



MARSH x  acture

20. August 2026

People Risk Report 2026 – Fehlende Psychosoziale Sicherheit als Geschäftsrisiko

Webcast

Unsere Webinar-Reihe zum Thema People Risk



06. Juli 2026 | 9:00 - 9:30 Uhr | People Risk Report 2026 – Deutsche Umfrageergebnisse im internationalen Vergleich

14. Juli 2026 | 14:00 - 14:30 Uhr | People Risk Report 2026 - Drei Handlungsfelder für deutsche Arbeitgeber

20. August 2026 | 11:30 - 12:00 Uhr | People Risk 2026 – Fehlende Psychosoziale Sicherheit als Geschäftsrisiko

23. September 2026 | 10:00 - 11:00 Uhr | People Risk Report 2026 - Keyfindings and global highlights

Die heutigen Sprecher:innen



**Alexander
Hamacher**
CEO
Acture Germany



**Dr. med. Anne-Kathrin
Gellner**
Principal Health Consultant
Marsh Health & Benefits



Für Sie hinterlegte Ressourcen:

- People Risk 2026
Executive Summary
Deutschland
- People Risk 2026
Executive Summary
Germany
- GBU-Psyché in der
Praxis

Top 10 Risiken nach Region

Nach Risiken sortiert nach RRS	Global	Europa	Deutschland
1	Unzureichende Kenntnis zu Cyberrisiken	Arbeitskräftemangel	Arbeitskräftemangel
2	Arbeitskräftemangel	Unzureichende Kenntnis zu Cyberrisiken	Verschlechterung der psychischen Gesundheit
3	Fachkräftemangel im Technologiebereich	Fachkräftemangel im Technologiebereich	Unsichere Arbeitsbedingungen
4	Finanzielle Unsicherheit der Mitarbeitenden	Steigende Kosten für Lohnnebenleistungen	Fachkräftemangel im Technologiebereich
5	Steigende Kosten für Gesundheits- und sonstige Lohnnebenleistungen	Finanzielle Unsicherheit der Mitarbeitenden	Unzureichende Kenntnis zu Cyberrisiken
6	Mentale Barrieren bei der Anwendung von KI	Fehlende Wettbewerbsfähigkeit von Talentstrategien	Infektiöse / neue Krankheiten
7	Missbrauch von Daten und geistigem Eigentum	Verschlechterung der körperlichen Gesundheit	Ineffektive HR- und Benefitstechnologie
8	Sich wandelndes regulatorisches Umfeld	Schlechte Steuerung von Anlagerisiken	Verschlechterung der körperlichen Gesundheit
9	Verschlechterung der psychischen Gesundheit	Missbrauch von Daten und geistigem Eigentum	Fehlverhalten
10	Fehlende Wettbewerbsfähigkeit von Talentstrategien	Verschlechterung der psychischen Gesundheit	Missbrauch von Daten und geistigem Eigentum

Risikopfeiler

Technologischer Wandel und Disruption | Fachkräfte, Führung und Arbeitsumfeld | Absicherung, Umwelt und Nachhaltigkeit | Governance, Compliance und Finanzen | Gesundheit, Wohlbefinden und Sicherheit

People Risk 2026

Kurzfristig (1-2 Jahre), was ist die potenzielle Auswirkung jedes dieser Risiken auf Ihre Organisation?

Wie wahrscheinlich ist es, dass das Risiko in Ihrer Organisation in den nächsten 1-2 Jahren auftritt?

Top 10 Risiken nach Region

Nach Risiken sortiert nach RRS	Global	Europa	Deutschland
1	Unzureichende Kenntnis zu Cyberrisiken	Arbeitskräftemangel	Arbeitskräftemangel
2	Arbeitskräftemangel	Unzureichende Kenntnis zu Cyberrisiken	Verschlechterung der psychischen Gesundheit
3	Fachkräftemangel im Technologiebereich	Fachkräftemangel im Technologiebereich	Unsichere Arbeitsbedingungen
4	Finanzielle Unsicherheit der Mitarbeitenden	Steigende Kosten für Lohnnebenleistungen	Fachkräftemangel im Technologiebereich
5	Steigende Kosten für Gesundheits- und sonstige Lohnnebenleistungen	Finanzielle Unsicherheit der Mitarbeitenden	Unzureichende Kenntnis zu Cyberrisiken
6	Mentale Barrieren bei der Anwendung von KI	Fehlende Wettbewerbsfähigkeit von Talentstrategien	Infektiöse / neue Krankheiten
7	Missbrauch von Daten und geistigem Eigentum	Verschlechterung der körperlichen Gesundheit	Ineffektive HR- und Benefitstechnologie
8	Sich wandelndes regulatorisches Umfeld	Schlechte Steuerung von Anlagerisiken	Verschlechterung der körperlichen Gesundheit
9	Verschlechterung der psychischen Gesundheit	Missbrauch von Daten und geistigem Eigentum	Fehlverhalten
10	Fehlende Wettbewerbsfähigkeit von Talentstrategien	Verschlechterung der psychischen Gesundheit	Missbrauch von Daten und geistigem Eigentum

Risikopfeiler

Technologischer Wandel und Disruption
Fachkräfte, Führung und Arbeitsumfeld
Absicherung, Umwelt und Nachhaltigkeit
Governance, Compliance und Finanzen
Gesundheit, Wohlbefinden und Sicherheit

People Risk 2026
 Kurzfristig (1-2 Jahre), was ist die potenzielle Auswirkung jedes dieser Risiken auf Ihre Organisation?
 Wie wahrscheinlich ist es, dass das Risiko in Ihrer Organisation in den nächsten 1-2 Jahren auftritt?

Top 10 Risiken nach Region

Nach Risiken sortiert nach RRS	Global	Europa	Deutschland
1	Unzureichende Kenntnis zu Cyberrisiken	Arbeitskräftemangel	Arbeitskräftemangel
2	Arbeitskräftemangel	Unzureichende Kenntnis zu Cyberrisiken	Verschlechterung der psychischen Gesundheit
3	Fachkräftemangel im Technologiebereich	Fachkräftemangel im Technologiebereich	Unsichere Arbeitsbedingungen
4	Finanzielle Unsicherheit der Mitarbeitenden	Steigende Kosten für Lohnnebenleistungen	Fachkräftemangel im Technologiebereich
5	Steigende Kosten für Gesundheits- und sonstige Lohnnebenleistungen	Finanzielle Unsicherheit der Mitarbeitenden	Unzureichende Kenntnis zu Cyberrisiken
6	Mentale Barrieren bei der Anwendung von KI	Fehlende Wettbewerbsfähigkeit von Talentstrategien	Infektiöse / neue Krankheiten
7	Missbrauch von Daten und geistigem Eigentum	Verschlechterung der körperlichen Gesundheit	Ineffektive HR- und Benefitstechnologie
8	Sich wandelndes regulatorisches Umfeld	Schlechte Steuerung von Anlagerisiken	Verschlechterung der körperlichen Gesundheit
9	Verschlechterung der psychischen Gesundheit	Missbrauch von Daten und geistigem Eigentum	Fehlverhalten
10	Fehlende Wettbewerbsfähigkeit von Talentstrategien	Verschlechterung der psychischen Gesundheit	Missbrauch von Daten und geistigem Eigentum

Risikopfeiler

Technologischer Wandel und Disruption
Fachkräfte, Führung und Arbeitsumfeld
Absicherung, Umwelt und Nachhaltigkeit
Governance, Compliance und Finanzen
Gesundheit, Wohlbefinden und Sicherheit

People Risk 2026
 Kurzfristig (1-2 Jahre), was ist die potenzielle Auswirkung jedes dieser Risiken auf Ihre Organisation?
 Wie wahrscheinlich ist es, dass das Risiko in Ihrer Organisation in den nächsten 1-2 Jahren auftritt?

Von Risiken zu Handlungsfeldern

Was gibt Mitarbeitenden Sicherheit zurück?

1

Führungskräfte befähigen

Psychologische Sicherheit in der Führungsarbeit verankern

38%

der Organisationen nennen fehlende Unterstützung durch Führungskräfte als **Top-Bindungsrisiko**

2

Prävention ausbauen

Frühe Interventionen in der Gesundheitsversorgung

1 von 3

Organisationen sorgt sich vor allem um die Zunahme von **Krankheits- und Invaliditätsausfällen**

3

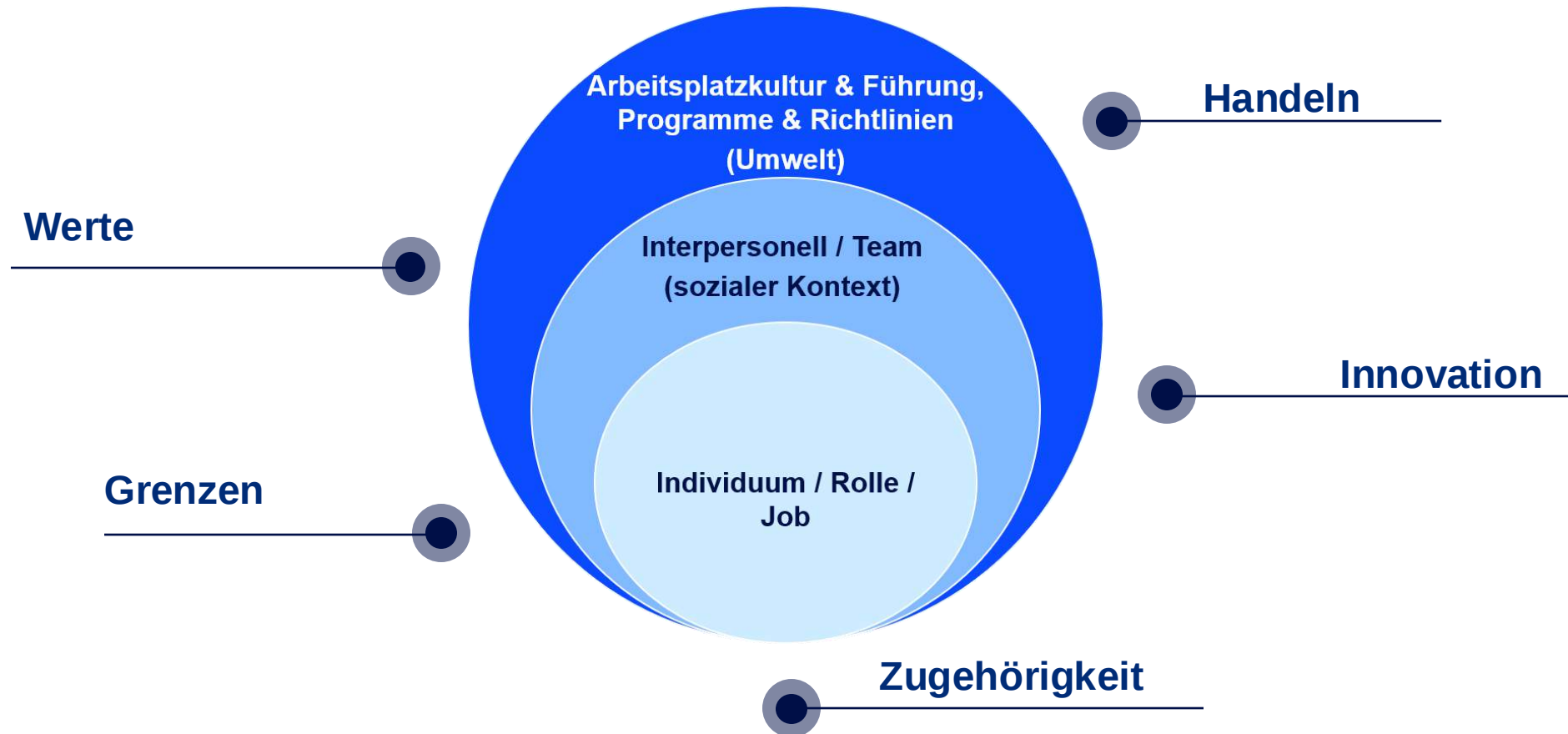
Führung, Personal und Organisation stärken

Risiken des Fachkräftemangels meistern

42%

Der Organisationen nennen **Burnout als Top-Risiko** beim Thema Arbeitskräftemangel

Die Elemente eines psychologisch sicheren Arbeitsplatzes setzen auf allen Ebenen einer Organisation an – wo sind oft Lücken?



Stimmen Sie jetzt ab: Sind Sie schon Experte oder Expertin?



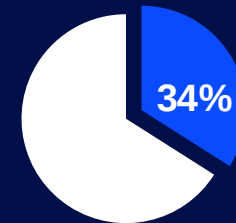
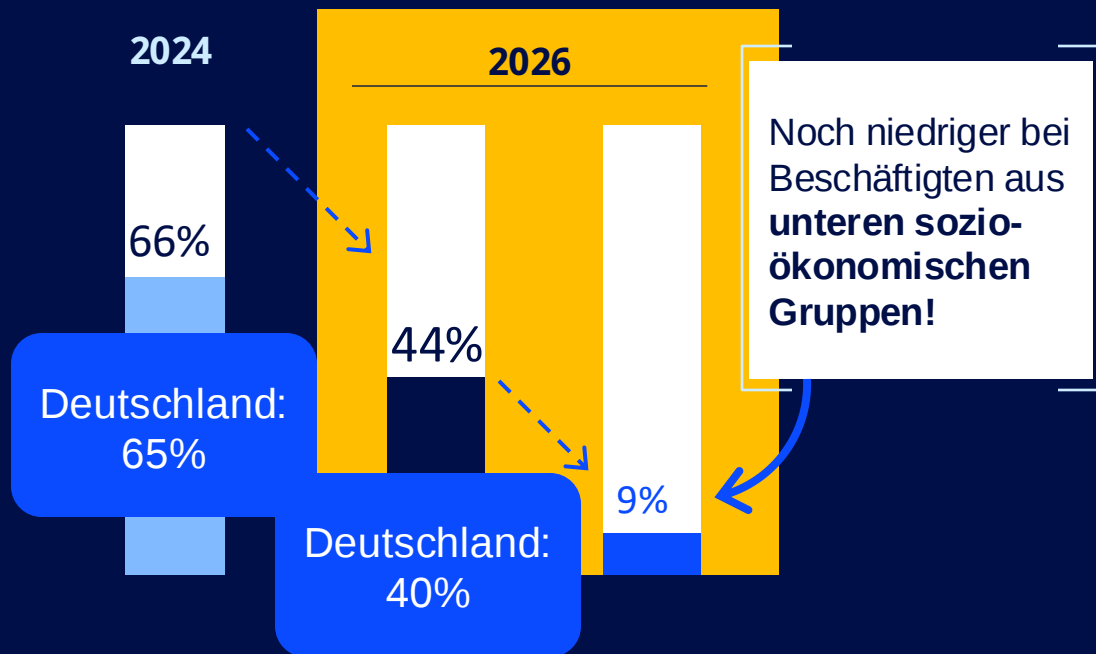
Wie schätzen Sie Ihre persönlichen Kenntnisse zu dem Thema “Psychosoziale Sicherheit” ein?

Skala von

- 1** Ich höre den Begriff heute zum ersten Mal oder kenne ihn nur oberflächlich
- bis
- 5** Ich verfüge über vertiefte Kenntnisse und begleite oder verantworte entsprechende Aktivitäten in meinem Unternehmen

Global Talent Trends 2026: Das Level an Mitarbeitenden, die sich leistungsfähig fühlen hat einen neuen Tiefpunkt erreicht.

Inwieweit hast du das Gefühl, bei der Arbeit Dein Bestes geben zu können?



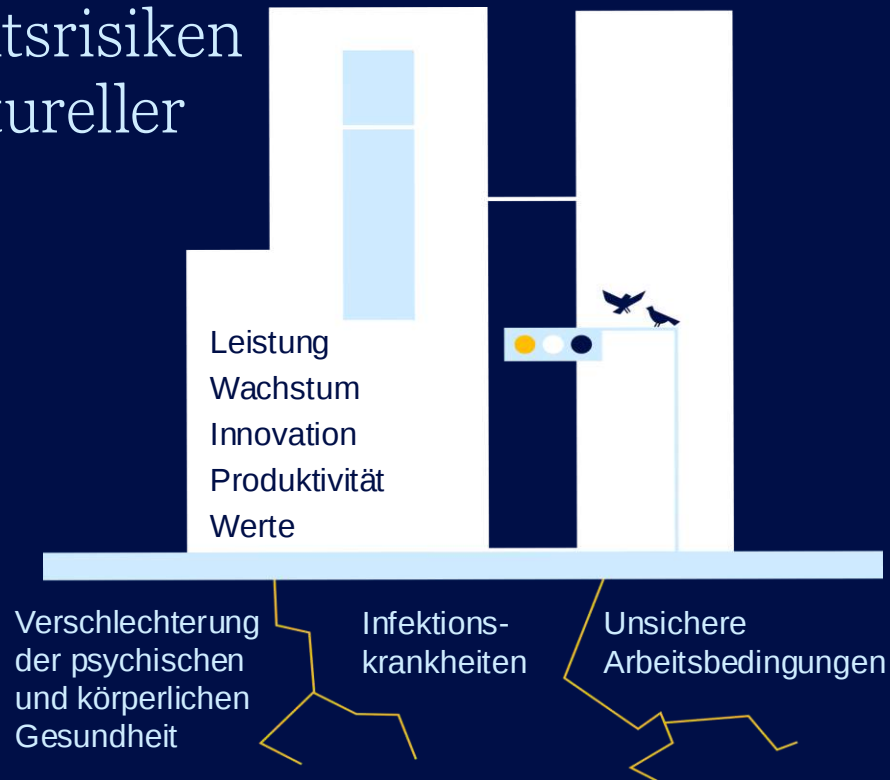
"Ich bin zufrieden bei der Arbeit und habe nicht vor, meine Organisation zu verlassen."

Top 3 Herausforderungen für HR in Deutschland

- #1 Schwierigkeiten, Talente mit wichtigen digitalen Fähigkeiten zu bekommen
- #2 Steigende Arbeitskosten
- #3 Verlust von Talenten aufgrund von Burnout / langdauernder Krankheit

Versteckte Risiken

Gesundheitsrisiken
sind struktureller
Natur



Cyberbedrohungen
KI-Wettrennen
geopolitische Instabilität
wirtschaftlicher Abschwung

Risikoreifegrad erhöhen statt Abwarten im Status Quo – aber wie?

63 %

der Organisationen in Deutschland sehen in **psychischen Gesundheitsrisiken** das **wahrscheinlichste Einzelrisiko**

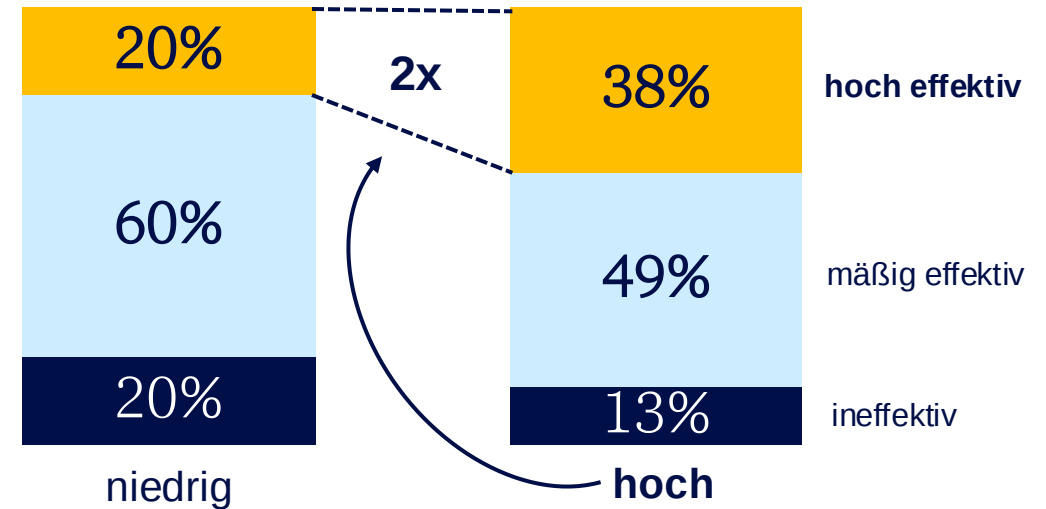
57 %

der Organisationen in Deutschland erwarten **unsichere psychologische Arbeitsbedingungen** in den nächsten 1-2 Jahren

2 von 3

Unternehmen bewerten ihre psychosoziale **Gefährdungsbeurteilung** als **mäßig effektiv oder ineffektiv**

Wie schätzen deutsche Organisationen die Wirksamkeit ihrer psychosozialen Risikoerhebung ein?



Risikoreife der Organisation bei People Risks

Vorsprung durch die GBU - Der größte Unterschied zwischen Organisationen mit einem hohen vs. niedrigen Risikoreifegrad lag in der Wirksamkeit ihrer psychosozialen Risikoerhebung.

Psychosoziale Risiken entwickeln sich weltweit vom HR-Thema zum Compliance- und Unternehmensrisiko.



Stimmen Sie jetzt ab: Sind Ihre Maßnahmenwirksam?



Wie wirksam sind die Maßnahmen zur Minimierung psychischer Risiken in Ihrer Organisation?

Antwortoptionen

- 1 Hoch wirksam
- 2 Mäßig wirksam
- 3 Nicht wirksam
- 4 Nicht vorhanden

GBU von der Pflicht der Durchführung...

GBU-Psych 101 - Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung



Die GBU-Psych 101 ist die **gesetzlich vorgeschriebene Analyse psychischer Belastungen** am Arbeitsplatz. Unternehmen müssen psychische Belastungsfaktoren erfassen, bewerten und Maßnahmen ableiten, um **gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen und Belastungen sowie Fehlzeiten zu reduzieren**

Organisatorische Rahmenbedingungen



Verpflichtend für alle Unternehmen



Keine Vorgaben zur Durchführung



Kein gesetzlich vorgeschriebener Fragebogen



Regelmäßige Aktualisierung erforderlich



Nachvollziehbare Dokumentation vorgeschrieben



Bußgelder bis zu 30.000 EUR bei Nichteinhaltung

... zur Organisationsanalyse mit Mehrwert

Sie macht sichtbar, welche Arbeitsbedingungen Organisationen gesund, leistungsfähig und belastbar machen



Strukturiertes Organisationsfeedback – und damit ein Frühwarnsystem für gesunde, leistungsfähige Arbeit

Organisation reflektieren

Welche Strukturen,
Prozesse und
Arbeitsbedingungen
fördern oder belasten
Mitarbeitende?



Muster erkennen

Wo entstehen
Belastungsschwerpunk
te nach Bereichen,
Rollen, Standorten
oder Personas?

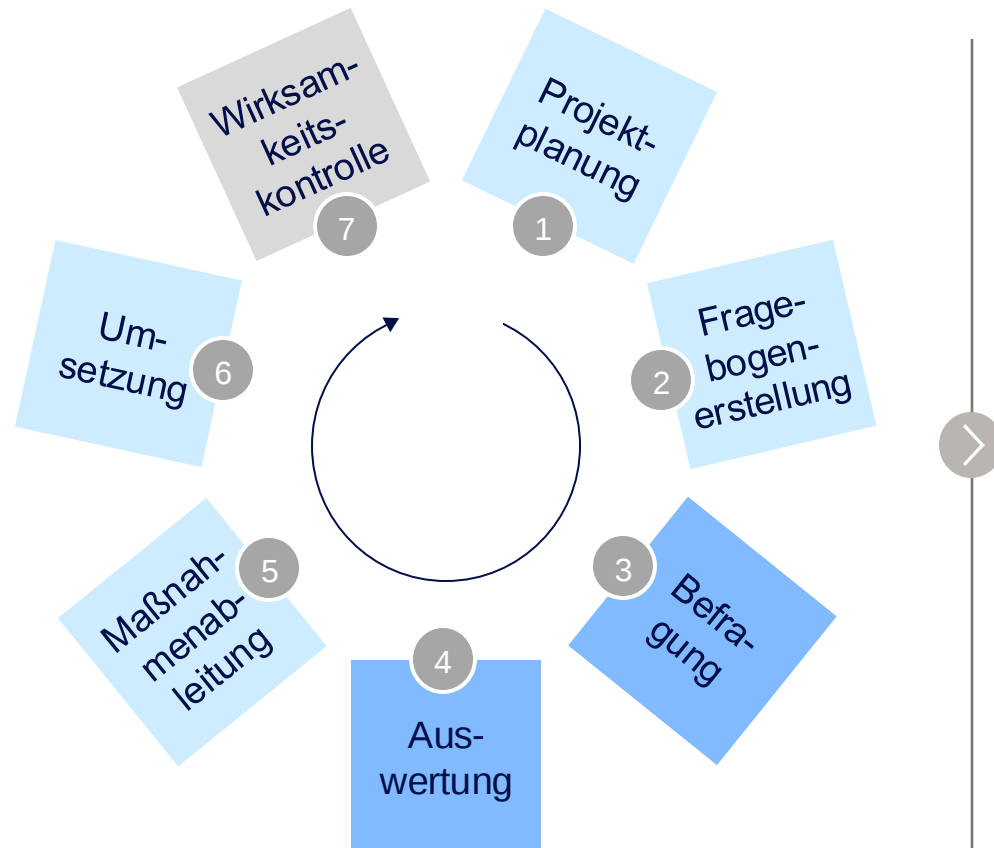


Maßnahmen ableiten

Ergebnisse in konkrete
Maßnahmen,
Workshops und
Verbesserungsprogra
mme übersetzen.

Es braucht mehr als einen guten Fragebogen

Eine verpflichtende Aufgabe kann in 7 Schritten zu einem Papierstapel oder zu strategischem Impact führen

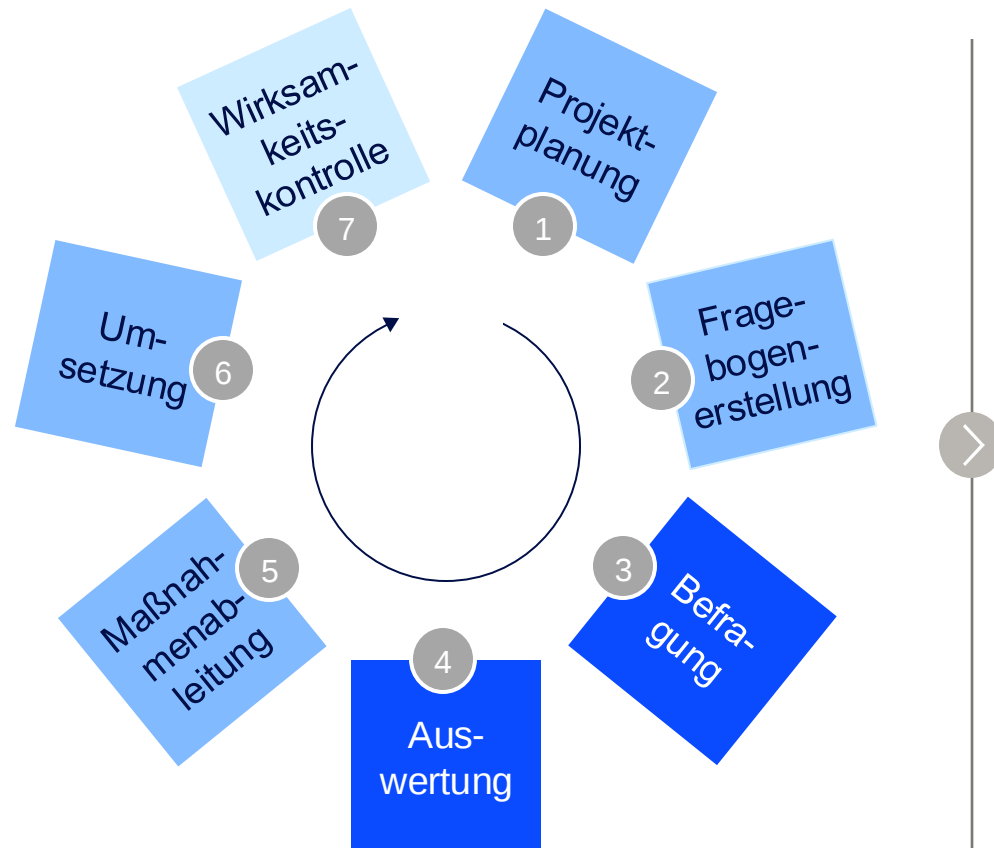


Pflicht erfüllen: Standardisierten Fragebogen auswählen, Befragung durchführen, Ergebnis analysieren

Reifegrad: fehlt niedrig mittel hoch

Es braucht mehr als einen guten Fragebogen

Eine verpflichtende Aufgabe kann in 7 Schritten zu einem Papierstapel oder zu strategischem Impact führen

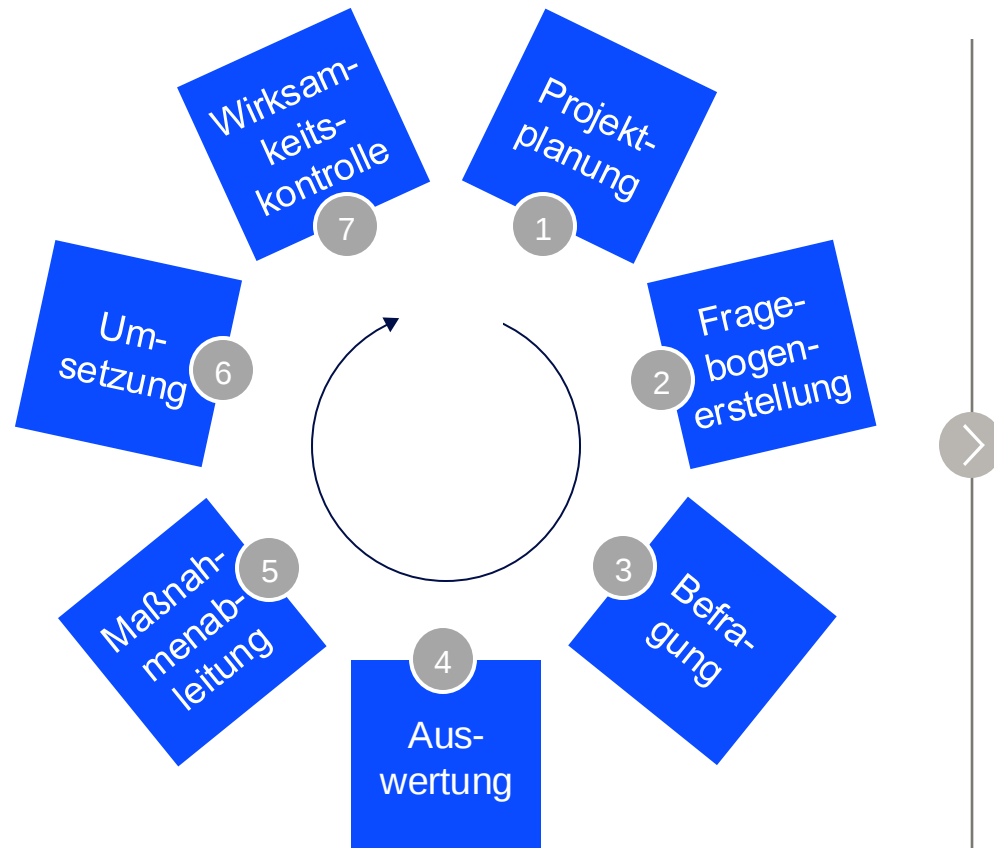


Potenzielle nutzen: Wissenschaftlich validierten Fragebogen übernehmen (z.B. COPSOQ¹), Mitarbeiter nach Jobprofil einordnen, Ergebnisse darstellen, Einzelmaßnahmen anstoßen

Reifegrad: fehlt niedrig mittel hoch

Es braucht mehr als einen guten Fragebogen

Eine verpflichtende Aufgabe kann in 7 Schritten zu einem Papierstapel oder zu strategischem Impact führen



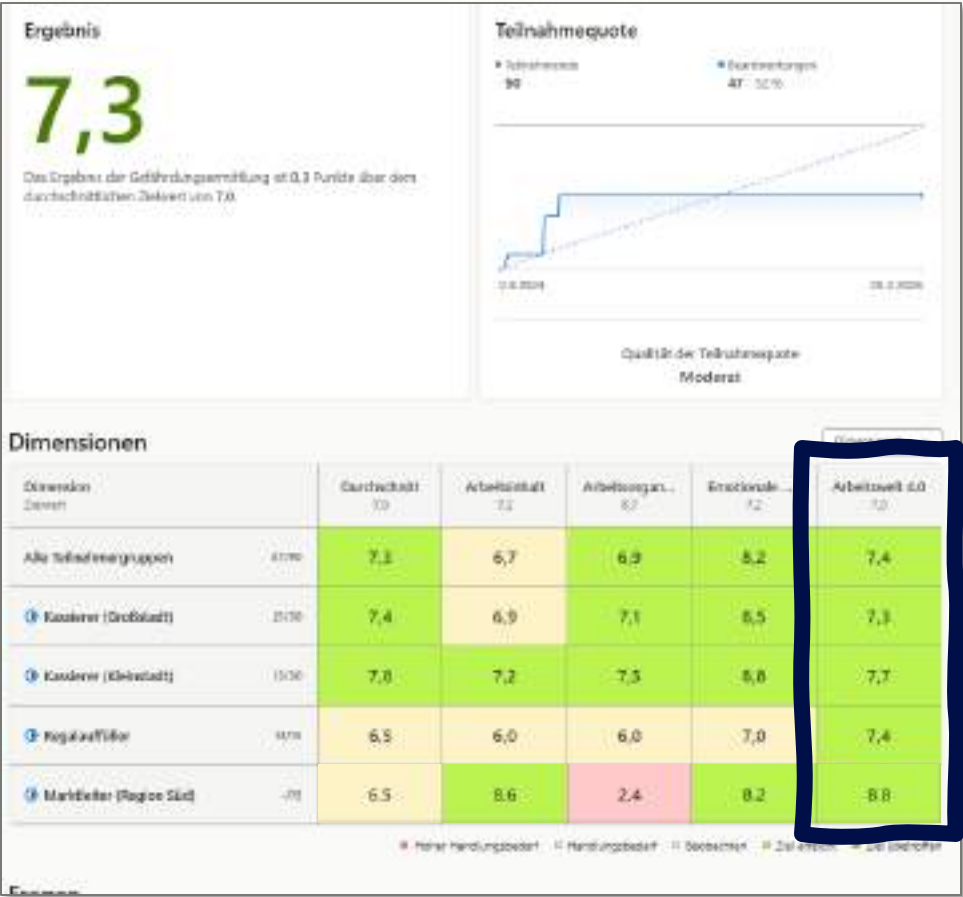
Zukunft gestalten: Fragebogen individualisieren, Mitarbeiter in multidimensionalen Kohorten gruppieren, Ergebnisse gesamthaft und de-aggregiert analysieren, strategisches Maßnahmenkonzept definieren, Wirksamkeit kontrollieren & Maßnahmen optimieren

Reifegrad: fehlt niedrig mittel hoch

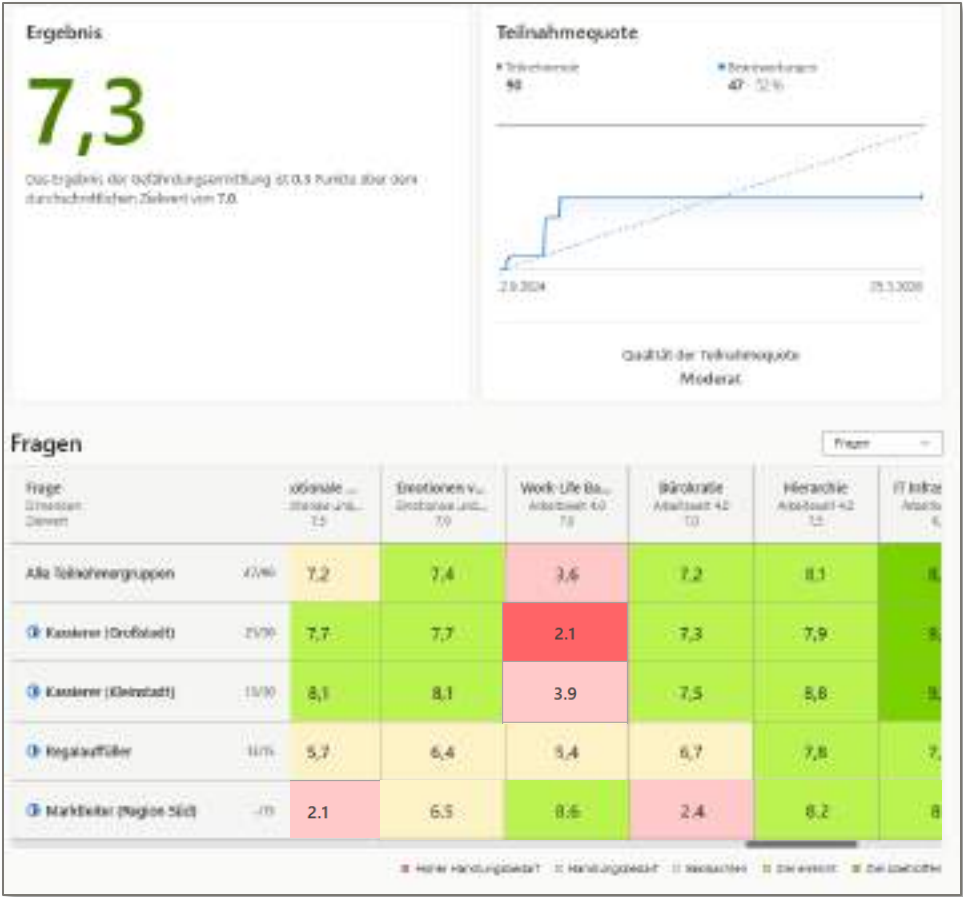
Ein Deutscher Discounter führt eine umfangliche GBU durch

Mit einer individualisierten Lösung können Maßnahmen zielgenau wirken

Aggregation der Ergebnisse auf Dimensionen



Darstellung der Ergebnisse auf Fragebene

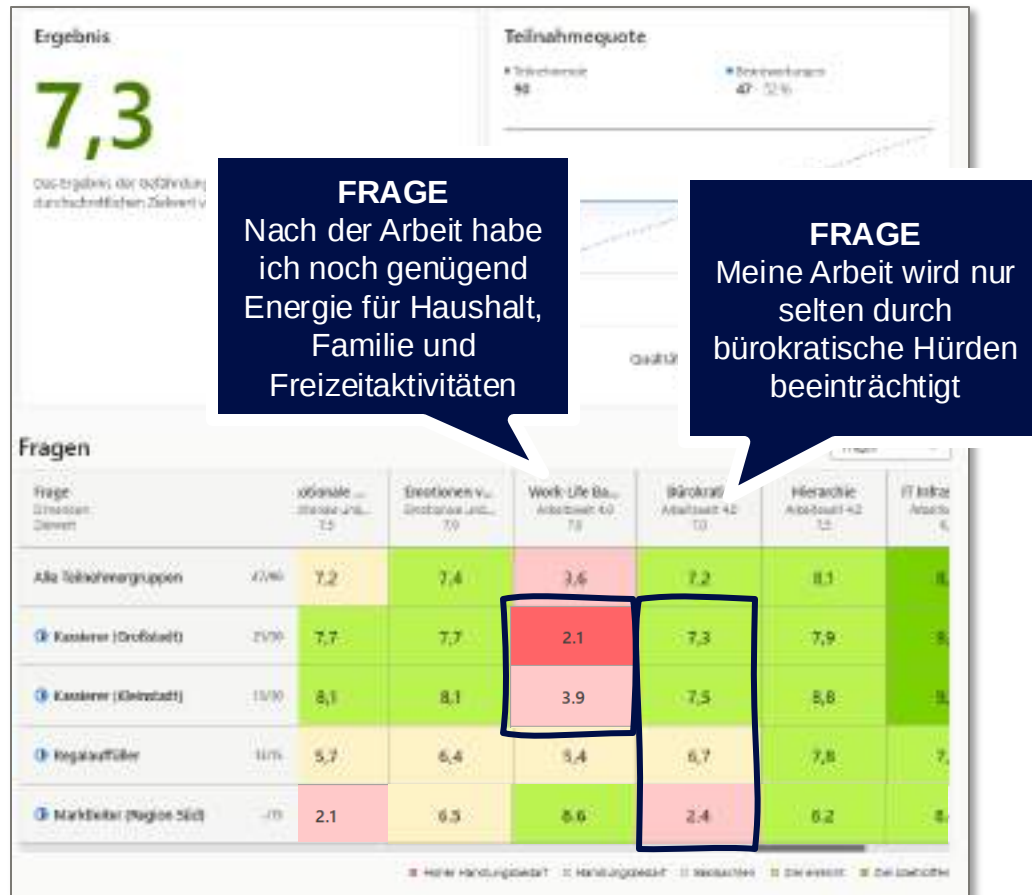


Live-Demo
verfügbar

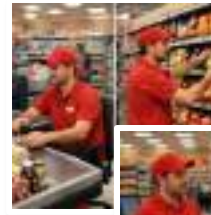
Herausforderungen: Work-Life Balance & Bürokratie

Lösungen für identifizierte Schwachstellen finden sich an unterschiedlichen Stellen: Vor Ort und in der Zentrale

Detail



Work-Life-Balance: Energie für das Privatleben



- **Abwechslung im Joballtag:** Kassierer übernehmen zeitweise auch andere Tätigkeiten (Regale auffüllen, Backstation betreuen, Warenlager sortieren)
- **Wegzeiten optimieren:** Schichtwechsel liegen in verkehrsarmen Zeiten
- **Schichtplangarantie:** Einsatzpläne stehen 14 Tage zuvor fest

Bürokratie: Fokus auf wertstiftende Tätigkeiten



- **Zentrale definiert zwingend erforderliche Dokumentation** - und streicht optionale Vorgaben
- **Einsatz digitaler Tools** zur Reduktion des manuellen Erfassungsaufwands
- **Marktleiter werden zur Delegation befähigt** und verteilen Aufgaben über das gesamte Team

Größter Hebel für Verbesserungen sind effiziente Prozesse

Insights aus den GBU-Psyche Analysen der letzten 12 Monate

1

ZUSAMMENARBEIT STÄRKEN

Wertschätzung, Beteiligung und offener Austausch schaffen Vertrauen, Motivation und psychologische Sicherheit

2

FOKUSARBEIT ERMÖGLICHEN

Klare Prioritäten und störungsarme Arbeitsbedingungen fördern Konzentration, Qualität und nachhaltige Leistungsfähigkeit

3

INFORMATIONEN ZUGÄNGLICH MACHEN

Die richtigen Informationen zur richtigen Zeit ermöglichen schnellere Entscheidungen, weniger Suchaufwand und effizienteres Arbeiten

Welchen Weg schlagen Sie ein?

Wichtig ist, dass sich Ihr Unternehmen mit diesem Thema beschäftigt



Pflicht erfüllen

Erfüllung gesetzlicher Anforderungen (§5 ArbSchG)



Potenzziale nutzen

Ableitung einzelner strategischer Maßnahmen

EMPFEHLUNG



Zukunft gestalten

Vollständige Integration in Geschäftsstrategie

EMPFEHLUNG

Unsere Webinar-Reihe zum Thema People Risk



06. Juli 2026 | 9:00 - 9:30 Uhr | People Risk Report 2026 – Deutsche Umfrageergebnisse im internationalen Vergleich

14. Juli 2026 | 14:00 - 14:30 Uhr | People Risk Report 2026 - Drei Handlungsfelder für deutsche Arbeitgeber

20. August 2026 | 11:30 - 12:00 Uhr | People Risk 2026 – Fehlende Psychosoziale Sicherheit als Geschäftsrisiko

23. September 2026 | 10:00 - 11:00 Uhr | People Risk Report 2026 - Keyfindings and global highlights



Erklären Sie arbeitsbezogene Risiken, die die organisatorische Resilienz prägen, aktuelle Prioritäten und Maßnahmen zur Minderung für HR- und Risikoleiter weltweit, um die Risiken für Mitarbeiter zu priorisieren, die Zusammenarbeit im HR-Risiko zu fördern und die Planung von Personal, Leistungen und Resilienz zu leiten.

We are leaders in risk, strategy and people. One company, with four global businesses, united by a shared purpose to build the confidence to thrive through the power of perspective.



MARSH x  acture

GBU-Psyché in der Praxis

GBU von der Pflicht der Durchführung...

GBU-Psych 101 - Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung



Die GBU-Psych 101 ist die **gesetzlich vorgeschriebene Analyse psychischer Belastungen** am Arbeitsplatz. Unternehmen müssen psychische Belastungsfaktoren erfassen, bewerten und Maßnahmen ableiten, um **gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen und Belastungen sowie Fehlzeiten zu reduzieren**

Organisatorische Rahmenbedingungen



Verpflichtend für alle Unternehmen



Keine Vorgaben zur Durchführung



Kein gesetzlich vorgeschriebener Fragebogen



Regelmäßige Aktualisierung erforderlich



Nachvollziehbare Dokumentation vorgeschrieben



Bußgelder bis zu 30.000 EUR bei Nichteinhaltung

... zur Organisationsanalyse mit Mehrwert

Sie macht sichtbar, welche Arbeitsbedingungen Organisationen gesund, leistungsfähig und belastbar machen



Strukturiertes Organisationsfeedback – und damit ein Frühwarnsystem für gesunde, leistungsfähige Arbeit

Organisation reflektieren

Welche Strukturen,
Prozesse und
Arbeitsbedingungen
fördern oder belasten
Mitarbeitende?



Muster erkennen

Wo entstehen
Belastungsschwerpunk
te nach Bereichen,
Rollen, Standorten
oder Personas?

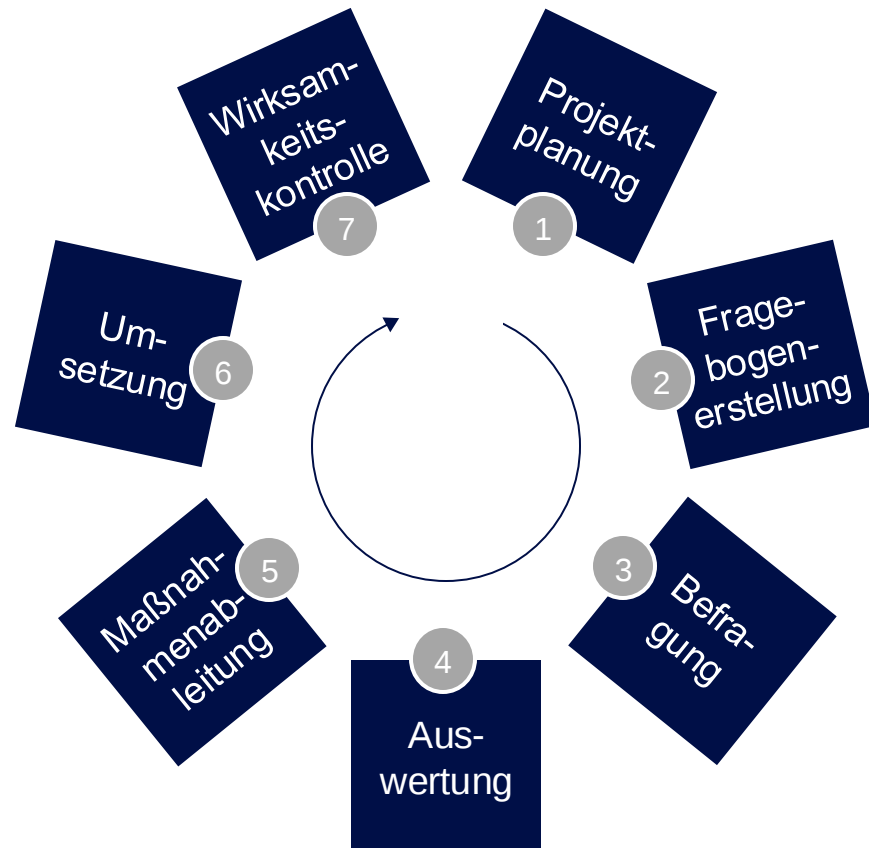


Maßnahmen ableiten

Ergebnisse in konkrete
Maßnahmen,
Workshops und
Verbesserungsprogra
mme übersetzen.

Es braucht mehr als einen guten Fragebogen

Eine verpflichtende Aufgabe kann in 7 Schritten zu einem Papierstapel oder zu strategischem Impact führen



Pflicht erfüllen: Standardisierten Fragebogen auswählen, Befragung durchführen, Ergebnis analysieren



Potenziale nutzen: Wissenschaftlich validierten Fragebogen übernehmen (z.B. COPSOQ¹), Mitarbeiter nach Jobprofil einordnen, Ergebnisse darstellen, Einzelmaßnahmen anstoßen



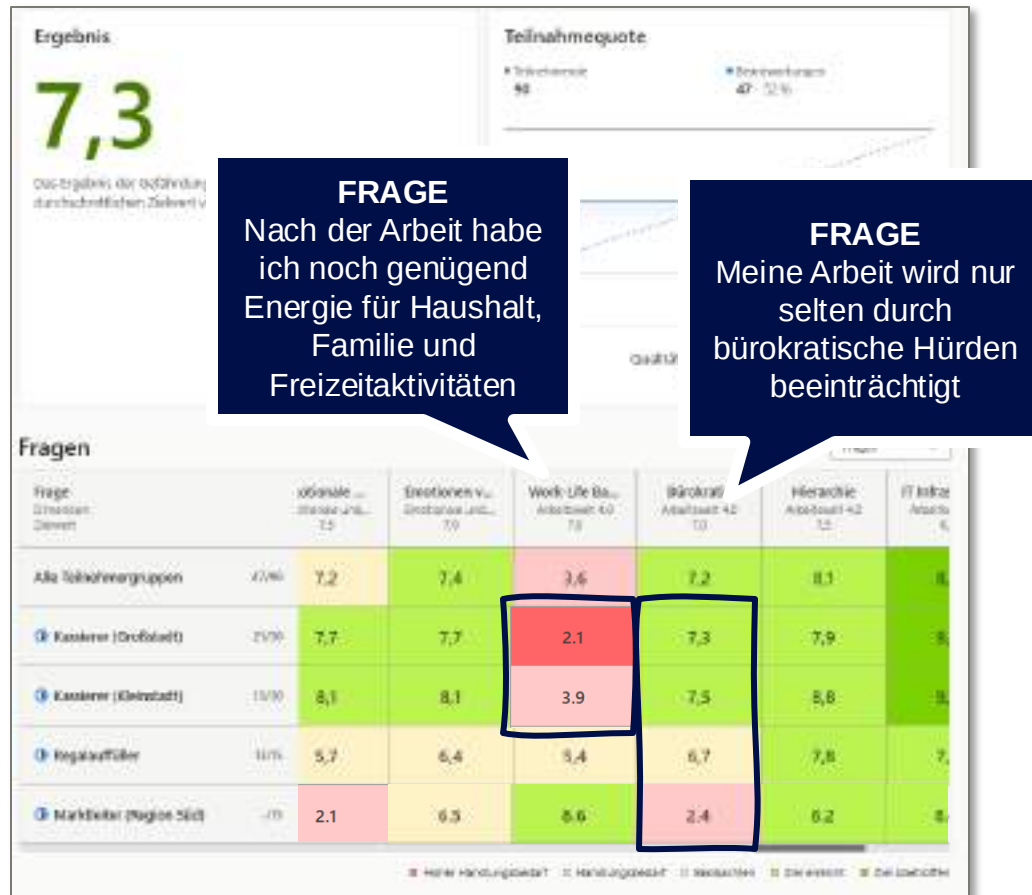
Zukunft gestalten: Fragebogen individualisieren, Mitarbeiter in multidimensionalen Kohorten gruppieren, Ergebnisse gesamthaft und de-aggregiert analysieren, strategisches Maßnahmenkonzept definieren, Wirksamkeit kontrollieren & Maßnahmen optimieren

Reifegrad: niedrig mittel hoch

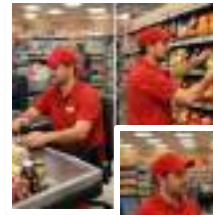
Herausforderungen: Work-Life Balance & Bürokratie

Lösungen für identifizierte Schwachstellen finden sich an unterschiedlichen Stellen: Vor Ort und in der Zentrale

Detail



Work-Life-Balance: Energie für das Privatleben



- **Abwechslung im Joballtag:** Kassierer übernehmen zeitweise auch andere Tätigkeiten (Regale auffüllen, Backstation betreuen, Warenlager sortieren)
- **Wegzeiten optimieren:** Schichtwechsel liegen in verkehrsarmen Zeiten
- **Schichtplangarantie:** Einsatzpläne stehen 14 Tage zuvor fest

Bürokratie: Fokus auf wertstiftende Tätigkeiten



- **Zentrale definiert zwingend erforderliche Dokumentation** - und streicht optionale Vorgaben
- **Einsatz digitaler Tools** zur Reduktion des manuellen Erfassungsaufwands
- **Marktleiter werden zur Delegation befähigt** und verteilen Aufgaben über das gesamte Team

Größter Hebel für Verbesserungen sind effiziente Prozesse

Insights aus den GBU-Psyche Analysen der letzten 12 Monate

1

ZUSAMMENARBEIT STÄRKEN

Wertschätzung, Beteiligung und offener Austausch schaffen Vertrauen, Motivation und psychologische Sicherheit

2

FOKUSARBEIT ERMÖGLICHEN

Klare Prioritäten und störungsarme Arbeitsbedingungen fördern Konzentration, Qualität und nachhaltige Leistungsfähigkeit

3

INFORMATIONEN ZUGÄNGLICH MACHEN

Die richtigen Informationen zur richtigen Zeit ermöglichen schnellere Entscheidungen, weniger Suchaufwand und effizienteres Arbeiten

Welchen Weg schlagen Sie ein?

Wichtig ist, dass sich Ihr Unternehmen mit diesem Thema beschäftigt



Pflicht erfüllen

Erfüllung gesetzlicher Anforderungen (§5 ArbSchG)



Potenzziale nutzen

Ableitung einzelner strategischer Maßnahmen

EMPFEHLUNG



Zukunft gestalten

Vollständige Integration in Geschäftsstrategie

EMPFEHLUNG

Melden Sie sich bei Fragen gerne bei uns!



**Alexander
Hamacher**

CEO
Acture Germany

alexander.hamacher@acture.de



**Dr. med. Anne-Kathrin
Gellner**

Principal Health Consultant
Marsh Health & Benefits

anne-kathrin.gellner@mercer.com



Erklären Sie arbeitsbezogene Risiken, die die organisatorische Resilienz prägen, aktuelle Prioritäten und Maßnahmen zur Minderung für HR- und Risikoleiter weltweit, um die Risiken für Mitarbeiter zu priorisieren, die Zusammenarbeit im HR-Risiko zu fördern und die Planung von Personal, Leistungen und Resilienz zu leiten.

We are leaders in risk, strategy and people. One company, with four global businesses, united by a shared purpose to build the confidence to thrive through the power of perspective.