

# Arbeit und psychische Gesundheit

Psychische Erkrankungen gehören mittlerweile zu den Hauptursachen für Fehltage bei der Arbeit. Laut Gesundheitsberichterstattung des Bundes werden immer mehr Menschen aufgrund von psychischen Störungen vorübergehend arbeitsunfähig oder gehen früher in Rente. Im Bericht Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SUGA) stehen psychische Erkrankungen bei den Ursachen von Fehltagen mittlerweile an dritter Stelle. Immer mehr Arbeitgeber setzen daher auf gesundheitliche Prävention – davon profitieren beide Seiten.

Die Arbeitsbedingungen haben sich verändert: Schwere körperliche Arbeiten werden vermehrt von Maschinen übernommen, körperliche Belastungen nehmen ab. Von Arbeitnehmern wird jedoch mehr psychische Belastbarkeit und Flexibilität erwartet. 58 Prozent der Erwerbstätigen geben an, dass sie ständig mehrere Dinge gleichzeitig erledigen (Stichwort „Multitasking“). Das vernetzte Arbeiten hat das Arbeitstempo erhöht. Termin- und Leistungsdruck werden als besonders belastend empfunden. Durch die mobile Erreichbarkeit per Smartphone steigt außerdem der Druck, ständig verfügbar sein zu müssen. 13,9 Prozent der Frauen und 8,2 Prozent der Männer zwischen 18 und 64 Jahren klagen über Belastungen durch chronischen Stress. Das kann zu Burnout (Ausgebranntsein, Erschöpfung) sowie psychischen Erkrankungen wie Angsterkrankungen oder Depressionen führen. Herz-Kreislauf-Erkrankungen sowie Abhängigkeiten, zum Beispiel von Medikamenten oder Alkohol, können die Folgen sein.

Quellen: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014, Januar 2016; Robert Koch Institut: Gesundheit in Deutschland, November 2015; BKK Dachverband: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt, [www.psyga.info](http://www.psyga.info), Stand: Mai 2016

## Fallbeispiel: betriebliche Gesundheitsvorsorge

Die Stadt Nürnberg beschäftigt rund 100 Sozialpädagogen beim Allgemeinen Sozialdienst. Die Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe kann psychisch sehr belastend für die Mitarbeiter sein. Um psychischen Erkrankungen vorzubeugen, hat die Stadt als Arbeitgeber folgende Maßnahmen ergriffen:

- Eine neue Arbeitsorganisation verringert den täglichen Verwaltungsaufwand für die Beschäftigten.

## Arbeitsaufträge

1. Geben Sie mit eigenen Worten wieder, warum Erwerbstätige heutzutage häufiger an psychischen Erkrankungen leiden.
2. Diskutieren Sie, ob die Präventionsmaßnahmen der Stadt Nürnberg geeignet sind, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten. Überlegen Sie, ob und welche Maßnahmen darüber hinaus sinnvoll sein könnten.
3. Erläutern Sie unter Einbeziehung des Schaubilds „Arbeit und psychische Gesundheit“ unter [www.sozialpolitik.com/materialien](http://www.sozialpolitik.com/materialien), wie Arbeitgeber die Gesundheit ihrer Arbeitnehmer fördern können. Benennen Sie für das Fallbeispiel von Verena Gees Präventionsmaßnahmen, die Sie für geeignet halten.

- Unterstützende Beratungsangebote helfen den Beschäftigten, belastende Situationen besser zu verarbeiten.
- Die Büros wurden im Sinne der Gesundheitsförderung renoviert, für die Pausen wurde ein Entspannungsraum eingerichtet.
- In Zusammenarbeit mit der Krankenkasse werden Gesundheitsworkshops angeboten, zum Beispiel Entspannungskurse und Rückentraining.
- Es wurden 15,5 neue Planstellen geschaffen, um die Arbeitsbelastung zu senken.

Quelle: Bundesministerium für Gesundheit: Neue Initiative Betriebliche Gesundheitsförderung der Stadt Nürnberg, [www.bmg.bund.de](http://www.bmg.bund.de), Stand: Mai 2016

## Fallbeispiel: betriebliche Eingliederung

Ein Dreivierteljahr war Art-Direktorin Verena Gees wegen Burnout krankgeschrieben. Dann fing sie wieder an zu arbeiten – erst einmal vier Stunden am Tag. Wer länger als sechs Wochen krank war, hat ein Recht auf ein sogenanntes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Dabei wird die Arbeitszeit über einen Zeitraum von mehreren Wochen schrittweise erhöht. Gees ist überzeugt zu wissen, was sie krank gemacht hat: die Kennzahlen aus dem Controlling und die Vorgaben, wie sie ihre Arbeit machen sollte, mit möglichst wenigen Mitarbeitern und in der Hälfte der eigentlich notwendigen Zeit. Sie sagt: „Wahrscheinlich hätte ich öfter ablehnen sollen – oder klarer Nein sagen“. Sie ist unsicher, ob die Wiedereingliederung klappen kann. Für sie ist es eine Rückkehr „in ein System, das nicht zu mir passt“.

zusammengefasst nach Nicola Holzapfel: Rückkehr nach Burnout. Jetzt mal langsam, Süddeutsche Zeitung, [www.sueddeutsche.de](http://www.sueddeutsche.de), 7. Mai 2015