenden immer **dunkelgelb** dargestellt.

Benchmark - Des Weiteren werden Benchmarks berechnet, die die Mittelwerte über durchgeführte PSYGA - Befragungen widerspiegeln. **Der relevante Benchmark über alle Befragungen mit insgesamt 9.214 Befragten liegt bei 2,13.** Der Benchmark wird im Folgenden immer **grau** dargestellt.

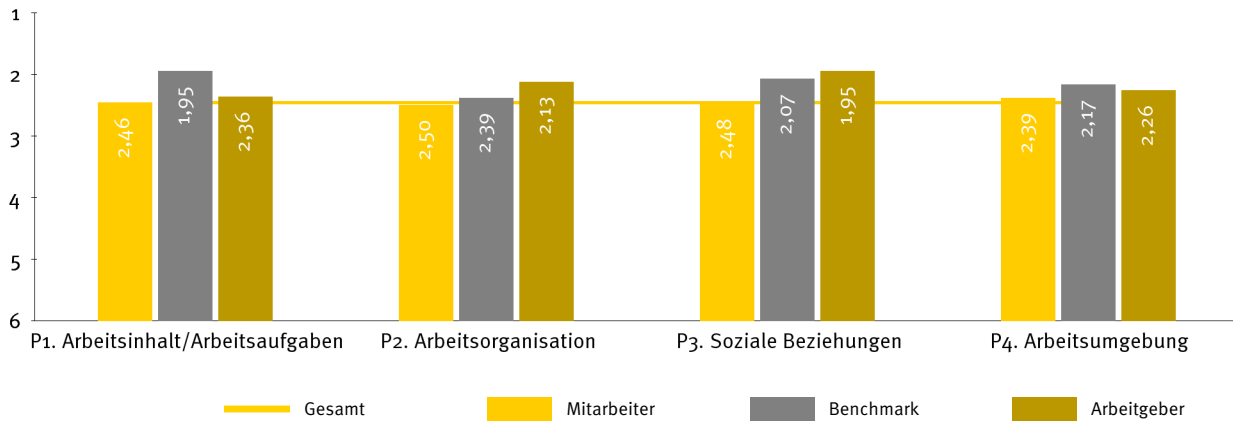
Die folgenden Seiten zeigen die Einzelergebnisse der Mitarbeiterbefragung im Vergleich zum Gesamtmittelwert 2,46. Pro Themenbereich werden jeweils auf einer eigenen Seite die Werte der Mitarbeiter:innen alleine, im Vergleich mit der Arbeitgebereinschätzung, im Vergleich mit den Benchmarkwerten und - wenn Vorbefragungen vorliegen - mit den vergangenen Ergebnissen dargestellt.



ERGEBNIS PRO THEMENBEREICH

Vergleich zwischen Mitarbeitern und Benchmark

Mittelwerte der vier Themenbereiche gemessen am Gesamtmittelwert 2,46



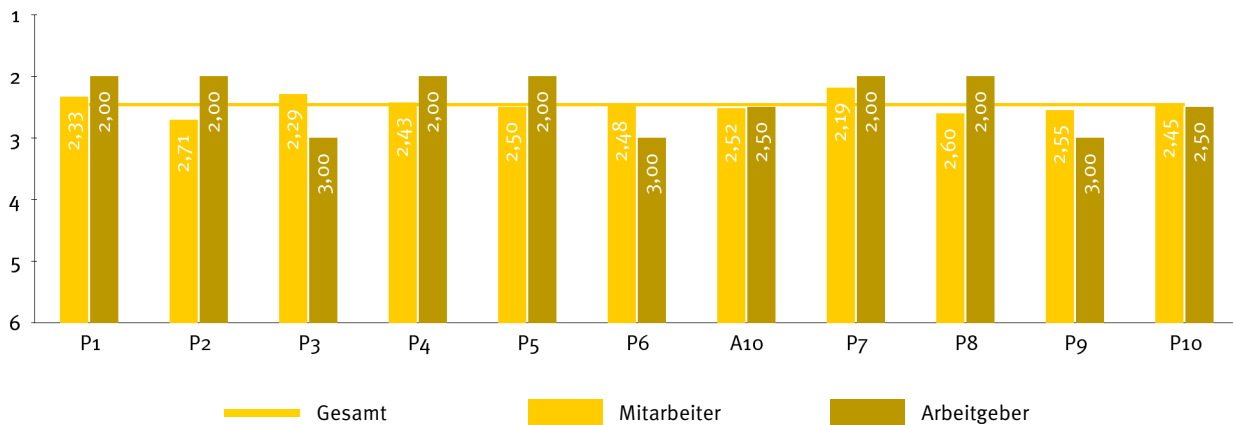
Nr.	Themenbereich	Mitarbeiter	Benchmark	Abweichung
P1	Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgaben	2,46 ↔	1,95	-0,51
P2	Arbeitsorganisation	2,50 ↓	2,39	-0,11
P3	Soziale Beziehungen	2,48 ↓	2,07	-0,41
P4	Arbeitsumgebung	2,39 ↑	2,17	-0,22

↓ = Wert ist schlechter als der Gesamtmittelwert | ↑ = Wert ist besser als der Gesamtmittelwert

ARBEITSINHALT/ARBEITSAUFGABEN

Vergleich zwischen Mitarbeitern und Arbeitgeber

Mittelwerte der Fragen gemessen am Gesamtmittelwert 2,46



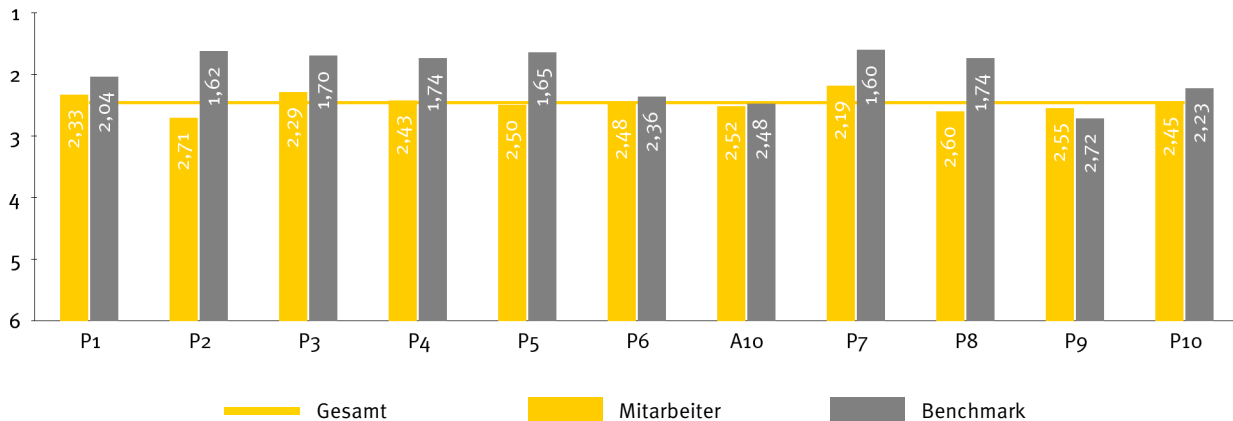
Nr.	Frage	Mitarbeiter	Arbeitgeber	Abweichung
P1	In unserer Einrichtung ist klar geregelt, wer für welche Bereiche verantwortlich ist.	2,33 ↑	2,00	-0,33
P2	Ich weiß genau, für welche Arbeiten ich verantwortlich bin.	2,71 ↓	2,00	-0,71
P3	Ich habe Einfluss darauf, wie ich meine Arbeit erledige.	2,29 ↑	3,00	0,71
P4	Ich habe Einfluss darauf, in welcher Reihenfolge ich meine Arbeit erledige.	2,43 ↑	2,00	-0,43
P5	Ich kann meine Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Arbeit anwenden.	2,50 ↓	2,00	-0,50
P6	Wenn ich neue Aufgaben erhalte, werde ich ausreichend eingearbeitet.	2,48 ↓	3,00	0,52
A10	Ich werde individuell bei Fort- und Weiterbildungen unterstützt.	2,52 ↓	2,50	-0,02
P7	Ich erlebe meine Arbeit als sinnvoll.	2,19 ↑	2,00	-0,19
P8	Mit den emotionalen Erlebnissen (z. B. Krankheit, Tod), die ich im Arbeitsalltag habe, komme ich zurecht.	2,60 ↓	2,00	-0,60
P9	Betriebliche Probleme beschäftigen mich nicht außerhalb meiner Arbeitszeit.	2,55 ↓	3,00	0,45
P10	In meiner Freizeit finde ich genügend Entspannung, z. B. durch Hobbys und soziale Kontakte.	2,45 ↑	2,50	0,05

↓ = Wert ist schlechter als der Gesamtmittelwert | ↑ = Wert ist besser als der Gesamtmittelwert

ARBEITSINHALT/ARBEITSAUFGABEN

Vergleich zwischen Mitarbeitern und Benchmark

Mittelwerte der Fragen gemessen am Gesamtmittelwert 2,46



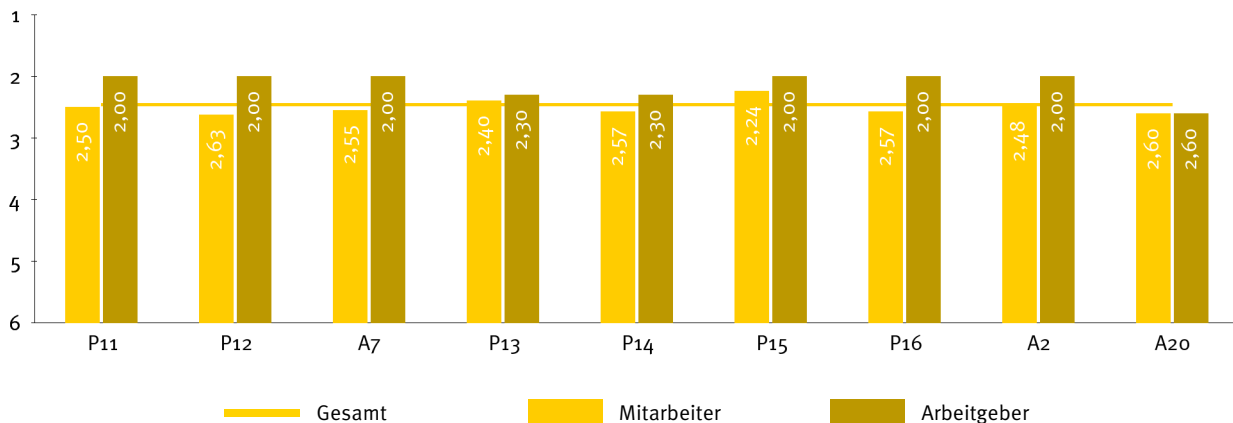
Nr.	Frage	Mitarbeiter	Benchmark	Abweichung
P1	In unserer Einrichtung ist klar geregelt, wer für welche Bereiche verantwortlich ist.	2,33 ↑	2,04	-0,29
P2	Ich weiß genau, für welche Arbeiten ich verantwortlich bin.	2,71 ↓	1,62	-1,09
P3	Ich habe Einfluss darauf, wie ich meine Arbeit erledige.	2,29 ↑	1,70	-0,59
P4	Ich habe Einfluss darauf, in welcher Reihenfolge ich meine Arbeit erledige.	2,43 ↑	1,74	-0,69
P5	Ich kann meine Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Arbeit anwenden.	2,50 ↓	1,65	-0,85
P6	Wenn ich neue Aufgaben erhalte, werde ich ausreichend eingearbeitet.	2,48 ↓	2,36	-0,12
A10	Ich werde individuell bei Fort- und Weiterbildungen unterstützt.	2,52 ↓	2,48	-0,04
P7	Ich erlebe meine Arbeit als sinnvoll.	2,19 ↑	1,60	-0,59
P8	Mit den emotionalen Erlebnissen (z. B. Krankheit, Tod), die ich im Arbeitsalltag habe, komme ich zurecht.	2,60 ↓	1,74	-0,86
P9	Betriebliche Probleme beschäftigen mich nicht außerhalb meiner Arbeitszeit.	2,55 ↓	2,72	0,17
P10	In meiner Freizeit finde ich genügend Entspannung, z. B. durch Hobbys und soziale Kontakte.	2,45 ↑	2,23	-0,22

↓ = Wert ist schlechter als der Gesamtmittelwert | ↑ = Wert ist besser als der Gesamtmittelwert

ARBEITSORGANISATION

Vergleich zwischen Mitarbeitern und Arbeitgeber

Mittelwerte der Fragen gemessen am Gesamtmittelwert 2,46



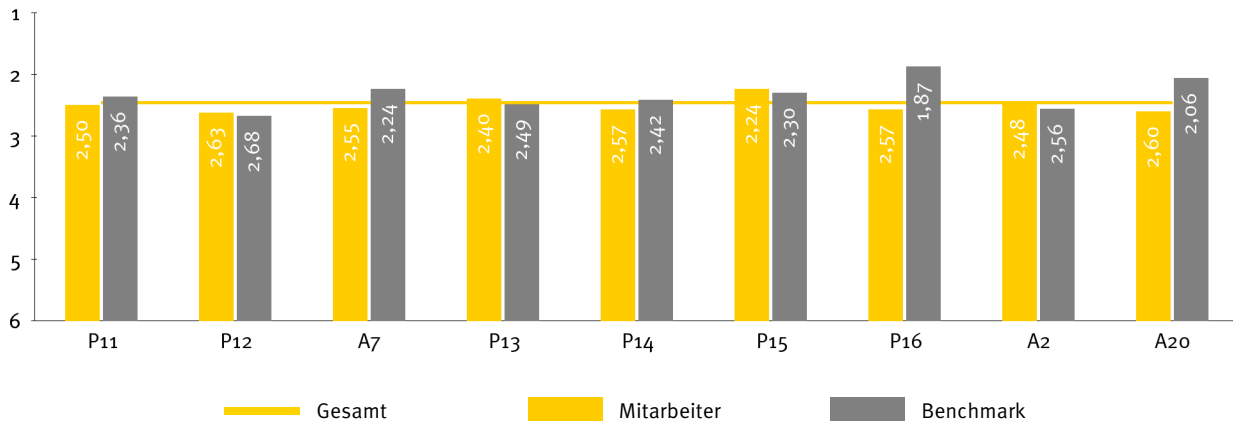
Nr.	Frage	Mitarbeiter	Arbeitgeber	Abweichung
P11	Bestimmte Aufgaben (z. B. Dokumentation, Besprechungen) kann ich ohne Unterbrechungen durchführen.	2,50 ↓	2,00	-0,50
P12	Der Dienstplan ist verlässlich, kurzfristige krankheitsbedingte Vertretungen sind die Ausnahme.	2,63 ↓	2,00	-0,63
A7	Die Dienstplanung erfolgt fair und nachvollziehbar.	2,55 ↓	2,00	-0,55
P13	In der Regel habe ich genügend Zeit, meine Arbeitsaufgaben zu erledigen.	2,40 ↑	2,30	-0,10
P14	Ungeplante Überstunden muss ich nur in Ausnahmefällen leisten.	2,57 ↓	2,30	-0,27
P15	Ich erhalte alle Informationen, um meine Arbeit gut zu erledigen.	2,24 ↑	2,00	-0,24
P16	Ich werde rechtzeitig vorab über Veränderungen an meinem Arbeitsplatz (wichtige Entscheidungen, neue Konzepte etc.) informiert.	2,57 ↓	2,00	-0,57
A2	Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen erfolgt strukturiert und zielgerichtet.	2,48 ↓	2,00	-0,48
A20	Ich werde über betriebliche Belange (Fortbildungen, neue Mitarbeiter:innen, Feste etc.) gut und zeitnah informiert.	2,60 ↓	2,60	0,00

↓ = Wert ist schlechter als der Gesamtmittelwert | ↑ = Wert ist besser als der Gesamtmittelwert

ARBEITSORGANISATION

Vergleich zwischen Mitarbeitern und Benchmark

Mittelwerte der Fragen gemessen am Gesamtmittelwert 2,46



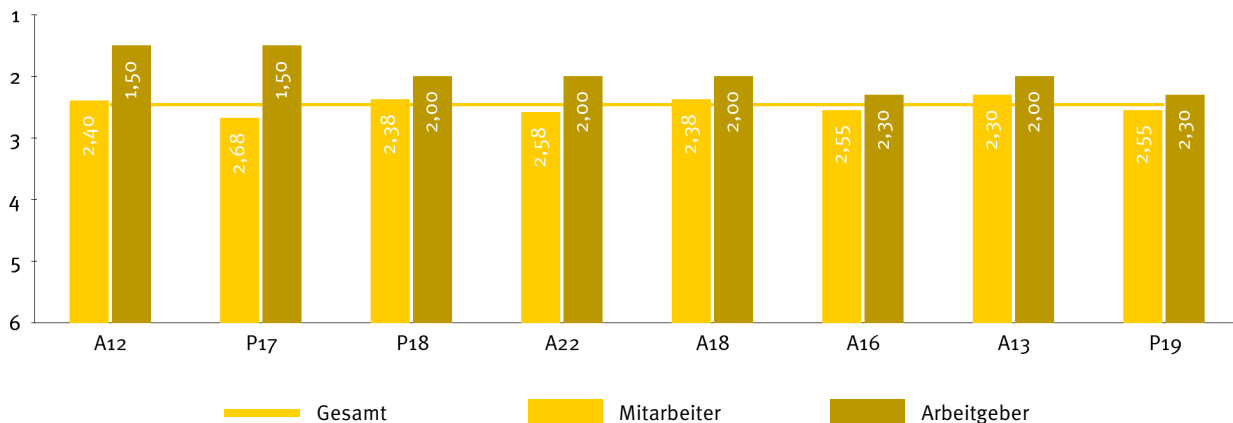
Nr.	Frage	Mitarbeiter	Benchmark	Abweichung
P11	Bestimmte Aufgaben (z. B. Dokumentation, Besprechungen) kann ich ohne Unterbrechungen durchführen.	2,50 ↓	2,36	-0,14
P12	Der Dienstplan ist verlässlich, kurzfristige krankheitsbedingte Vertretungen sind die Ausnahme.	2,63 ↓	2,68	0,05
A7	Die Dienstplanung erfolgt fair und nachvollziehbar.	2,55 ↓	2,24	-0,31
P13	In der Regel habe ich genügend Zeit, meine Arbeitsaufgaben zu erledigen.	2,40 ↑	2,49	0,09
P14	Ungeplante Überstunden muss ich nur in Ausnahmefällen leisten.	2,57 ↓	2,42	-0,15
P15	Ich erhalte alle Informationen, um meine Arbeit gut zu erledigen.	2,24 ↑	2,30	0,06
P16	Ich werde rechtzeitig vorab über Veränderungen an meinem Arbeitsplatz (wichtige Entscheidungen, neue Konzepte etc.) informiert.	2,57 ↓	1,87	-0,70
A2	Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen erfolgt strukturiert und zielgerichtet.	2,48 ↓	2,56	0,08
A20	Ich werde über betriebliche Belange (Fortbildungen, neue Mitarbeiter:innen, Feste etc.) gut und zeitnah informiert.	2,60 ↓	2,06	-0,54

↓ = Wert ist schlechter als der Gesamtmittelwert | ↑ = Wert ist besser als der Gesamtmittelwert

SOZIALE BEZIEHUNGEN

Vergleich zwischen Mitarbeitern und Arbeitgeber

Mittelwerte der Fragen gemessen am Gesamtmittelwert 2,46



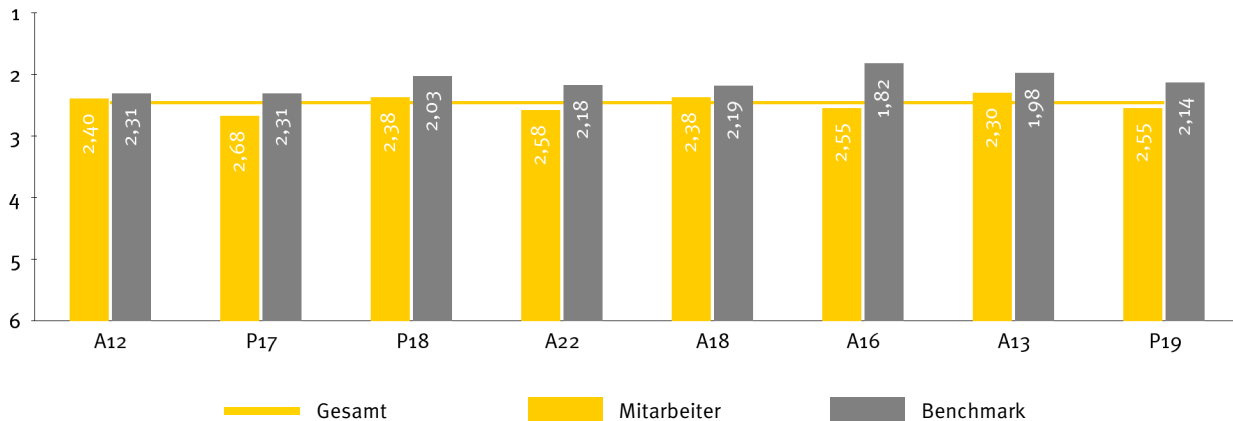
Nr.	Frage	Mitarbeiter	Arbeitgeber	Abweichung
A12	Mitarbeiter:innen stehen füreinander ein und helfen sich gegenseitig.	2,40 ↑	1,50	-0,90
P17	Ich fühle mich wohl im Team.	2,68 ↓	1,50	-1,18
P18	Wenn es einen Konflikt im Team gibt, wird dieser in angemessener Zeit gelöst.	2,38 ↑	2,00	-0,38
A22	Besondere Ereignisse werden in unserer Einrichtung gefeiert.	2,58 ↓	2,00	-0,58
A18	Vorgesetzte wertschätzen meine Leistung.	2,38 ↑	2,00	-0,38
A16	Vorgesetzte vertrauen auf meine Arbeit, ohne mich ständig zu kontrollieren.	2,55 ↓	2,30	-0,25
A13	Mitarbeiter:innen werden gleichberechtigt und fair behandelt, unabhängig von z.B. Geschlecht, Herkunft oder sexueller Orientierung.	2,30 ↑	2,00	-0,30
P19	Ich erhalte bei Bedarf Unterstützung und Hilfe von meinen unmittelbaren Vorgesetzten.	2,55 ↓	2,30	-0,25

↓ = Wert ist schlechter als der Gesamtmittelwert | ↑ = Wert ist besser als der Gesamtmittelwert

SOZIALE BEZIEHUNGEN

Vergleich zwischen Mitarbeitern und Benchmark

Mittelwerte der Fragen gemessen am Gesamtmittelwert 2,46



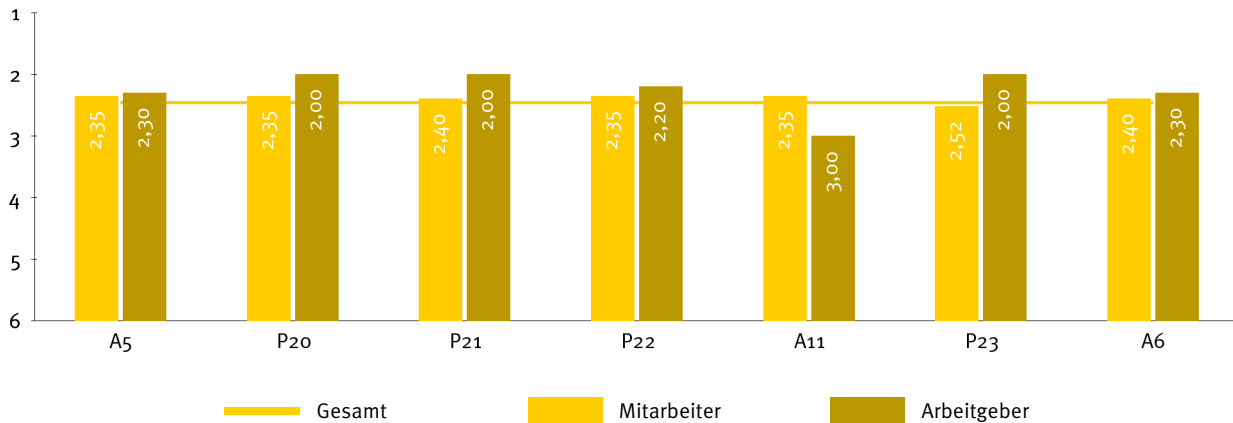
Nr.	Frage	Mitarbeiter	Benchmark	Abweichung
A12	Mitarbeiter:innen stehen füreinander ein und helfen sich gegenseitig.	2,40 ↑	2,31	-0,09
P17	Ich fühle mich wohl im Team.	2,68 ↓	2,31	-0,37
P18	Wenn es einen Konflikt im Team gibt, wird dieser in angemessener Zeit gelöst.	2,38 ↑	2,03	-0,35
A22	Besondere Ereignisse werden in unserer Einrichtung gefeiert.	2,58 ↓	2,18	-0,40
A18	Vorgesetzte wertschätzen meine Leistung.	2,38 ↑	2,19	-0,19
A16	Vorgesetzte vertrauen auf meine Arbeit, ohne mich ständig zu kontrollieren.	2,55 ↓	1,82	-0,73
A13	Mitarbeiter:innen werden gleichberechtigt und fair behandelt, unabhängig von z.B. Geschlecht, Herkunft oder sexueller Orientierung.	2,30 ↑	1,98	-0,32
P19	Ich erhalte bei Bedarf Unterstützung und Hilfe von meinen unmittelbaren Vorgesetzten.	2,55 ↓	2,14	-0,41

↓ = Wert ist schlechter als der Gesamtmittelwert | ↑ = Wert ist besser als der Gesamtmittelwert

ARBEITSUMGEBUNG

Vergleich zwischen Mitarbeitern und Arbeitgeber

Mittelwerte der Fragen gemessen am Gesamtmittelwert 2,46



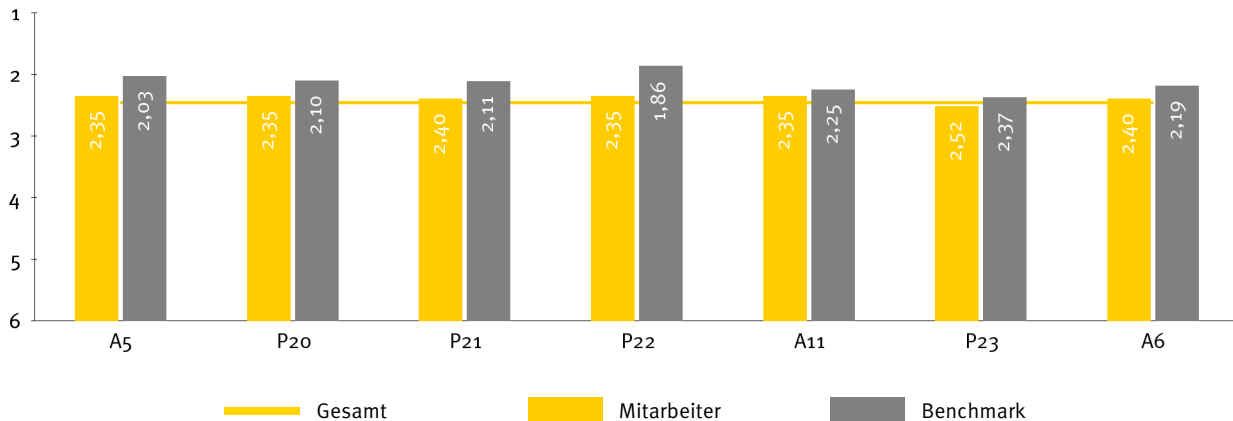
Nr.	Frage	Mitarbeiter	Arbeitgeber	Abweichung
A5	Ich erhalte die notwendigen Arbeitsmittel zur Ausübung meiner Tätigkeit.	2,35 ↑	2,30	-0,05
P20	Alle Arbeitsmittel sind funktionsfähig und werden regelmäßig gepflegt.	2,35 ↑	2,00	-0,35
P21	Ich setze die vorhandenen Arbeitsmittel (z. B. Lifter) so oft wie möglich ein, um meine Gesundheit zu erhalten.	2,40 ↑	2,00	-0,40
P22	Für die Mitarbeiter:innen finden mindestens einmal jährlich Schulungen statt, wie körperliche Fehlbelastungen vermieden werden können (z. B. rückschonendes Heben und Tragen).	2,35 ↑	2,20	-0,15
A11	Mein Arbeitgeber unterstützt Maßnahmen, die meine Gesundheit fördern.	2,35 ↑	3,00	0,65
P23	Mein Arbeitsplatz ist so gestaltet, dass ich mich wohl fühle.	2,52 ↓	2,00	-0,52
A6	Ich bin mit der Arbeitsumgebung und Ausstattung zufrieden.	2,40 ↑	2,30	-0,10

↓ = Wert ist schlechter als der Gesamtmittelwert | ↑ = Wert ist besser als der Gesamtmittelwert

ARBEITSUMGEBUNG

Vergleich zwischen Mitarbeitern und Benchmark

Mittelwerte der Fragen gemessen am Gesamtmittelwert 2,46



Nr.	Frage	Mitarbeiter	Benchmark	Abweichung
A5	Ich erhalte die notwendigen Arbeitsmittel zur Ausübung meiner Tätigkeit.	2,35 ↑	2,03	-0,32
P20	Alle Arbeitsmittel sind funktionsfähig und werden regelmäßig gepflegt.	2,35 ↑	2,10	-0,25
P21	Ich setze die vorhandenen Arbeitsmittel (z. B. Lifter) so oft wie möglich ein, um meine Gesundheit zu erhalten.	2,40 ↑	2,11	-0,29
P22	Für die Mitarbeiter:innen finden mindestens einmal jährlich Schulungen statt, wie körperliche Fehlbelastungen vermieden werden können (z. B. rückschonendes Heben und Tragen).	2,35 ↑	1,86	-0,49
A11	Mein Arbeitgeber unterstützt Maßnahmen, die meine Gesundheit fördern.	2,35 ↑	2,25	-0,10
P23	Mein Arbeitsplatz ist so gestaltet, dass ich mich wohl fühle.	2,52 ↓	2,37	-0,15
A6	Ich bin mit der Arbeitsumgebung und Ausstattung zufrieden.	2,40 ↑	2,19	-0,21

↓ = Wert ist schlechter als der Gesamtmittelwert | ↑ = Wert ist besser als der Gesamtmittelwert

GLOSSAR

Arbeitgeberwert	Einschätzung des Arbeitgebers, wie die Mitarbeiter:innen die Fragen beantworten.
Antwortquote	Die Antwortquote gibt an, wie viel Prozent der Befragten eine bestimmte Frage beantwortet haben. Da die Befragten gebeten wurden, nur die Fragen zu beantworten, zu denen sie eine Aussage machen können oder wollen, ist die Antwortquote selten 100%.
Benchmark	Ein Benchmark ist ein Vergleichswert, an dem eine Bewertung gemessen wird. Bei dieser Befragung wird der Begriff Benchmark immer dann genutzt, wenn die Ergebnisse aller bisher durchgeführten Befragungen gemeint sind.
Mittelwert	Der Mittelwert gibt den Durchschnittswert der gegebenen Antworten an. In der Befragung wird das arithmetische Mittel berechnet.
Rücklaufquote	Die Rücklaufquote gibt an, wie viel Prozent der erwarteten Fragebögen in die Auswertung eingeflossen sind.
Skala	<p>Eine Skala gibt bei einer Befragung die gleichmäßig abgestuften Antwortmöglichkeiten vor. Die Antworten dieser Befragung wurden durch Auswahl der Werte auf einer, in der Sozialwissenschaft anerkannten, Likert-Skala* von 1 - trifft voll zu bis 6 - trifft gar nicht zu ermittelt.</p> <p>* Die Likert-Skala dient im engeren Sinn dazu, die Einstellung einer befragten Person zu einem Thema zu erfassen. Die Likert-Skala ist nach dem amerikanischen Psychologen Rensis Likert benannt. Für einen Likert-Test werden mehrere wertende Aussagen formuliert, denen die Person mittels einer Skala zustimmt oder die sie ablehnt.</p>
Standardabweichung	Die Standardabweichung definiert, wie weit einzelne Antworten um deren Mittelwert streuen. Bei der genutzten Skala von 1 bis 6 kann die Standardabweichung Werte zwischen 0 und 2,5 annehmen. 0 wäre der Wert, wenn alle Befragten die gleiche Antwort gegeben hätten, 2,5 wenn jeweils die Hälfte der Befragten mit 1 bzw. 6 geantwortet hätte.

VERFASSER

Die Mitarbeiterbefragung & Zertifizierung **ATTRAKTIVER ARBEITGEBER PFLEGE (aap)** wird angeboten und durchgeführt von der **sehlbach & teilhaber gmbh** in Berlin. An der Konzeption und Durchführung waren Marktforschungsexperten, Psychologen und eine Vielzahl von Experten aus der Altenpflegebranche beteiligt.

Das vorliegende Projekt ist unter Beachtung allgemeiner branchenspezifischer Grundsätze für Marktforschungsinstitute und Unternehmensberatungen entwickelt und durchgeführt worden. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der Standesregelungen und des Verhaltenskodexes für Marktforscher.

Das **Modul PSYGA-P** wurde von den Demografie-Experten und Gesundheitswissenschaftlern B&S in Kooperation mit sehlbach & teilhaber gmbh inhaltlich entwickelt. Es ist angelehnt an die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

B&S ist ein Schulungs- und Beratungsunternehmen für die Sozial- und Gesundheitsbranche mit langjähriger Expertise in den Bereichen Demografie- und Gesundheitsmanagement sowie Kunden und Personalmarketing für den Sozialmarkt.

sehlbach & teilhaber gmbh ist ein exklusives Beratungsunternehmen mit fast 30-jähriger Erfahrung in der Pflegebranche. Unsere Stärke ist die Kombination aus betriebswirtschaftlichem Know-how, umfassender Branchenkenntnis sowie großer Erfahrung bei Strategie und Vermarktung. Unsere Kunden sind professionelle Pflegeeinrichtungen sowie Institutionen, die sich in der Pflegebranche engagieren.

Seit dem Jahr 2000 bieten wir Kunden- und Mitarbeiterbefragungen an. Wir haben Erfahrung mit rund 200.000 Befragten in weit über 3.000 einzelnen Befragungen.



Ilse Buchgraber
Hofgartenstr. 11
63755 Alzenau

Tel.: 06023 - 91 87 89

buchgraber@belegungsichern.de

Mona Schöffler
Leonhardyweg 50
12101 Berlin

Tel.: 030 - 45 80 25 76

schoeffler@belegungsichern.de

www.belegungsichern.de

sehlbach & teilhaber
gmbh

schleiermacherstraße 14
10961 berlin-kreuzberg

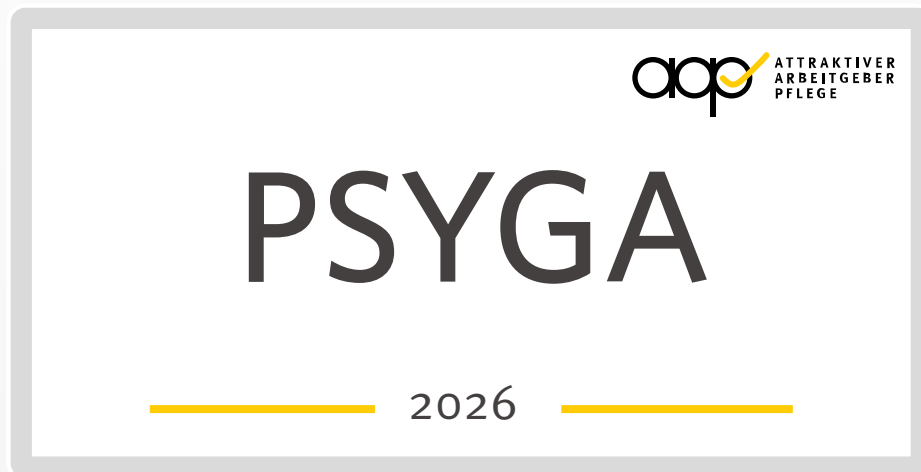
telefon 030-810 152 70

fax 030-810 152 72

psyga@aap.care

www.aap.care

URKUNDE



sehlbach & teilhaber GmbH STAGING Standard-Standort

hat mit einer Mitarbeiterbefragung eine Gefährdungsbeurteilung
psychischer Belastungen gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz durchgeführt.

Berlin, 16.01.2026

Ort, Datum

sehlbach & teilhaber
Projektleitung

Berlin, 16.01.2026

Ort, Datum

sehlbach & teilhaber
Geschäftsführer