



Dirk Windemuth • Detlev Jung • Olaf Petermann (Hrsg.)

Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf

2., erweiterte Auflage

Bonus **Material**
im Internet



• vorbeugen • erkennen • handeln

 **Universum**
Verlag

Dirk Windemuth | Detlev Jung | Olaf Petermann (Hrsg.)

Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf

2., erweiterte Auflage

vorbeugen | erkennen | handeln

Dirk Windemuth | Detlev Jung | Olaf Petermann (Hrsg.)

Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf

vorbeugen | erkennen | handeln

Sicherheitshinweise:

Dieses Produkt ist lizenziert für:

Diese Daten sind ebenfalls als digitales Wasserzeichen verschlüsselt in dieser Kopie gespeichert.

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen sowie die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Impressum

ISBN (E-Book, PDF): 978-3-89869-410-0

ISBN (E-Book, ePub): 978-3-89869-411-7

Prof. Dr. phil. Dirk Windemuth | Priv.-Doz. Dr. med. Detlev Jung | Olaf Petermann (Hrsg.)

Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf

vorbeugen – erkennen – handeln

Bei diesem E-Book handelt es sich um eine elektronische Ausgabe (PDF) des Werkes:

Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf: vorbeugen – erkennen – handeln

Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden

Telefon: 06 11/90 30 0, Internet: www.universum.de, E-Mail: info@universum.de

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube

Die Verlagsanschrift ist zugleich ladungsfähige Anschrift der im Impressum genannten Vertretungsberechtigten des Verlages.

Redaktion: Ute Meinert-Kaiser M.A., Wiesbaden

Lektorat: Silvia Hofmann, Hungen; Ute Meinert-Kaiser M.A., Wiesbaden (verantwortlich)

Redaktionsassistentz: Katharina Kratz, Wiesbaden

Herstellung: Harald Koch, Wiesbaden

Titelfoto: © Bertrand Benoit by Fotolia

Umschlaggestaltung: Karin Neumert-Marutschke, Trashline Studios, Rüsselsheim

Layout, grafische Gestaltung der Abbildungen und Tabellen, Satz:

Format: Absatz·Zeichen, Niedernhausen; FREIsign GmbH, Eppstein

Druck und buchbinderische Verarbeitung: Kösel GmbH & Co. KG, Am Buchweg 1, 87452 Altusried-Krugzell

Bei der Fülle des Materials sind trotz sorgfältiger Bearbeitung Fehler nicht völlig auszuschließen. Eine rechtliche Gewähr für die Richtigkeit aller Informationen kann daher vom Verlag nicht übernommen werden.

Stand: November 2013 Zweite, erweiterte Auflage

© 2014 Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden



Downloadbereich

Auf der Seite www.universum.de/downloads finden Sie den Bereich „Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf“. Dort stehen Ihnen Angebote zum Buch und zum Themenbereich kostenlos zur Verfügung. Geben Sie den folgenden Zugangscode ein, um den Downloadbereich zu nutzen. Ihr persönlicher Zugangscode lautet: Jvxs3lm

Inhalt

Dirk Windemuth Detlev Jung Olaf Petermann Vorwort zur zweiten Auflage	9
Isabel Rothe Geleitwort	11
Dirk Windemuth Detlev Jung Olaf Petermann Einleitung der Herausgeber.	13
Dirk Windemuth Detlev Jung Olaf Petermann Das Dreiebenenmodell psychischer Belastungen im Betrieb	15
Walter Eichendorf Andreas Horst Torsten Kunz Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung.	18

Äußere Ebene: Überbetriebliche Faktoren

Olaf Petermann Wirtschaftliche Rahmenbedingungen für Arbeit und Beruf	28
Detlev Jung Johannes Jung Arbeit und ihr Verhältnis zu der Zeit	41
Matthias Kliegel Ingo Aberle Demografischer Wandel	56
Marlen Cosmar Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben	69

Mittlere Ebene: Gruppen psychischer Belastungen

Johannes Siegrist Stresstheorie: Das Anforderungs-Kontroll-Modell und das Modell beruflicher Gratifikationskrisen.	78
--	----

Gabriele Richter Gesundheitsförderliche Aspekte der Arbeit	88
Reinhold Sochert Betriebliche Gesundheitsförderung	98
Belastungen aus der Arbeitsaufgabe	
Anne Gehrke Jörg Weymann Traumatische Erlebnisse und Notfallpsychologie	107
Yvonne Ferreira Zeitliche und inhaltliche Bindungen durch die Tätigkeit	115
Belastungen aus der Arbeitsumgebung	
Armin Windel Ergonomie und Gebrauchstauglichkeit	123
Belastungen aus der Arbeitsorganisation	
Peter Knauth Nacht- und Schichtarbeit	131
Barbara Weißgerber Michael Ertel Eberhard Pech Umgang mit Informationsmengen	139
Annekatriin Wetzstein Change Management	149
Norbert F. Schneider Silvia Ruppenthal Heiko Rürger Berufliche Mobilität	158
Thomas Rigotti Flexibilität und Selbstorganisation	167
Michael Geiler Arbeitswelt, Straßenverkehrsgeschehen und betriebliche Verkehrssicherheitsarbeit	178
Belastungen aus psychosozialen Gegebenheiten	
Stefanie Wagner Emotionsarbeit, Emotionale Dissonanz	188
Stefanie Wagner Rollenkonflikt	193

Dirk Windemuth Mobbing	198
Anne Gehrke Konflikte und Gewalt	206
Annegret Elisabeth Schoeller Sexuelle Belästigung und Diskriminierung	212
Thomas Rigotti Fairness im Arbeitsleben	222
Sandra Wolf Annett Hüttges Julia E. Hoch Jürgen Wegge Führung und Gesundheit	232
Belastungen aus betrieblichen Rahmenbedingungen	
Katrin Boege Betriebliche Umstrukturierungen, Personalabbau und Arbeitsplatzunsicherheit . .	244
Imke König Betriebsklima, Personalauswahl und Personalentwicklung	253
Eberhard Ulich Verantwortung und Gesundheit	264
Claudia Nebel-Töpfer Sandra Wolf Peter Richter Instrumente und Methoden zur Messung psychischer Belastung	273
Dirk-Matthias Rose Detlev Jung Die Aufgabe des Betriebsarztes bei der Erfassung und Verhütung psychischer Fehlbelastungen	287
Innere Ebene: Möglichkeiten für den Umgang mit psychischen Belastungen	
Sonja Berger Bewältigung von Belastungen, Aufbau von Ressourcen	294
Günther Mohr Coaching und Supervision	302
Susanne Brandstetter Jürgen M. Steinacker Sport und körperliche Bewegung	316

Jennifer Gunkel Kreativität und Gesundheit	325
Frank Nestmann Soziale Unterstützung	336
Mögliche Beanspruchungsfolgen	
Dirk Windemuth Stress	346
Rolf Manz Angst und Aggression	353
Frauke Jahn Absentismus und Präsentismus – zwei Seiten einer Medaille	367
Rolf Manz Burnout	376
Stefan Poppelreuter Stoffungebundene Süchte in Arbeit und Beruf – Erkennen, Vermeiden, Vorbeugen	386
Jürgen Zully Montagsmüdigkeit	395
Anhang	
Die Herausgeber	402
Autorenverzeichnis	403
Stichwortverzeichnis	407

Dirk Windemuth | Detlev Jung | Olaf Petermann

Vorwort zur zweiten Auflage

Die erste Auflage des *Praxishandbuchs psychische Belastungen im Beruf* war nach weniger als drei Jahren auf dem Markt vergriffen. Das ist für ein Buch dieser Art und diesen Umfang ungewöhnlich und erfreulich. Es zeigt, dass die Autoren und Herausgeber Themen gefunden haben, die in den Betrieben wichtig sind – Themen, die vordringlich bearbeitet werden und die Fragen aufwerfen, auf die die Menschen in den Betrieben Antworten suchen. Themen, die in gewisser Weise auch modern sind – modern in dem Sinne, dass sie aus einer Situation entstanden sind, in der das Thema psychische Belastungen und Gesundheit zu Recht zunehmend an Relevanz gewinnt.

Diese Relevanz zeigt sich in dem nicht ganz glücklichen Begriff *Psychische Gesundheit*, der zunehmend mehr in Medien und Fachkreisen thematisiert wird. Dieser Begriff ist sicher nicht nur eine positive Formulierung für die Abwesenheit psychischer Erkrankungen. Vielmehr beruht psychische Gesundheit im Sinne des Dreiebenenmodells, das in diesem Buch vorgestellt wird, auf Folgendem: Die Ressourcen einer Person, die aus ihrer individuellen Einstellung, ihrem persönlichen Umfeld, ihrem beruf-

lichen und dem gesellschaftlichen Umfeld genährt werden, stehen in Balance mit psychischen Fehlbelastungen, die ebenfalls auf allen drei Ebenen auftreten können.

Zudem gerät oftmals in Vergessenheit, dass psychische Belastungen auch mit der Verursachung von Unfällen in Zusammenhang stehen und Mitursache psychosomatischer Erkrankungen sein können.

Dass diese Betrachtungsweise des Dreiebenenmodells dazu beitragen kann, präventives Handeln in den Betrieben auf eine solide Grundlage zu stellen und seine Möglichkeiten und Grenzen im außerbetrieblichen Kontext zu bewerten, erklärt für uns die große Nachfrage nach dem *Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf*.

Die Herausgabe dieser zweiten Auflage haben wir genutzt, um an wenigen Stellen zu aktualisieren. Zum einen haben wir den Beitrag zum Arbeitsprogramm „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA-Arbeitsprogramm Psyche) aufgenommen. Die GDA mit dem genann-

ten Teilziel ist eine wichtige Neuerung, die in den Betrieben ankommt. Ferner haben wir die Chance genutzt, passend zu dem Buch einen Downloadbereich im Internet einzurichten. Dort stehen aktualisierte

Literatur und weitere Literaturangaben, relevante Internetadressen und Aktualisierungen einzelner Beiträge in digitaler Form zur Verfügung.



Dirk Windemuth



Detlev Jung



Olaf Petermann

Isabel Rothe

Geleitwort

Mit dem *Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf* betreten Herausgeber und Autoren ein Themenfeld, das derzeit von verschiedener Seite häufig und ausführlich diskutiert wird. Dies hat seine Berechtigung angesichts einer Arbeitswelt, in der zwar physische und psychische Belastungen gleichermaßen modelliert werden müssen, gleichwohl jedoch insgesamt eine deutliche Verschiebung typischer Belastungsspektren in Richtung psychischer Belastungen festzustellen ist. Die Relevanz des Themas erschließt sich auch mit Blick auf aktuelle Gesundheitsdaten: dem hohen Anteil von Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems sowie von Muskel-Skelett-Erkrankungen an den Arbeitsunfähigkeitstagen – beide durch psychische Fehlbelastungen deutlich beeinflusst – oder dem Platz eins, den psychische Störungen bei den vorzeitigen Renteneintritten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit einnehmen.

Es ist jedoch zu konstatieren, dass die wichtige und notwendige Diskussion über psychische Belastungen im Beruf häufig unter Einseitigkeiten leidet und jeweils unterschiedliche und vermeintlich allgemeingültige Realitäten postuliert werden. So wird die Verantwortung bisweilen ausschließlich auf die betriebliche Ebene übertragen oder umgekehrt einseitig der privaten Le-

bensführung zugeschrieben. Thematisiert werden außerdem primär krankmachende Faktoren, nicht jedoch die möglichen positiven Auswirkungen psychisch anforderungsreich gestalteter Arbeit auf die kognitive Leistungsfähigkeit und Gesundheit. Nicht zuletzt werden die Rahmenbedingungen der betrieblichen Arbeitsgestaltung – beispielsweise technologische Entwicklungen, Marktstrukturen oder Innovationszyklen – bisweilen ausgeblendet, obwohl sie Handlungsoptionen auf der betrieblichen Ebene im Positiven wie im Negativen wesentlich beeinflussen.

Mit dem vorliegenden Handbuch werden demgegenüber Verkürzungen gezielt vermieden und die Vielfalt der relevanten Perspektiven bewusst in den Blick genommen. Das Modell der drei Ebenen – der überbetrieblichen Faktoren, der betrieblichen Ebene und der inneren Ebene – erlaubt eine Systematisierung der unterschiedlichen Einflussgrößen.

Die Thematisierung sowohl der positiven, gesundheitsförderlichen als auch negativen, potenziell schädigenden Faktoren erschließt eine differenzierte Sicht auf die komplexen Wechselwirkungen und Wirkzusammenhänge zwischen Arbeits- und Lebensbedingungen und den handelnden Menschen.

Mit dem *Praxishandbuch* wird das wichtige Ziel verfolgt, ein schwieriges Thema zu versachlichen und den Akteuren der Gesundheitsförderung zugänglicher zu machen.

Viele interessante Artikel ausgewiesener Fachleute werden dazu einen wesentlichen Beitrag leisten.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'I. Rothe'.

Isabel Rothe

Präsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Einleitung der Herausgeber

Psychische Belastungen sind normaler und notwendiger Bestandteil menschlichen Lebens – nicht nur im Beruf oder am Arbeitsplatz. Von den vielen positiven Folgen psychischer Belastungen sind Anregung, Abwechslung, Lernfortschritt und Trainingseffekte besonders wichtig. Als mögliche negative Konsequenzen stehen im Zentrum der Diskussion kurz- und langfristige psychische Fehlbeanspruchungen in körperlicher, psychischer und verhaltensbezogener Hinsicht. Ob es zu negativen Folgen kommt, hängt zum einen vom Ausmaß, also der Intensität und der Dauer der psychischen Fehlbelastungen ab, zum anderen aber auch von den individuellen Möglichkeiten des Beschäftigten, mit psychischen Belastungen umzugehen. Je nach Qualifikation, Übung, sozialer Kompetenz, verfügbaren Bewältigungsstrategien, erfahrener Unterstützung und subjektiv eingeschätzten Kontrollmöglichkeiten in Bezug auf kritische Situationen ist das Ausmaß der Beanspruchungen individuell unterschiedlich ausgeprägt – und damit auch das Ausmaß der positiven oder negativen Folgen.

Für die Prävention bedeutet dies, dass

- psychische Belastungen nicht unbedingt reduziert werden müssen, sondern vielmehr optimiert, im Idealfall mit dem Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten

nicht nur zu schützen, sondern diese auch zu fördern und

- die Ansatzpunkte präventiven Handelns neben dem Abbau psychischer Fehlbelastungen auch die Verbesserung beziehungsweise Stärkung individueller und sozialer Verarbeitungsmechanismen im Umgang mit psychischen Belastungen sein sollte.

Die Prävention im Arbeitsschutz ist heute nicht mehr allein auf die Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten beschränkt. Sie hat auch das Ziel, alle berufsbezogenen Risiken für die Gesundheit und das Leben der Beschäftigten zu vermeiden. Rechtlich umgesetzt wurde dieser Ansatz eines erweiterten Präventionsauftrags hauptsächlich durch die Übertragung der EU-Richtlinie 89/391/EWG in das nationale Arbeitsschutzrecht. Dies erfordert von den Betrieben eine möglichst frühzeitige Erfassung aller potenziellen arbeitsbezogenen Gefährdungen und im Bedarfsfalle ein angemessenes Gegensteuern.

Für die gesetzliche Unfallversicherung in Deutschland lautet der im SGB VII definierte Präventionsauftrag „mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren [...]“

zu sorgen. Um dieses Ziel zu erreichen, sind im Betrieb alle mit der Arbeit einhergehenden Gefährdungen und Belastungen, die sich negativ auf die Sicherheit oder Gesundheit der Beschäftigten auswirken können, zu ermitteln und zu reduzieren. Damit sind auch psychische Belastungen Thema der Prävention der gesetzlichen Unfallversicherung. Nach SGB V und SGB VII sind die Unfallversicherungsträger darüber hinaus aufgefordert, in Fragen der betrieblichen Gesundheitsförderung mit den Krankenkassen zusammenzuarbeiten.

Über Möglichkeiten der Prävention wurde in der Literatur bereits viel referiert und diskutiert. Grenzen der betrieblichen Präventionsmöglichkeiten wurden bislang wenig beachtet. Diese ergeben sich unter anderem daraus, dass Betriebe in einem größeren, gesellschaftlichen Kontext stehen und arbeitsbedingte Belastungen durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen beeinflusst werden. Grenzen der betrieblichen Prävention resultieren aber auch daraus, dass der Mensch sich unabhängig vom Betrieb in einem sich wandelnden privaten und öffentlich-gesellschaftlichen Kontext befindet, der Veränderungen im Belastungsgeschehen für jeden Einzelnen mit sich bringt.

Das *Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf* bezieht alle Ebenen ein, die bei der Entstehung, der Ausprägung, der Ermittlung und dem Abbau psychischer Belastungen eine Rolle spielen. Diese Ebenen des Individuums, des Unternehmens

und der Gesellschaft generieren ihre jeweils spezifischen Belastungen und beeinflussen einander (siehe Kapitel „Dreiebenenmodell“).

Zunächst werden gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die der Hintergrund vieler Auslöser psychischer Belastungen sind, betrachtet. Auslöser auf der betrieblichen Ebene werden in zwanzig Beiträgen differenziert dargestellt. Dabei werden insbesondere Möglichkeiten der Prävention aufgezeigt und anhand von Praxisbeispielen veranschaulicht. Schließlich werden in der persönlichen Ebene insbesondere die Ressourcen und Kompetenzen, mit psychischen Belastungen umzugehen, dargestellt.

Die abschließenden Kapitel widmen sich den möglichen Folgen psychischer Fehlbelastungen – von der Montagsmüdigkeit bis zum Burnout. Auch hier werden praxisnahe Empfehlungen für die Prävention geboten.

Wir möchten mit dem *Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf*, an dem zahlreiche renommierte Fachautoren mitwirken, eine Hilfe für diejenigen bieten, die mit der Aufgabe des Erkennens und der Prävention psychischer Fehlbelastungen konfrontiert sind. Die Anregungen sind für alle Akteure im Bereich der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren geeignet. Wir möchten versachlichen, anregen und ermutigen, dieses schwierige Thema im Betrieb effektiv anzugehen.

Das Dreiebenenmodell psychischer Belastungen im Betrieb

Das Dreiebenenmodell psychischer Belastungen im Beruf (*siehe Abb. 1, S. 16*) stellt das psychische Belastungsgeschehen in dem Geflecht von Beschäftigtem, Unternehmen und Gesellschaft dar. Der Beschäftigte selbst hat Ressourcen und Kompetenzen mit Belastungen umzugehen. Durch zu starke (Fehl-)belastungen oder nicht ausreichende Bewältigungsmöglichkeiten auf dieser individuellen Personenebene können dann beispielsweise psychische oder körperliche Erkrankungen mit verursacht werden. Zugleich wird in dem Dreiebenenmodell deutlich, dass der beschäftigte Mensch grundsätzlich zwei verschiedenen Belastungsquellen ausgesetzt ist: betrieblichen und außerbetrieblichen Belastungen. Die zweite, die mittlere Ebene ist die der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, also der Gesamtheit der Ereignisse und Gegebenheiten aus dem Arbeitsumfeld einer Person, die von außen psychisch auf ihn einwirken. Diese betrieblichen psychischen Belastungen auf der mittleren Ebene wurden in der Vergangenheit primär diskutiert, wenn es um die Frage der betrieblichen Prävention ging. Dies sind die:

- a) Betrieblichen Rahmenbedingungen
- b) Arbeitsaufgabe
- c) Soziale Arbeitsumgebung

- d) Arbeitsorganisation
- e) Materielle Arbeitsumgebung.

Außerbetriebliche, äußere Gegebenheiten stellen die dritte, die unterste Ebene dar. Diese haben einen mehr oder weniger starken Effekt auf die betrieblichen Belastungen (mittlere Ebene) und darüber auf den Beschäftigten (oberste Ebene). Überbetriebliche Rahmenbedingungen (Folgen der Globalisierung, die allgemeine Wirtschafts- und die spezielle Auftragslage, tarifliche und gesetzliche Regelungen zu Arbeitszeiten und Löhnen, die Verfügbarkeit qualifizierten Personals usw.) bestimmen Qualität und Quantität der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ebenso wie der demografische Wandel, die gesellschaftlichen Bedingungen, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mehr oder weniger ermöglichen und so weiter. Beispielsweise kann eine schlechte nationale oder globale wirtschaftliche Situation mit einer hohen Arbeitslosenquote Konkurrenzdruck unter Kollegen bewirken. Bei gleichzeitig geringer Bereitschaft oder fehlender Möglichkeit zum Arbeitgeberwechsel kann diese Situation für die Beschäftigten vermehrt zu lang anhaltenden Konflikten bis hin zu Mobbing führen. Auf

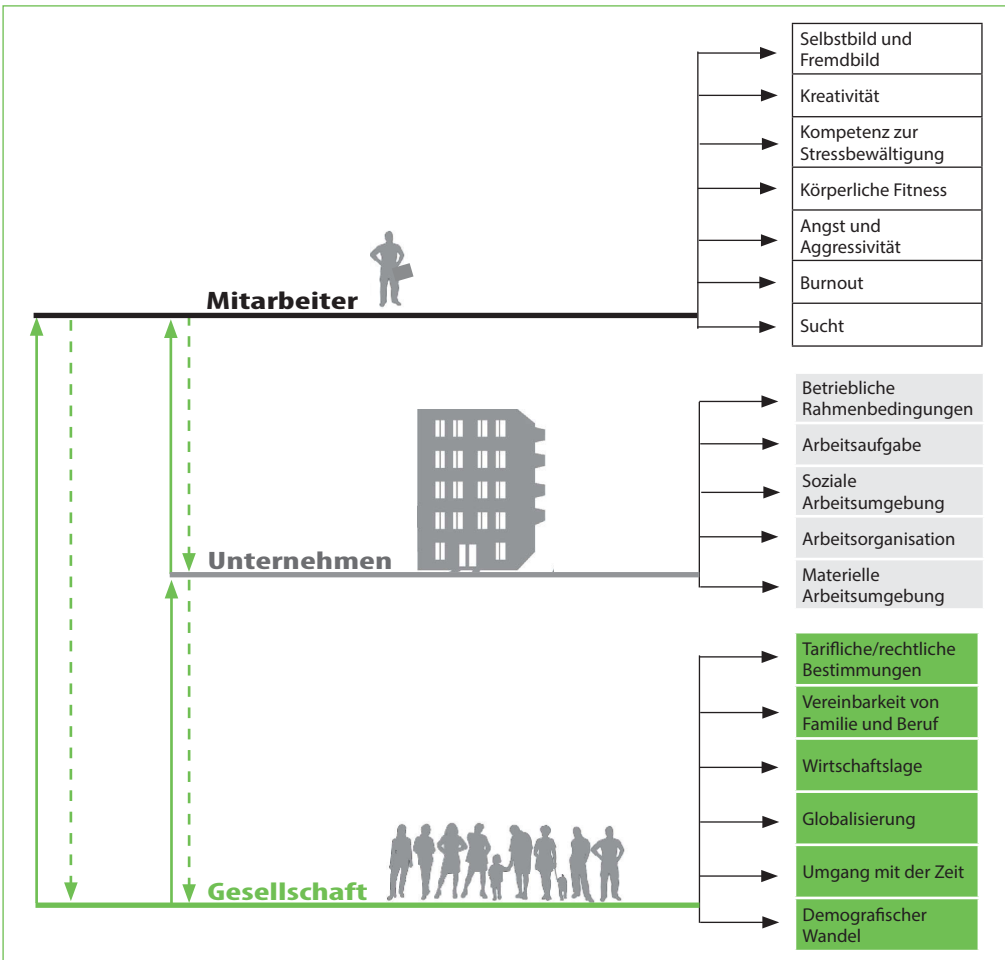


Abb. 1: Das Dreiebenenmodell psychischer Belastungen im Beruf (eigene Darstellung, Motive: Fotolia)

diese überbetriebliche wirtschaftliche Ursache kann der Betrieb aber nur sehr begrenzt – wenn überhaupt – einwirken.

Diese äußeren Gegebenheiten wirken aber auch ohne das konkrete Beschäftigungsverhältnis unmittelbar auf den Menschen ein. Die Globalisierung, die technische Entwicklung, die wirtschaftliche Situation und so weiter haben auch auf die Menschen als Privatpersonen Effekte. Beispielsweise wird das Privatleben schneller, auch dort ist die Informationsdichte an-

gewachsen (neben Radio und Fernseher befinden sich Telefon, Handy, Privatmail, Internet, Mailbox und Anrufbeantworter usw. in der Mehrheit der Privathaushalte in Deutschland). Diese Veränderungen des Lebensstils wirken – unabhängig von Beruf und Betrieb – direkt auf den Menschen ein. Eine ganzheitliche Prävention kann deshalb nicht nur am Arbeitsplatz erfolgen, da damit nur ein Teil der Fehlbelastungen der Prävention überhaupt zugänglich ist. Betriebliche Präventionsmaßnahmen sind

darauf beschränkt, auf die (Fehl-)belastungen einzuwirken, die im Betrieb entstehen oder dort als Folge der überbetrieblichen Rahmenbedingungen ankommen.

Dieses Praxishandbuch befasst sich mit allen drei Ebenen: mit der beschäftigten Person, den betrieblichen Bedingungen, soweit sie für das psychische Belastungsgeschehen wichtig sind, und mit den außerbetrieblichen Gegebenheiten, die als gesellschaftliche Faktoren von außen auf

Qualität und Quantität der arbeitsbedingten psychischen Belastungen einwirken und zugleich auch außerberufliche Belastungen für den Menschen darstellen können. Hier liegen die Grenzen des Buches. Es wird nicht darauf eingegangen, inwieweit der Beschäftigte selbst wiederum auf die Gesellschaft und die betrieblichen Bedingungen Einfluss nimmt. Dies muss Gegenstand weiterer soziologischer Betrachtungen sein.

Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung

Abstract

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind zunehmend Ursache für Erkrankungen und Arbeitsunfähigkeiten und verursachen so erhebliche volkswirtschaftliche Kosten und persönliches Leid. Unterstützt durch eine intensive Berichterstattung in der Presse erlangte das Thema daher eine hohe politische Brisanz. Während andere Belastungen am Arbeitsplatz durch die Präventionsarbeit der Unfallversicherungsträger und der staatlichen Arbeitsschutzbehörden inzwischen relativ gut kontrolliert sind, betreten bei den psychischen Belastungen alle Akteure weitgehend Neuland. Daher soll nun in den Jahren 2013 bis 2018 in einem Zusammenspiel des Bundes, der Länder, der gesetzlichen Unfall- und Krankenversicherung sowie der Sozialpartner versucht werden, die Betriebe in die Lage zu versetzen, die Prävention psychischer Belastungen am Arbeitsplatz wirksam in die eigenen Hände zu nehmen. Gelingen soll dies durch eine intensive Information, Qualifikation und Motivation sowie durch die Bereitstellung von Handlungshilfen, Erfassungsinstrumenten und anderen Unterstützungsmaßnahmen.

Einführung

Psychische beziehungsweise psychosomatische Störungen gewinnen in der deutschen Bevölkerung immer mehr an Bedeutung. Etwa jeder dritte Bundesbürger leidet im Laufe seines Lebens an einer behandlungsbedürftigen psychischen Störung.

Im Jahr 2011 wurden bundesweit insgesamt 59,2 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen registriert. Die Arbeitsunfähigkeitsfälle haben sich in den letzten 15 Jahren verdoppelt; die Arbeitsunfähigkeitstage nahmen sogar um über 83 Prozent zu.

Gleiches gilt für den Anstieg der Erwerbsminderungsrenten. Die entsprechenden Werte haben sich in den vergangenen 15 Jahren fast verdoppelt. 41 Prozent der Erwerbsminderungsrenten gehen auf psychische und Verhaltensstörungen zurück. Das waren 2011 mehr als 73.000 Fälle. Das Durchschnittsalter für Rentenzugänge betrug 48 Jahre.

Die volkswirtschaftlichen Kosten, die die einzelnen Sozialversicherungsträger, der Staat selber, aber auch die Arbeitgeber aufwenden müssen, sind enorm. Laut Statistischem Bundesamt (Destatis) betru-

gen 2008 die Kosten der Behandlung von psychischen und Verhaltensstörungen rund 28,7 Milliarden Euro.

Psychischen Störungen liegt in der Regel ein multifaktorielles Ursachengeschehen aus individuellen und beruflichen Einflussfaktoren zu Grunde. Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass neben der individuellen Disposition psychosoziale Stressfaktoren, zum Beispiel aus der Arbeitswelt, aber auch schwer wiegende Lebensereignisse eine Rolle spielen.

Es besteht weitgehend Konsens darüber, dass psychische Belastungsfaktoren mit dem Wandel der Arbeitswelt zunehmen. Entwicklungstendenzen sind etwa

- zunehmende geistige Arbeit sowie steigende Anforderungen an Qualifikation und beständige Weiterbildung (Trend zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft),
- fortlaufende Beschleunigung von Fertigungs-, Dienstleistungs- und Kommunikationsprozessen,
- verstärkter Einsatz neuer Technologien, die permanente Erreichbarkeit ermöglichen, zunehmende Arbeitsunterbrechungen und „Entgrenzung“ der Arbeit,
- erhöhte Eigenverantwortung der Beschäftigten bei steigender Komplexität der Arbeitsanforderungen,
- diskontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse, steigende Mobilitätsanforderungen und wachsende berufliche Unsicherheit, etwa im Kontext von Restrukturierungsprozessen.

Belastungen sind nicht per se negativ zu bewerten. Sie können auch aktivierende, entwicklungsförderliche und damit positive Effekte bewirken. Bezüglich der Wirkungen kommt es entscheidend darauf an, wie sich die Arbeitsbelastung im Verhält-

nis zu den Bewältigungsmöglichkeiten beziehungsweise „Ressourcen“ in und außerhalb der Arbeit darstellt.

Die negativen Folgen psychischer Belastungen zeigen sich zum Beispiel in Form von Motivationsverlust, Leistungsabfall oder gesteigertem Medikamenten- und Alkoholkonsum. Sie können auch zu den als Burnout-Syndrom bezeichneten Beschwerden führen. Daneben tragen psychische Belastungen auch zu den in der Bevölkerung weit verbreiteten Muskel-Skelett- oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen bei.

Die Träger der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) – Bund, Länder und Unfallversicherungsträger (UVT) – sowie die Sozialpartner greifen diese Entwicklungen in der Arbeitswelt und der Gesundheit der Menschen auf. Als eines von drei zentralen Zielen der GDA-Periode ab 2013 wird das Ziel „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“ verfolgt.

Hintergrund und Struktur der GDA

In der 2013 gestarteten zweiten Periode der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) wird kaum noch hinterfragt, warum es in Deutschland eine GDA gibt – und das ist schon ein enormer Erfolg. Verstehen kann man die Notwendigkeit der GDA auch eher durch die internationale oder europäische Brille: Seit mehr als 125 Jahren haben in Deutschland die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (UVT) ebenso wie die Arbeitsschutzbehörden der Länder die für ihre Branche oder ihre Region optimale Prävention betrieben. Das führte zwangsläufig dazu, dass in einem Hafen- und Logistikstandort wie Hamburg völlig andere Prioritäten gesetzt wurden als in dem benachbarten, stark durch