

Bin ich als Arbeitgeber bei der psychischen GBU rechtssicher?

KOSTENLOSE CHECKLISTE

15 Fragen · § 5 ArbSchG · In Kooperation mit ZfP Tauberfranken

Diese Checkliste hilft Ihnen, den aktuellen Stand Ihrer psychischen Gefährdungsbeurteilung realistisch einzuschätzen. Beantworten Sie jede Frage ehrlich — für jedes **Ja** vergeben Sie **1 Punkt**. Die Auswertung finden Sie am Ende.

1 Rechtliche Grundlage & Dokumentation

- Wir haben die psychGBU schriftlich dokumentiert.**
§ 6 ArbSchG schreibt eine revisionssichere Dokumentation vor.
- Die Dokumentation ist bei einer Betriebsprüfung sofort vorlegbar.**
Behörden (Gewerbeaufsicht, BG) können diese jederzeit anfordern.
- Die psychGBU wurde für alle Tätigkeitsbereiche / Abteilungen durchgeführt.**
Nicht nur für einzelne Teams — sondern tätigkeitsbezogen für das ganze Unternehmen.
- Wir haben die psychGBU in den letzten 3 Jahren aktualisiert.**
Bei Umstrukturierungen, Homeoffice-Einführung etc. ist eine Aktualisierung Pflicht.

2 Analyse & Methodik

- Wir haben validierte Instrumente zur Erhebung verwendet.**
Z. B. wissenschaftlich anerkannte Fragebögen — keine reinen Eigenentwicklungen ohne Validierung.
- Die Ergebnisse wurden von einer Fachkraft ausgewertet.**
Arbeitspsychologe, Betriebsarzt oder externer Experte — nicht nur intern.
- Wir haben strukturierte Interviews oder Workshops ergänzend eingesetzt.**
Quantitative Befragungen allein reichen selten aus.
- Die wichtigsten Belastungsfaktoren sind klar benannt und priorisiert.**
Ergebnis muss konkret sein — nicht nur „allgemeiner Stress“.

psychGBU-Checkliste 2026

Bin ich als Arbeitgeber bei der psychischen GBU rechtssicher?

3 Maßnahmen & Wirksamkeit

- Aus der Analyse wurden konkrete Maßnahmen abgeleitet.**
Schriftlicher Maßnahmenplan mit Verantwortlichen und Terminen.
- Die Maßnahmen wurden tatsächlich umgesetzt.**
Geplant ≠ umgesetzt. Dieser Unterschied ist entscheidend.
- Wir haben die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft.**
§ 3 ArbSchG fordert ausdrücklich eine Erfolgskontrolle.
- Führungskräfte sind in den Maßnahmenprozess einbezogen.**
Führungsverhalten ist ein zentraler Belastungsfaktor — und Hebel.

4 Beteiligung & Kommunikation

- Mitarbeitende wurden aktiv in den GBU-Prozess einbezogen.**
Ohne Beteiligung fehlt die wichtigste Datenquelle — und das Vertrauen.
- Der Betriebsrat / die Mitarbeitervertretung wurde informiert.**
Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG ist zu beachten.
- Ergebnisse und Maßnahmen wurden den Mitarbeitenden transparent kommuniziert.**
Transparenz ist Voraussetzung für Akzeptanz und Wirkung.

Mein Ergebnis: _____ / 15 Punkte

Ihre Auswertung:

- 0–5 Punkte Kritisch:**
Dringender Handlungsbedarf — bitte zeitnah Beratung einholen.
- 6–10 Punkte Teilweise abgesichert:**
Wesentliche Lücken bestehen — gezielte Nachbesserung nötig.
- 11–15 Punkte Gut aufgestellt:**
Starke Basis — regelmäßige Überprüfung empfehlenswert.

Ihr nächster Schritt:

Weniger als 11 Punkte? Oder unsicher, wie Sie die Lücken schließen?

In einem kostenlosen 30-Minuten-Erstgespräch zeigen wir Ihnen, wie die psychGBU in Ihrem Unternehmen rechtssicher und effizient umgesetzt werden kann.

■ wegenachinnen.de/psychgbu