

# Psychische Gefährdungsbeurteilung

Alles was Du wissen musst

---

Sorge für Rechtssicherheit und mentale  
Gesundheit in **8 einfachen Schritten**



# Psychische Gefährdungsbeurteilung

## - Pflicht und Chance für Eure Organisation

Die psychische Gefährdungsbeurteilung ist nach dem **Arbeitsschutzgesetz eine Pflicht für jedes deutsche Unternehmen.**

Doch es geht um **mehr als nur gesetzliche Pflichten**: Die psychische Gesundheit Eurer Mitarbeitenden ist entscheidend für die **Leistung und Zukunftsfähigkeit** Eurer Organisation. Studien der WHO zeigen: Mentale Belastungen gehören zu den größten Risiken für Produktivität und Motivation – und **kosten Unternehmen Milliarden**. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GB Psych) ist deshalb auch Deine **Chance, Arbeitsbedingungen sichtbar zu machen, die die Leistungsfähigkeit reduzieren und Ressourcen zu stärken.**

Dieses Whitepaper stattet Dich mit **allen wichtigen Infos** aus und zeigt Dir den **Prozess einer GB Psych in 8 einfachen Schritten**: von der Vorbereitung über die Befragung bis zu Maßnahmen, Evaluation und Fortschreibung – so kannst Du einfach eine gesunde, leistungsfähige Arbeitskultur etablieren.

### Inhalt

- [Mit der GB Psych hohe Kosten des Nichtstuns vermeiden](#)
- [Benefits für viele Bereiche in Deiner Organisation](#)
- [Inhalte des Arbeitsschutzgesetzes](#)
- [Beteiligte an der GB Psych](#)
- [Pflichtinhalte der GB Psych](#)
- [Der GB Psych-Prozess in 8 Schritten](#)
- [FAQs zur GB Psych](#)
- [Best Practice](#)
- [GB Psych mit DearEmployee](#)
- [Über uns](#)
- [Extra: Anbieter-Checklist](#)
- [Kontakt-Information](#)



# GB Psych **jetzt** umsetzen: und hohe Kosten des Nichtstuns vermeiden

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist Pflicht, doch viele Unternehmen zögern mit der Umsetzung. Der Grund: sie unterschätzen die Kosten des Nicht-Handelns und sehen erstmal den Umsetzungsaufwand.

Hier zeigen wir, warum die Investition in eine GB Psych sich in jedem Fall rechnet.

## Warum eine GB Psych jetzt den Unterschied macht

**18.5%** der AU-Tage entstehen durch psychische Erkrankungen

**13%** der Beschäftigten haben ein Burnout-Risiko

**35.000** Euro kostet jeder Burnout-Fall den Arbeitgeber

TK-Gesundheitsreport 2024; Workplace Insights von DearEmployee, 2025

### Rechtliche Folgen

#### 01 Bußgelder, Geld- und Freiheitsstrafen

Vorsätzliche oder wiederholte Verstöße gegen das ArbSchG, die Gesundheit oder Leben gefährden, können sogar zu Freiheitsstrafen führen (§ 26 ArbSchG).

### Wirtschaftliche Kosten

#### 01 Hohe Ausfallkosten

denn psychische Erkrankungen verursachen lange Fehlzeiten.

#### 02 Produktivitätsverlust

durch Vertretungen, Neubesetzung, sinkende Motivation und schlechte Teamdynamik.

#### 03 Risiko hoher Regressforderungen

Bei Arbeitsunfällen oder psychischen Erkrankungen können hohe Regresszahlungen an Berufsgenossenschaften entstehen.

### Benefits für Eure Organisation

#### 01 Starker Employer Brand

Positive Ergebnisse der GB Psych wirksam für Euer Marketing nutzen.

#### 02 Vertrauen in HR

Personalteams mit Struktur und Klarheit haben das Vertrauen von Geschäftsführung und Mitarbeitenden.

#### 03 Datengestützte Entscheidungen

Statt Bauchgefühl erhält das Management belastbare Daten für Priorisierung und Budgeteinsatz.



**Frage jetzt den individuellen ROI-Rechner für Deine Organisation an: [info@dearemployee.de](mailto:info@dearemployee.de)**

# Kennst Du die Inhalte des Gesetzes?

## Sie sind eine **echte Chance**.

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet alle Unternehmen, psychische Belastungen systematisch zu reduzieren. Hier erfährst Du, was die **konkreten Anforderungen** des Arbeitsschutzgesetzes sind und das sie die **Basis zukunftsfähiger Organisationen** sind.

### Die wichtigste Aussage des Arbeitsschutzgesetzes

„Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für die psychische Gesundheit möglichst gering gehalten wird.“ ArbSchG §4

### Was bedeutet das konkret für Eure Organisation?

✓ **Systematische Optimierung von Arbeit**

Ziel des Gesetzes: Arbeit so zu gestalten, dass Belastungen reduziert werden.

✓ **Fokus auf die Arbeit, nicht die Person**

Es geht um die Organisation, nicht um individuelle Mitarbeitende oder Diagnosen.

✓ **Reduktion statt völliger Vermeidung**

Nicht jedes Risiko lässt sich vermeiden – aber viele können gesenkt werden.

### Pflicht trifft Mehrwert.

Jede gesetzliche Forderung ist notwendig für Eure Zukunftsfähigkeit, unabhängig vom gesetzlichen Druck.



#### **Belastungen sichtbar machen**

**§ 5 Abs. 1: Belastung ermitteln u. beurteilen**

= Transparenz schaffen: Identifizieren von Arbeitsbedingungen, die Stress verursachen – die Basis für gesunde Performance.



#### **Teams im Fokus**

**§ 5 Abs. 2: Tätigkeitsbereiche unterscheiden**

= Einzelne Teams betrachten: Mit differenzierten Insights steuert Ihr Maßnahmen gezielt statt mit der Gießkanne.



#### **Arbeit gesund gestalten**

**§ 3 Abs. 1: Maßnahmen umsetzen, Wirksamkeitskontrolle**

= aus Daten werden Lösungen: Wirksame Maßnahmen umsetzen und ihre Wirkung prüfen - für nachhaltige Entlastung.



#### **Fortschritt sichern**

**§ 6 Abs. 1 & § 3 Abs. 1: Dokumentation und Fortschreibung**

= Gesundheit als Prozess: Dokumentieren, evaluieren und kontinuierliche Optimierung von Angeboten.

# Die GB Psych: Benefits für viele Bereiche in Deiner Organisation

Du meinst, die GB Psych sei nur Arbeitsschutz-Thema? Weit gefehlt. Sie unterstützt die Arbeit diverser Abteilungen in Eurer Organisation. Sieh selbst!



## Geschäftsführung Organisation gestalten und ruhig schlafen

1. Bußgelder, Sanktionen, persönliche Haftung vermeiden
2. Die besten Köpfe halten, Prozesse optimieren



## Arbeitsschutz und Gesundheit Aufbau und Optimierung des BGMs

1. Belastungen und Beschwerden erkennen und reduzieren
2. Bereich stärken: Daten zur Kommunikation ans Management



## Personal/HR Mit Daten führen

1. Führungsarbeit daten-basiert aufstellen
2. Ressourcen für relevante Themen besser verhandeln



## Marketing Employer Branding

1. Identifizierte Stärken der Organisation für die Außendarstellung nutzen
2. Fachkräfte gewinnen durch gesundheitsorientiertes Image



## Finance Budgets besser einsetzen

1. Investitionen nach echten Bedarfen steuern
2. ROI von Investitionen daten-basiert verstehen

# Wer trägt die Verantwortung? Gewinne den Überblick.

Eine effektive Umsetzung der GB Psych gelingt am besten, wenn alle Beteiligten ihre Rollen klar kennen. Hier siehst Du, wer welche Aufgaben hat und wer die Verantwortung trägt.



## Wer macht was?

### 01 Geschäftsführung

Trägt die Gesamtverantwortung und kann strategische Prioritäten setzen.

### 02 HR/BGM/Arbeitsschutz

Übersetzt die Strategie in operative Prozesse und koordiniert die Umsetzung.

### 03 Betriebsrat

Prüft und sichert die Mitbestimmung bei allen relevanten Maßnahmen.

### 04 Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Bringt Fachwissen aus Arbeitsschutz und Gesundheit zusammen.

### 05 Berufsgenossenschaften/Unfallkassen

Unterstützen mit Beratung und prüfen die Umsetzung der rechtlichen Vorgaben.

### 06 Externe Partner (wie DearEmployee)

Können Know-how einbringen und die praktische Umsetzung erleichtern.

Auch Datenschutz, Betriebsärzt:in und Interessenvertretungen können hinzugezogen werden. Es lohnt sich, alle notwendigen Akteure frühzeitig einzubinden.

## FAQ: Kann die Geschäftsführung die GB Psych delegieren?

Ja, sie kann Personen mit der Durchführung der GB Psych beauftragen. Dies kann intern oder extern (z.B. DearEmployee) erfolgen (§ 13 Abs. 2 ArbSchG).

Dabei muss die Geschäftsführung

- bei der Auswahl darauf achten, dass die Beauftragten fachkundig sind
- die Delegation schriftlich dokumentieren, inkl. Befugnisse und Zuständigkeiten

**Aber:** sie behält auch bei Delegation die übergeordnete Kontroll-, Auswahl- und Aufsichtspflicht. Bei Pflichtverletzungen (z. B. fehlerhafter GB Psych) bleibt die Geschäftsführung rechtlich haftbar (§ 14 StGB, OWiG).

**Du hast spezifische Fragen? [info@dearemployee.de](mailto:info@dearemployee.de)**

# Pflichtinhalte der GB Psych - das musst Du wissen

Die **GDA-Leitlinien\*** definieren die **Pflichtinhalte der GB Psych**. So soll sichergestellt werden, dass **alle Stressfaktoren** erkannt werden. Orientiert Euch für eine rechtssichere GB Psych an diesen Leitlinien. Hier findet Ihr alle Arbeitsbedingungen, die Ihr beachten müsst - übersichtlich aufgeteilt in **7 Handlungsfelder**.

\*GDA steht für Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. Dabei handelt es sich um ein Bund-, Länder- und Unfallversicherungs-übergreifendes Bündnis zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. [Hier](#) findet Ihr die aktuellste Version der GDA-Leitlinien.

## Pflichtinhalte der GB Psych

- 1 Person**  
 Einarbeitung, Rollenverständnis, Qualifizierung, Sinnhaftigkeit, Entwicklungschancen

---

- 2 Aufgabe**  
 Vielseitigkeit, Vollständigkeit, Handlungsspielraum, Verantwortung, Körperliche Anforderungen, emotionale Arbeitsinhalte, emotionale Übereinstimmung, Kontakte mit Dritten

---

- 3 Organisation**  
 Arbeitsintensität, Arbeitszeit, Pausen, Prozesse, Planbarkeit, Unterbrechungen, Informationsqualität und -beschaffung

---

- 4 Raum & Zeit**  
 Gestaltung des Arbeitsplatzes und -umfelds, Arbeitsmittel, Umgang mit Schadstoffen, Schutzausrüstung, Erreichbarkeit

---

- 5 Team**  
 Erwartungen, Austauschmöglichkeiten, Zusammenarbeit, Konflikte

---

- 6 Führung**  
 Soziale Führungskompetenzen, Feedback

---

- 7 Kultur**  
 Wertschätzung, Work-Life-Balance

**Bevor Ihr also eine Methode nutzt:  
Prüft, ob sie wirklich alle Themen abdeckt.**

# So gelingt die GB Psych ganz einfach: **Der Prozess in 8 Schritten**

Die GB Psych muss kein Mammutprojekt sein. Mit einem klaren Ablauf wird sie schlank, rechtssicher und wirksam. Unser 8 Schritte-Prozess führt Dich von der Vorbereitung bis zur Evaluation – und sorgt dafür, dass Verbesserungen nachhaltig wirken.

## Ein optimaler, schlanker Prozess für Eure GB Psych



### Vorbereitung

#### Step 1. Kick-off

Ziele und Rollen festlegen, Tätigkeitsbereiche definieren.

#### Step 2. Kommunikation

Mitarbeitende informieren, Zweck erklären.



### Nachbereitung

#### Step 7. Dokumentation

Für interne Zwecke und die Prüfung der Aufsichtsbehörde. Ideal: automatisierte Dokumentation.

#### Step 8. Evaluation und Fortschreibung

Wirkung prüfen durch Wiederholung des Zyklus. Gleicher Prozess = weniger Aufwand.



### Befragung

#### Step 3. Befragung aufsetzen

Survey anpassen, Teilnehmende einladen. Wichtig: wissenschaftlicher Fragebogen, der den GDA-Leitlinien gerecht.

#### Step 4. Befragung durchführen

Anonym und repräsentativ. Besonders effektiv: mit einem digitalen Fragebogen.



### Ergebnisse u. Maßnahmen

#### Step 5. Analyse & Ergebnisse

Ergebnisse pro Team darstellen. Risiken und Ressourcen kommunizieren.

#### Step 6. Maßnahmen umsetzen

Passende Lösungen (u.a. Quick wins) mit HR/BGM und Teams definieren. Umsetzung intern oder extern.



# FAQs: Häufige Fragen und Experten-Antworten zur GB Psych

## Wie oft sollte eine GB Psych durchgeführt werden?

Das Arbeitsschutzgesetz schreibt eine **regelmäßige Aktualisierung** der Gefährdungsbeurteilung vor, macht aber **keine konkrete Jahreszahl**. Wir empfehlen **alle 1-2 Jahre**, um auch die Evaluation abzudecken. Die GB Psych ist außerdem zu aktualisieren, wenn sich **Arbeitsbedingungen wesentlich ändern** (§ 5 ArbSchG).

## Was kann ich tun, damit nach der Befragung auch etwas passiert?

1. Einen **Survey mit Feinanalyse** nutzen. Die typischen Screenings erlauben meistens noch keine Maßnahmen-Ableitung.
2. Die **Verantwortung** für die Maßnahmen-Entwicklung festlegen. **Empfehlung:** Team-spezifische Maßnahmen = Führungskräfte.
3. **Commitment** für die Maßnahmen-Gestaltung erzeugen (z.B. über Zielvereinbarungen)
4. **Einfaches Controlling** implementieren, z.B. zentral und digital wie in der DearEmployee Software

## Wie kann ich die GB Psych ohne Vorkenntnisse durchführen?

Mit Online-Tools wie DearEmployee ist es besonders einfach. Ihr erhaltet einen rechts-sicheren Fragebogen, verschickt die Befragung digital an Eure Mitarbeitenden und erhaltet die Ergebnisse automatisch. Sie sind übersichtlich und leicht verständlich aufbereitet, so dass jeder sie auch Fachwissen versteht. Beim ersten Projekt empfehlen wir eine Begleitung.

## Welche Methoden kann man nutzen?

Es gibt **keine gesetzlichen Vorgaben**, welche Methode zur Ermittlung der Belastungen genutzt werden sollte. Da den meisten Unternehmen **Anonymität, Repräsentativität und Kosteneffizienz** wichtig sind, **bevorzugen sie digitale Befragungen** gegenüber Workshops, Interviews und Begehungen.

## Was sind gute Kriterien zur Beurteilung eines Risikos?

Grundsätzlich gilt: Arbeitsbedingungen können besonders gefährden, wenn sie **dauerhaft** und/oder mit **hoher Intensität** auftreten. Darüber hinaus gilt:

- **Benchmarks:** ungeeignet, da ein "besser" im Vergleich zu anderen nicht "gut" bedeutet
- **Mittelwerte:** alleine ungeeignet, da sie nur aussagen, ob ein Faktor vorliegt, nicht aber ob er gefährdend ist
- **Zusammenhänge:** sehr gut in Kombination mit Mittelwerten

## Was sind die häufigsten Risiken für die mentale Gesundheit?

Workplace Insights, die große Studie von DearEmployee, zeigt das Vorkommen in den Unternehmen deutlich:



Quelle: Workplace Insights von DearEmployee, 2025

# So geht die GB Psych einfach und effektiv: **Best Practice**

Dieses Best Practice zeigt, wie ein Pflegedienst aus Berlin-Brandenburg die psychische Gefährdungsbeurteilung einfach und wirkungsvoll umsetzt - mit 750 Beschäftigten an über 20 Standorten.

## **Die passende Journey**

### Ziel

- Aktualisierung der GB Psych
- Fokus: Fürsorge + relevante Insights
- Erfolgskriterium: einfacher Prozess, wirksame Maßnahmen angestoßen

### Umsetzungsplan

- 12-Monats-Journey, von Erstbefragung bis Evaluation
- Partizipativ: Einbindung von Vorstand, BR, Mitarbeitenden, Führungskräften
- digitale Lösung: DearEmployee als All in One-Software

## **Vorbereitung**

### Einfaches Set-up der Befragung

- DearEmployee Survey: Individualisieren durch Anpassung der Feinanalyse, um eine individuelle Wahrnehmung für die Mitarbeitenden zu schaffen.

### Gelungene Kommunikation

- Kommunikation von Zweck, Ablauf und Anonymität durch Flyer, Poster, und Mail-Vorlagen und eine digitale Info-Session mit DearEmployee
- Versand von Einladungen zur Teilnahme und Erinnerungen per Mail aus der Software.

## **Befragung und Ergebnisse**

### Befragung

- Zeitraum: 4 Wochen
- Dauer zum Ausfüllen: 18 Minuten
- Auswertung sofort verfügbar

### Ergebnisse

- Darstellung im digitalen Dashboard für den gesamten Pflegedienst sowie für einzelne Einheiten; als PDF-Download
- Risiken und Ressourcen identifiziert
- Kommunikation der Ergebnisse in verschiedenen Calls: Steuerkreis, Führungskräfte, Mitarbeitende

## **Maßnahmen**

### Maßnahmen umsetzen

- Ideen-Entwicklung in Teams an den Standorten
- Umsetzung intern und durch externe Anbieter
- Erfolgsevaluation: geplant

## **Erfolg**

- **60 Prozent** Teilnahmequote
- **29 Führungskräfte** aktiviert
- **106 Maßnahmen** identifiziert und umgesetzt
- **Spürbare Verbesserungen**

Frage nach einem **Best Practice** aus **Deiner Branche**:  
[info@dearemployee.de](mailto:info@dearemployee.de)

# DearEmployee für Deine einfache, wirksame GB Psych

Als externer Partner liefern wir Methode und Umsetzung. Unsere Software übersetzt Eure Befragungswünsche in die passende Befragung und liefert passgenaue Lösungen zu Euren Ergebnissen: einfach, intuitiv und nachweislich wirksam.

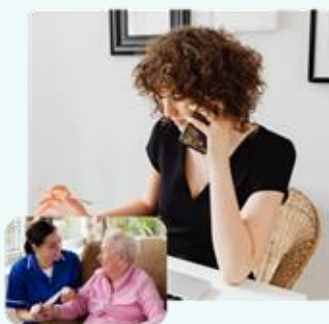


## All in One-Software

- für GB Psych, BGM, Gesundheit, Führung
- Wissenschaftliche Befragung, GDA-konform
- KPI-Dashboard mit Handlungsempfehlungen und Maßnahmen-Management
- Führungskräfte-Zugang

## Beratung und Service

- Von Self-Service bis Full Service
- Prozessbegleitung
- Führungskräfte-Coaching
- Maßnahmen-Workshops
- Keynotes, Impulse
- Digital und vor Ort



## Psychosoziale Beratung und Familienservice

- für Eure Beschäftigten
- 100% anonym; Ersttermin in 24 Std.
- Themen-Vielfalt: von Ängsten über Führung bis zum Finden eines Pflegeplatzes
- nur ausgewiesene Fach-Expert:innen
- Bewerben über DearEmployee Befragung möglich

## Erfahrung

- DearEmployee verfügt über umfassende Erfahrung aus 800+ Organisationen
- Die DearEmployee Methode wurde in Zusammenarbeit mit Universitäten entwickelt
- Unser Customer Success Team besteht aus Psycholog:innen und Gesundheitswissenschaftler:innen
- Euer Vorteil: unsere Software wird intern entwickelt



DEAR  
EMPLOYEE

# DearEmployee

## Euer Partner für gesunde Arbeit

DearEmployee bietet Software und Beratung für eine gesunde Arbeitswelt – mit Schwerpunkt auf der psychischen Gefährdungsbeurteilung.

”Wir haben DearEmployee gegründet, um gesunde Arbeitskultur einfach zu machen. Unsere Mission: Befragungen neu denken, damit sie schnell zu spürbaren Verbesserungen führen. In jedem Team. Einfach, effektiv und nachhaltig.

Dr. Amelie Wiedemann & Dr. Daniel Fodor



Let's make work  
a better place,  
together.

Gegründet wurde DearEmployee 2017. Wir haben 3 Standorte in Deutschland.

Zu unseren Kernkompetenzen gehören die **DearEmployee Software**, **Beratung** zur gesunden Arbeitsgestaltung sowie die **jährliche Studie** „Workplace Insights“.

In den letzten 10 Jahren haben wir **über 100.000 Beschäftigte** aus mehr als **800 Organisationen** erreicht, hauptsächlich in **Deutschland** und der **Schweiz**. Das ist nur möglich, weil wir über ein großes Partner-Netzwerk aus **Versicherungen, Beratungen und Prüfgesellschaften** verfügen, das unsere Leistungen bei den eigenen Kunden anbietet.

Wir sind stolz, **wirksame Veränderungen** bei unseren Kund:innen zu erreichen. Denn als Mitglied der **Charta der Vielfalt** ist uns die Nachhaltigkeit unserer Arbeit, insbesondere auf die **SDGs 5** und **8**, wichtig.

Unsere Vision: Making work a better place, together.

### Kund:innen



### Partner



### Presse



# GB-Psych, die wirkt: Checkliste für die Anbieterwahl

Qualität, Rechtssicherheit, Umsetzbarkeit – alles muss bei der Wahl des Anbieters passen. Diese Checkliste hilft Dir, einen Anbieter auszuwählen, der Euch wirklich überzeugt.

## 14 Punkte-Checkliste für die Auswahl eines GB Psych-Anbieters

### Fachliche Expertise

- Nachweisbare Erfahrung mit GB Psych (Referenzen, Branchenkenntnis)?
- Qualifizierte Fachkräfte (z.B. Arbeitspsychologie, Arbeitsschutz, BGM)?

### Methodik

- Einsatz einer wissenschaftlichen Methode?
- Nur Screening oder auch Feinanalyse?
- Anpassbare Methode an Eure Organisation?
- Klares Evaluationskonzept?

### Datenschutz & Sicherheit

- DSGVO-konforme Datenverarbeitung und Datenschutzkonzept?
- Gewährleistung der Anonymität?

### Ergebnisse und Maßnahmen

- Verständliche Ergebnisdarstellung?
- Werden zur Risikobeurteilung auch Zusammenhangsanalysen genutzt (gut) oder nur Mittelwerte oder Benchmarks (kritisch)?
- Dokumentation für Gesamtorganisation und Teams?
- Maßnahmenempfehlungen unabhängig von Anbieter-Portfolio?
- Integriertes Maßnahmen-Tracking?
- Einbindung der Führungskräfte?

## Auswertung zur Wahl des Anbieters

### <10 Punkte

- Fehlende Qualität und Struktur
- Folge: Pflichtübung ohne Mehrwert
- Keine nachhaltige Wirkung

### 10-12 Punkte

- Mittlere Qualität
- Kurzfristige Wirksamkeit möglich
- Langfristige Verbesserung unwahrscheinlich

### 12+ Punkte

- hohe Qualität & klare Prozesse
- Nachhaltige Veränderungen möglich
- Stärkung der mentalen Gesundheit

# Mehr Infos oder direkt loslegen?

DearEmployee hilft Dir, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung nicht nur rechtssicher, sondern auch mit Benefits für die ganze Organisation umzusetzen.

Lasst uns sprechen!

Dr. Amelie Wiedemann

Co-CEO

 +49 (0) 30 755 41 42 20

 [info@dearemployee.de](mailto:info@dearemployee.de)

 [www.dearemployee.de](http://www.dearemployee.de)

