

Checkliste: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz schützen



Mit dieser Checkliste können Sie prüfen, ob Sie Ihrer **Fürsorgepflicht** gegenüber den Beschäftigten bereits gerecht werden – und wo noch Handlungsbedarf besteht:

1. Gefährdungsbeurteilung & Dokumentation

- Wird eine **Gefährdungsbeurteilung** durchgeführt, die ausdrücklich psychische Belastungen berücksichtigt?
- Werden dabei geeignete Methoden genutzt (z. B. Mitarbeiterbefragungen, Workshops, Interviews)?
- Werden Ergebnisse dokumentiert und regelmäßig aktualisiert?

2. Maßnahmen & Prävention

- Gibt es **klare Regeln zur Erreichbarkeit** (z. B. keine Pflicht zu E-Mails nach Feierabend oder im Urlaub)?
- Werden Arbeitsabläufe so gestaltet, dass unnötige Unsicherheit vermieden wird (klare Strukturen, Zuständigkeiten, Kommunikation)?
- Gibt es etablierte Prozesse für **Konfliktlösung** im Team (Moderation, Mediation, Anlaufstellen)?
- Gibt es **Führungskräfteschulungen**, um Anzeichen von Überlastung zu erkennen und angemessen zu reagieren?
- Werden **Rückkehrgespräche** nach längeren Erkrankungen systematisch geführt?

3. Unterstützung & Anlaufstellen

- Gibt es **vertrauenswürdige, niedrigschwellige Anlaufstellen** im Betrieb (z. B. Betriebsrat, Vertrauenspersonen, externe Beratungsangebote)?
- Sind diese Anlaufstellen den Beschäftigten bekannt und leicht erreichbar?
- Wird ein Klima gefördert, in dem Beschäftigte Belastungen offen ansprechen können – ohne Angst vor Nachteilen?

4. Wirksamkeitskontrolle

- Werden eingeführte Maßnahmen regelmäßig auf ihre **Wirksamkeit überprüft**?
- Gibt es Feedbackschleifen mit Mitarbeitenden, ob Belastungen tatsächlich reduziert wurden?
- Werden Prozesse kontinuierlich angepasst, wenn neue Risiken sichtbar werden?

5. Unternehmenskultur & Haltung

- Wird psychische Gesundheit als **Führungsthema** verstanden – nicht nur als private Angelegenheit der Beschäftigten?
- Fragen Sie regelmäßig nach Arbeitsbelastung und Wohlbefinden – nicht nur nach Leistung?
- Wird die Fürsorgepflicht auch als **Chance für Motivation, Vertrauen und Bindung** gesehen?

Tipp: Kleine Schritte reichen oft aus – wichtig ist, dass psychische Gesundheit nicht als einmaliges Projekt verstanden wird, sondern als **dauerhafte Führungsaufgabe**.