

Psychische Gefährdungsbeurteilung

Pflicht, 7-Schritte-Ablauf & GDA-Schwerpunkt 2026–2029 – Stand Juli 2026

Wendepunkt 2026: BAuA-Handbuch Kap. 9 vollstaendig revidiert (Jan. 2026). GDA-Arbeitsprogramm Psyche 2026–2029 hebt Kontrollquoten deutlich an – Schwerpunkt KMU unter 250 Beschaeftigte. Ab 1. Jan. 2026: Mindestbesichtigungsquote 5 % aller Betriebe pro Jahr. Generische Checklisten reichen nicht mehr aus.

1 Rechtliche Grundlagen

Regelwerk	Relevanz
§ 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG	Psychische Belastungen seit 2013 ausdruecklich als Gefaehrungsfaktor gleichrangig mit physischen, chemischen und biologischen Gefaehrungen
§ 6 ArbSchG	Dokumentationspflicht: Schriftlich ab 10 Beschaeftigten zwingend; bei kleineren Betrieben auf Verlangen der Aufsichtsbehoerde
GDA-Leitlinie Psyche (2018, akt. 2024)	Definiert 5 Belastungsbereiche; 7-Schritte-Prozess; Prufgrundlage der Aufsichtsbehoerden
BAuA-Handbuch Kap. 9 (Jan. 2026)	Fordert partizipative, dialogorientierte Verfahren statt generischer Checklisten; aktueller wissenschaftlicher Stand
§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Gesundheitsschutz – umfasst Methode, Erhebungsinstrument und Massnahmen der psychischen GB
§ 25 ArbSchG	Sanktionen: Fehlende oder mangelhafte psychische GB ist Ordnungswidrigkeit; Bussgelder zwischen 5.000 und 30.000 EUR

2 Die 5 GDA-Belastungsbereiche (vollstaendig zu erfassen)

Die GDA-Leitlinie und das revidierte BAuA-Handbuch 2026 verlangen, dass alle 5 Felder beurteilt werden – auch wenn keine Auffaelligkeiten festgestellt werden. Eine nicht-auffaellige Bewertung muss ebenso dokumentiert werden wie konkrete Massnahmen:

Belastungsbereich	Typische Belastungsfaktoren
1. Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe	Vollstaendigkeit der Aufgabe, Handlungsspielraum, emotionale Inanspruchnahme, qualitative/quantitative Ueberforderung oder Unterforderung
2. Arbeitsorganisation	Arbeitszeit (Lange, Lage, Schichtsystem, Pausen), Arbeitsablauf, Unterbrechungen und Stoerungen, Zeitdruck, Handlungsspielraum
3. Soziale Beziehungen	Fuehrungsverhalten, soziale Unterstuetzung durch Kollegen, Konflikte, Isolation, emotionale Belastung durch Kundenkontakt
4. Arbeitsumgebung	Laerm, Klima, Beleuchtung, Platzverhaeltnis, Arbeitsmittel – soweit psychisch relevant (nicht nur physisch)
5. Neue Arbeitsformen	Homeoffice, mobiles Arbeiten, Plattformarbeit: Entgrenzung, Erreichbarkeit, fehlende Trennung Berufs-/Privatleben, technische Stoerungen (neu seit 2024/2025)

3 Der 7-Schritte-Ablauf nach GDA-Leitlinie

1

Vorbereitung und Planung

Verantwortliche benennen; Betriebsrat einbeziehen (§ 87 BetrVG).
Methode auswählen (Fragebogen, Workshop, Beobachtung oder Kombination).
Datenschutz und Anonymität sicherstellen (DSGVO).
Tätigkeitsgruppen bilden: homogene Gruppen mit ähnlichen Belastungen.

2

Belastungen erheben

Methoden: anonyme Befragung, moderierte Workshops, arbeitspsychologische Beobachtung.
BAuA 2026: Dialogorientierte Verfahren (z.B. COPSOQ II, KPB, eigene validierte Instrumente).
Eine reine Mitarbeiterbefragung reicht nicht aus – sie bildet Belastungen nur indirekt ab.
Alle 5 GDA-Belastungsbereiche müssen abgedeckt werden.

3

Belastungen beurteilen

Ermittelte Belastungen bewerten: Wo liegen Schwerpunkte? Was ist dringend, was mittelfristig?
Vergleich mit Referenzwerten (validierte Instrumente liefern Benchmarks).
Bewertung ist Arbeitgeberaufgabe – Betriebsarzt und Sifa unterstützen fachlich.

4

Massnahmen ableiten (TOP-Prinzip)

Vorrang: Verhältnisprävention (Arbeitsbedingungen ändern) vor Verhaltensprävention (Kurse, Seminare).
Je Auffälligkeit eine Massnahme mit: Verantwortlichem, Zeitplan, Ressourcen, Erfolgsindikator.
Massnahmen im ASA besprechen und beschliessen lassen.

5

Massnahmen umsetzen

Führungskräfte einbinden – ohne Führungskompetenz scheitern Massnahmen.
Beschäftigte informieren; Schulungen als flankierende Massnahme.
Umsetzungsfortschritt dokumentieren.

6

Wirksamkeit prüfen

Nach 12–24 Monaten: War die Massnahme wirksam?
Möglichkeiten: erneute Analyse mit ursprünglichem Instrument, Workshops, Fehlzeiteauswertung.
Ergebnis dokumentieren; bei Unwirksamkeit: nachsteuern.

7

Dokumentieren und fortschreiben

Schriftliche Dokumentation ab 10 Beschäftigten zwingend (§ 6 ArbSchG).
Inhalt: Erhebungsmethode, Ergebnisse je Tätigkeitsgruppe, abgeleitete Massnahmen, Wirksamkeitsprüfung.
GB ist ein lebender Prozess: Bei wesentlichen Änderungen (Reorganisation, neue Software) unverzüglich fortschreiben.

4 GDA-Schwerpunkt Psyche 2026–2029: Was Arbeitgeber wissen müssen

- **5 % Kontrollquote ab 2026:** Ab 1. Januar 2026 sind mindestens 5 % aller Betriebe pro Jahr zu besichtigen – Schwerpunkt KMU unter 250 Beschäftigte.
- **Qualitative Prüfung:** Behörden prüfen nicht nur formale Existenz der Dokumentation, sondern GDA-konforme Methodik, Beteiligung von Beschäftigten und Betriebsrat, abgeleitete Massnahmen und Wirksamkeitsprüfung.
- **Generische Checklisten reichen nicht mehr:** Das BAuA-Handbuch 2026 verlangt ausdrücklich dialogorientierte, partizipative Verfahren. Eine leere Checkliste in der Schublade ist kein Nachweis.
- **Neue LASI-Leitlinie LV 56 (aktualisiert):** Gibt Aufsichtsprüfern konkretere Standards an die Hand – Prüfer wissen genau, worauf sie achten.
- **EU-OSHA-Kampagne 2026–2028:** 'Together for mental health at work' – erstmals koordinierte europäische Inspektionen und Förderprogramme.

5 Sanktionen

Verstoss	Sanktion
Keine psychische GB durchgeführt	Ordnungswidrigkeit § 25 ArbSchG: 5.000–30.000 EUR; Anordnung der Behörde
Mangelhafte Methodik (nur Checkliste, keine 5 Felder abgedeckt)	Gilt als nicht erfüllt; Anordnung zur Nachbesserung; Bussgeldhaftung
Keine Dokumentation ab 10 Beschäftigten	Bis zu 5.000 EUR (§ 25 ArbSchG); Beweisrisiko im Schadensfall
Arbeitsunfall / Burnout ohne GB-Nachweis	Zivilrechtliche Haftung unbegrenzt; BG-Regress möglich

6 Weiterführende Quellen

- BAuA-Handbuch Gefährdungsbeurteilung Kap. 9 (Jan. 2026): [baua.de](https://www.baua.de)
- GDA-Leitlinie Psychische Belastung (2018, akt. 2024): [gda-portal.de](https://www.gda-portal.de)
- LASI LV 56 (Laenderausschuss Arbeitsschutz): [lasi.osha.de](https://www.lasi.osha.de)
- DIN EN ISO 10075-1:2018 (Ergonomische Grundlagen psychische Belastung)
- § 5 ArbSchG im Wortlaut: [gesetze-im-internet.de/arbschg/___5.html](https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/___5.html)

arbeitsschutzgesetze.com | Psychische Gefährdungsbeurteilung – Stand Juli 2026. Ersetzt keine Rechtsberatung.