



HR-Selbstcheck zur Fürsorgepflicht. Wie gut ist ihr Unternehmen aufgestellt?

Dieser Selbstcheck unterstützt HR, Geschäftsführung und Führungskräfte dabei, die Fürsorgepflicht bei psychischer Belastung organisatorisch zu betrachten und konkrete Verbesserungen anzustoßen.

So nutzen Sie den Selbstcheck

- Bewerten Sie jedes Handlungsfeld anhand der drei Antwortmöglichkeiten.
- Halten Sie konkrete Belege fest: Regelungen, Prozesse, Zuständigkeiten oder Beispiele aus dem Arbeitsalltag.
- Priorisieren Sie anschließend höchstens drei Maßnahmen, die verbindlich weiterbearbeitet werden.
- Nutzen Sie den Check einzeln, im HR-Team oder gemeinsam mit Geschäftsführung, Führung, Arbeitsschutz und Betriebsmedizin.

Wichtiger Hinweis: Der Selbstcheck bewertet Strukturen und Arbeitsbedingungen; er ist kein Instrument zur Beurteilung der psychischen Gesundheit einzelner Beschäftigter und ersetzt weder eine Gefährdungsbeurteilung noch fachliche oder rechtliche Beratung.



Die zehn Handlungsfelder:

1. Arbeitsbedingungen systematisch erfassen

Erfassen wir psychische Belastungsfaktoren im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung (bezogen auf konkrete Tätigkeiten und Arbeitsbereiche)?

Zum Beispiel Arbeitsmenge, Unterbrechungen, widersprüchliche Anforderungen, Arbeitszeit, Handlungsspielraum, Zusammenarbeit und Arbeitsumgebung.

Einschätzung:



Gut aufgestellt



Teilweise geregelt



Handlungsbedarf

Belege oder Beispiele:

Nächster Schritt:

2. Aus Erkenntnissen Maßnahmen ableiten

Leiten wir aus den Ergebnissen konkrete Maßnahmen mit Verantwortlichkeiten und realistischen Terminen ab?

Ein Analyseergebnis allein verändert noch keine Arbeitsbedingungen. Entscheidend ist, was anschließend verbindlich umgesetzt wird.

Einschätzung:



Gut aufgestellt



Teilweise geregelt



Handlungsbedarf

Belege oder Beispiele:

Nächster Schritt:



3. Wirksamkeit überprüfen

Prüfen wir nach einer angemessenen Frist, ob die Maßnahmen die festgestellten Belastungen tatsächlich reduzieren?

Ein Analyseergebnis allein verändert noch keine Arbeitsbedingungen. Entscheidend ist, was anschließend verbindlich umgesetzt wird.

Einschätzung:



Gut aufgestellt



Teilweise geregelt



Handlungsbedarf

Belege oder Beispiele:

Nächster Schritt:

4. Arbeitsmenge und Prioritäten steuern

Gibt es einen verbindlichen Prozess, um Überlastung, Kapazitätsengpässe und widersprüchliche Prioritäten frühzeitig zu bearbeiten?

Relevant ist nicht nur, ob Belastung benannt werden darf, sondern ob anschließend Aufgaben angepasst, verschoben oder gestoppt werden können.

Einschätzung:



Gut aufgestellt



Teilweise geregelt



Handlungsbedarf

Belege oder Beispiele:

Nächster Schritt:



5. Arbeitszeit und Erholung schützen

Sind Erreichbarkeit, Pausen, Vertretungen und Ruhezeiten nicht nur geregelt, sondern auch im Führungsalltag verlässlich geschützt?

Achten Sie besonders auf informelle Erwartungen, Vorbildverhalten und regelmäßig wiederkehrende Belastungsspitzen.

Einschätzung:



Gut aufgestellt



Teilweise geregelt



Handlungsbedarf

Belege oder Beispiele:

Nächster Schritt:

6. Rollen und Verantwortlichkeiten klären

Ist klar, welche Verantwortung Geschäftsführung, HR, Führungskräfte, Betriebsmedizin und Arbeitsschutz jeweils übernehmen?

Fürsorge sollte nicht vom persönlichen Engagement einzelner Personen abhängen. Zuständigkeiten und Übergaben müssen bekannt sein.

Einschätzung:



Gut aufgestellt



Teilweise geregelt



Handlungsbedarf

Belege oder Beispiele:

Nächster Schritt:



7. Führungskräfte vorbereiten

Sind Führungskräfte darauf vorbereitet, beobachtbare Veränderungen respektvoll anzusprechen, ohne Diagnosen zu stellen oder therapeutische Aufgaben zu übernehmen?

Hilfreich sind klare Gesprächsstandards, erreichbare Ansprechpersonen und Sicherheit über die Grenzen der eigenen Rolle.

Einschätzung:



Gut aufgestellt



Teilweise geregelt



Handlungsbedarf

Belege oder Beispiele:

Nächster Schritt:

8. Vertrauliche Unterstützung zugänglich machen

Kennen Beschäftigte niedrigschwellige interne und externe Anlaufstellen - und ist nachvollziehbar, wie deren Vertraulichkeit geschützt wird?

Prüfen Sie nicht nur das Angebot, sondern auch Bekanntheit, Zugänglichkeit, Unabhängigkeit und Kommunikation.

Einschätzung:



Gut aufgestellt



Teilweise geregelt



Handlungsbedarf

Belege oder Beispiele:

Nächster Schritt:



9. Auf belastende Situationen vorbereitet sein

Gibt es einen abgestimmten Prozess für belastende Einzelfälle und akute Krisen einschließlich klarer Eskalationswege?

Der Prozess sollte festlegen, wer das erste Gespräch führt, wann HR oder betriebsärztliche Unterstützung einbezogen wird und welche professionellen Wege im Ernstfall gelten.

Einschätzung: ☐ Gut aufgestellt ☐ Teilweise geregelt ☐ Handlungsbedarf

Belege oder Beispiele:

Nächster Schritt:

10. Beschäftigte beteiligen

Werden Beschäftigte in die Analyse und Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einbezogen und transparent über Ergebnisse und Fortschritte informiert?

Beteiligung erhöht die Praxisnähe der Maßnahmen und verhindert, dass Befragungen ohne sichtbare Konsequenzen Vertrauen kosten.

Einschätzung: ☐ Gut aufgestellt ☐ Teilweise geregelt ☐ Handlungsbedarf

Belege oder Beispiele:

Nächster Schritt:



Auswertung und Priorisierung

Betrachten Sie die Ergebnisse nicht als Punktzahl. Entscheidend ist, wo sich Handlungsbedarf häuft, welche Risiken besonders relevant sind und welche Verbesserungen das Unternehmen tatsächlich beeinflussen kann.

In welchen Handlungsfeldern besteht der dringendste Klärungsbedarf?

Welche Maßnahme kann innerhalb der nächsten 30 Tage begonnen werden?

Welche Entscheidung oder Ressource wird von der Geschäftsführung benötigt?

Welche Beteiligten müssen für eine tragfähige Lösung einbezogen werden?

Wann und anhand welcher Beobachtungen prüfen wir die Wirkung?



Maßnahmenplan

Handlungsfeld	konkrete Maßnahme	Verantwortlich	Termin

stg begleitet Unternehmen durch die sensibelsten Momente im Arbeitsverhältnis – von der Stabilisierung bis zur fairen Trennung – und sorgt dabei für Entlastung auf beiden Seiten.

Lassen Sie uns gemeinsam schauen, wie die Unterstützung in Ihrem konkreten Fall aussehen kann.