KOSTENFREIE CHECKLISTE

Mental-Health-Benefit Checkliste

10 Kriterien, die dir beim Vergleichen und Bewerten von Anbietern helfen

Stand: November 2026. Kostenfrei und ohne Anmeldung.

Ein Mental-Health-Benefit kann deine Mitarbeitenden nur dann unterstützen, wenn sie ihn auch tatsächlich nutzen und das Angebot zu ihren Bedürfnissen passt. Mit dieser Checkliste vergleichst du Anbieter anhand von zehn Kriterien und prüfst, wer die Beratung übernimmt, wie schnell Gespräche möglich sind, ob die Anonymität dieser Gespräche geschützt bleibt und ob das Angebot alle Mitarbeitenden erreicht.

An wen richtet sich die Checkliste? HR- und People-Teams sowie Geschäftsführungen und Arbeitsgruppen im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM), die einen Mental-Health-Benefit einführen oder ihr bisheriges Angebot durch ein neues ersetzen möchten.

So nutzt du die Checkliste

SCHRITT 1

Kläre zunächst, welche Unterstützung ihr braucht, und lege gemeinsam mit deinem Team die wichtigsten Anforderungen fest (Seite 2).

SCHRITT 2

Vergleiche die Anbieter anhand der zehn Kriterien dieser Checkliste und bewerte die Angebote in persönlichen Präsentations- und Beratungsgesprächen. In diesen sogenannten Demos stellen die Anbieter ihre Leistungen vor und beantworten eure Fragen (Seite 3).

SCHRITT 3

Lass dir konkrete Nachweise zeigen und notiere, welche Fragen noch offen sind (Seite 4).

SCHRITT 4

Werte die Ergebnisse gemeinsam aus und kläre alle wichtigen internen Fragen, bevor ihr euch für einen Anbieter entscheidet (Seite 5).

So vergibst du die Punkte

Punkte	Bedeutung
0	Nicht erfüllt
1	Teilweise erfüllt
2	Erfüllt, und der Anbieter kann es belegen
offen	Noch nicht geklärt. Hole die fehlenden Informationen ein, bevor du die Gesamtpunktzahlen vergleichst.

Schritt 1: Kläre zunächst, was ihr braucht

Bevor du verschiedene Anbieter vergleichst, solltest du dir zunächst ein genaues Bild davon machen, welche Unterstützung dein Unternehmen und deine Mitarbeitenden benötigen. Die folgenden Fragen helfen euch, eure Bedürfnisse und Anforderungen zu erkennen und herauszufinden, welche Art von Mental-Health-Benefit zu euch passt.

- [ ] **Unternehmensgröße:** Wie viele Mitarbeitende habt ihr? Wenden sie sich mit privaten Problemen häufig direkt an die Geschäftsführung?
- [ ] **Arbeitsweise:** Wie und wo arbeiten eure Mitarbeitenden, beispielsweise im Büro, im Schichtdienst, hybrid oder remote?
- [ ] **Sprachen:** Welche Sprachen sprechen eure Mitarbeitenden im Arbeitsalltag?
- [ ] **Zugang:** Auf welchem Weg möchten deine Mitarbeitenden Unterstützung erhalten, beispielsweise per App, Telefon oder Video? Welche Tageszeiten eignen sich für sie? Frage nach ihren tatsächlichen Vorlieben, statt aufgrund ihres Alters bestimmte Bedürfnisse vorauszusetzen.
- [ ] **Bedarf:** Bitte deine Mitarbeitenden freiwillig und anonym um ihre Einschätzung darüber, welche Art der Unterstützung sie sich wünschen. Verzichte dabei auf Fragen nach medizinischen Diagnosen.
- [ ] **Ziel:** Welche Herausforderungen möchtet ihr angehen? Vielleicht ist die Arbeitsbelastung in euren Teams gestiegen, ein bestehendes Angebot wird kaum genutzt oder Führungskräfte wünschen sich mehr Sicherheit im Umgang mit psychischen Belastungen.
- [ ] **Bestehende Angebote:** Welche Leistungen stehen euren Mitarbeitenden bereits zur Verfügung? Denke hierbei an Leistungen wie eine betriebliche Krankenversicherung (bKV), ein Gesundheitsbudget, ein Employee Assistance Program (EAP) oder Angebote der Krankenkassen.
- [ ] **Gefährdungsbeurteilung:** Welche psychischen Belastungen bei der Arbeit wurden im Rahmen eurer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG festgestellt? Nutze die Ergebnisse, um den Bedarf an ergänzender Unterstützung besser einzuschätzen.
- [ ] **Budget:** Lege frühzeitig fest, welcher finanzielle Rahmen für das Angebot zur Verfügung steht.
- [ ] **Unverzichtbare Kriterien:** Welche Anforderungen muss ein Anbieter unbedingt erfüllen? Halte sie fest, bevor ihr die ersten Anbieter-Gespräche führt.

Unsere unverzichtbaren Kriterien

Welcher Benefit passt zu euch? Einen Überblick über die verschiedenen Arten von Mental-Health-Benefits und darüber, für welche Unternehmen sie sich eignen, findest du in unserem Artikel Welcher Mental-Health-Benefit passt zu deinem Unternehmen?

Schritt 2: Bewerte jeden Anbieter

Bewerte nun jeden Anbieter, der eure unverzichtbaren Anforderungen erfüllt, anhand der zehn Kriterien mit 0, 1 oder 2 Punkten. In den Spalten A, B und C kannst du bis zu drei Anbieter direkt miteinander vergleichen. Trage für jeden Anbieter die entsprechende Punktzahl ein. Ist eine Frage noch offen, vermerke „offen“ und hole die fehlenden Informationen nachträglich ein. Die ersten vier Kriterien stehen bewusst an erster Stelle, weil sie besonders wichtig dafür sind, wie unkompliziert Mitarbeitende persönliche Unterstützung in Anspruch nehmen können.

Kriterium	Darauf achten	Warnsignal	A	B	C
1. Wer berät?	Nachweisbare Qualifikationen, Auswahlverfahren, Supervision und regelmäßige Fortbildungen	Unklare Abschlüsse oder fehlende Qualitätskontrollen			
2. Wie schnell gibt es einen Termin?	Tatsächliche Wartezeit bis zum ersten Gespräch, auch abends und am Wochenende	Schnelle Rückmeldung, aber lange Wartezeit auf einen Beratungstermin			
3. Wie viele Sitzungen sind möglich?	Gibt es ein festes Sitzungskontingent oder unbegrenzte Gespräche? Können Mitarbeitende bei derselben Beratungsperson bleiben, und wie geht es bei weitergehendem Unterstützungsbedarf weiter?	Unklare Sitzungslimits, Genehmigungspflichten oder fehlende Unterstützung bei weitergehendem Hilfebedarf			
4. Bleibt die Nutzung anonym?	Keine personenbezogenen Nutzungsdaten oder Gesprächsinhalte für den Arbeitgeber	Arbeitgeber kann erkennen, wer das Angebot nutzt			
5. Sind die Daten sicher?	DSGVO-Konformität, Speicherort, Sicherheitsstandards und Nachweise wie ISO 27001	Unklare Datenverarbeitung oder fehlende Sicherheitsnachweise			
6. Erreicht es alle Beschäftigten, auch ohne festen Arbeitsplatz?	Zugang über private Smartphones ohne geschäftliche E-Mail-Adresse, passende Sprachen und Termine, die sich auch mit Schichtarbeit vereinbaren lassen	Nutzung nur über Firmencomputer oder zu Bürozeiten möglich			
7. Passt das Themenspektrum auch für Angehörige?	Unterstützung bei beruflichen und privaten Anliegen. Können Partner*innen oder Familienmitglieder das Angebot ebenfalls nutzen?	Wichtige Themen oder Zielgruppen ausgeschlossen			
8. Unterstützt das Angebot auch bei ersten Belastungen?	Präventive Beratung und Unterstützung bei akuten Anliegen, beispielsweise ergänzt durch Führungskräftetrainings oder Hilfe bei der Vorbereitung auf schwierige Gespräche	Hilfe erst bei schwerwiegenden Problemen verfügbar			
9. Lässt sich die Nutzung messen?	Wie viele unterschiedliche Personen nutzen das Angebot innerhalb eines bestimmten Zeitraums, gemessen an allen Nutzungsberechtigten? Werden Gespräche, Workshops und Selbstlernangebote getrennt ausgewiesen? Wie häufig erhält das Unternehmen anonymisierte Berichte?	Nur App-Anmeldungen oder unklare Nutzungszahlen. Die Nutzung wird als Nachweis einer gesundheitlichen Wirkung dargestellt.			
10. Ist das Preismodell planbar?	Pauschale pro Kopf, Abrechnung pro Fall oder pro Nutzung: Wie entwickeln sich die Kosten, wenn mehr Mitarbeitende das Angebot nutzen?	Unklare Zusatzkosten oder eine nicht nachvollziehbare Kostenentwicklung bei steigender Nutzung			
Summe	Punkte von insgesamt 20 möglichen Punkten				

Vergleiche die Gesamtpunktzahlen erst, wenn alle offenen Fragen geklärt sind. Bitte beachte, dass die Bewertung der Orientierung dient und keinen wissenschaftlich geprüften Qualitätswert darstellt.

Schritt 3: Lass dir in der Demo diese konkreten Nachweise zeigen

Die zehn Kriterien helfen dir, die richtigen Fragen zu stellen. In der Demo geht es nun darum, welche Leistungen der Anbieter tatsächlich nachweisen kann. Bitte deshalb um die folgenden vier Nachweise. Wenn ihr die Gespräche gemeinsam in einer BGM-Arbeitsgruppe führt, könnt ihr die Fragen vorab untereinander aufteilen und anschließend eure Eindrücke vergleichen.

Deine Fragen	Gute Antwort	Warnsignal
Zeigt uns, wie ihr eure Psycholog*innen auswählt, begleitet und fortbildet.	Nachvollziehbare Qualifikationsnachweise, konkrete Auswahlverfahren und dokumentierte Fortbildungen	Allgemeine Qualitätsversprechen ohne Nachweise
Zeigt uns einen anonymen Beispielbericht.	Ein verständlicher Musterbericht mit Nutzungszahlen, Zeitraum, Themen und Schutz vor Rückschlüssen auf Einzelpersonen	Keine Beispieldaten oder unklare Anonymisierung
Zeigt uns euren Plan für die Einführung.	Ein konkreter Ablauf mit Zuständigkeiten, Kommunikationsmaterial und Maßnahmen für verschiedene Beschäftigtengruppen	Die Verantwortung für die Einführung bleibt vollständig beim Unternehmen
Zeigt uns im Vertrag Laufzeit, Kündigung und den Übergang vom bisherigen Anbieter.	Klare Vertragsbedingungen und ein nachvollziehbarer Plan für einen möglichen Anbieterwechsel	Unklare Kündigungsbedingungen oder keine Regelung für den Übergang

Notizen pro Anbieter

	Anbieter A	Anbieter B	Anbieter C
Name			
Datum der Demo			
Nachweise			
Offene Fragen			
Notizen			

Schritt 4: Werte die Ergebnisse aus und kläre die internen Voraussetzungen

So bewertest du das Ergebnis

Die Gesamtpunktzahlen helfen dir, die Anbieter miteinander zu vergleichen und die Ergebnisse mit deinem Team zu besprechen. Bitte beachte hierbei, dass sie euch als Orientierung dienen sollen und keinen wissenschaftlich geprüften Qualitätswert darstellen. Vergleiche die Gesamtpunktzahlen erst, wenn alle offenen Fragen geklärt sind. Erfüllt ein Anbieter eine eurer unverzichtbaren Anforderungen nicht, sollte er auch bei einer hohen Gesamtpunktzahl nicht in die engere Wahl kommen.

Das solltest du vor Vertragsabschluss intern klären

- [ ] **Geschäftsführung:** Sind die Ziele und der Budgetrahmen für das Angebot abgestimmt?
- [ ] **Betriebsrat:** Falls es in eurem Unternehmen einen Betriebsrat gibt, solltest du ihn frühzeitig einbeziehen. Je nach Ausgestaltung des Angebots können Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG berührt sein, beispielsweise bei der Auswertung von Nutzungsdaten. Zeige dem Betriebsrat am besten schon frühzeitig einen anonymisierten Beispielbericht.
- [ ] **Datenschutz:** Hat die für den Datenschutz zuständige Person geprüft, welche Rolle der Anbieter bei der Datenverarbeitung übernimmt und welche Informationen in den Berichten enthalten sind?
- [ ] **Steuerberatung oder Lohnbuchhaltung:** Ist geklärt, wie das Angebot steuerlich zu behandeln ist?
- [ ] **Gefährdungsbeurteilung:** Ergänzt der Mental-Health-Benefit die bestehenden Maßnahmen zum Arbeitsschutz? Er ersetzt weder die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung noch Maßnahmen, mit denen psychische Belastungen bei der Arbeit direkt an ihrer Ursache reduziert werden sollen (§ 4 ArbSchG).

Direkte, unbegrenzte Unterstützung für dein Team

Und wie erfüllt OpenUp die zehn Kriterien?

In einer persönlichen Demo gehen wir die Checkliste gemeinsam mit dir durch und zeigen dir, wie unser Angebot zu den Bedürfnissen deines Unternehmens passt.

OpenUp bietet Mitarbeitenden und ihren Familien psychologische Beratung durch Psycholog*innen mit mindestens einem Master-Abschluss in Psychologie. Die Anzahl der Sitzungen ist unbegrenzt, und ein erstes Gespräch ist innerhalb von 48 Stunden möglich. Die Beratung steht in 45 Sprachen zur Verfügung und lässt sich bequem per App oder Browser nutzen. Alle Daten werden in der EU gespeichert. OpenUp ist nach ISO 27001 und NEN 7510 zertifiziert.

Jetzt Demo buchen

openup.com/de/demo-anfragen

Hinweis: Diese Checkliste dient der Orientierung und ersetzt keine Rechts- oder Steuerberatung.