

Fachbereich AKTUELL

FBGIB-001

Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte psychische Belastung

Sachgebiet Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt Stand: 22.02.2021

Empfehlungen für das Präventionshandeln der Unfallversicherungsträger

Inhalt

Empfehlungen für das Präventionshandeln der Unfallversicherungsträger 1

Allgemeines 2

Kernbotschaft 1: Arbeitsbedingte psychische Belastung kann Gesundheit und Leistungsfähigkeit gefährden..... 2

Kernbotschaft 2: Arbeitgebende übernehmen Verantwortung für gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung 3

Kernbotschaft 3: Die Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung ist Pflicht 4

Literatur:..... 5

Allgemeines

Aktuelle Forschungsarbeiten kommen zu dem Schluss: Gute Arbeitsbedingungen sind eine wichtige Voraussetzung für Gesundheit, dauerhafte Leistungsfähigkeit, Motivation und wirtschaftlichen Erfolg. Stand der Technik ist, dass dabei folgende Merkmale bei der Betrachtung von Arbeitsplätzen und Tätigkeiten herangezogen werden sollen¹: Arbeitsinhalt/-aufgabe, Arbeitsorganisation, Soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung, Neue Arbeitsformen.

Dieses Papier beschreibt die zentralen Empfehlungen für die betriebliche Prävention. Grundlage sind gesicherte Erkenntnisse zum Zusammenhang von psychischen Belastungsfaktoren bei der Arbeit und Erkrankungsrisiken (**Kernbotschaft 1**). Die Leitung der Betriebe und Einrichtungen ist nach Arbeitsschutzgesetz dafür verantwortlich, Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken (**Kernbotschaft 2**). Ziel ist, insbesondere mit dem Instrument der Gefährdungsbeurteilung, die psychische Belastung stärker in den Fokus zu rücken und mit weit verbreiteten Missverständnissen aufzuräumen (**Kernbotschaft 3**).

Kernbotschaft 1:

Arbeitsbedingte psychische Belastung kann Gesundheit und Leistungsfähigkeit gefährden

Die Zusammenhänge zwischen arbeitsbedingter psychischer Belastung und Gesundheit, sowie Leistungsfähigkeit, Motivation, Arbeitszufriedenheit und sicherheitsgerechtem Verhalten sind mittlerweile gut wissenschaftlich untersucht und ausführlich beschrieben.²

Schlecht gestaltete Arbeit kann gesundheitliche Probleme und Erkrankungen wie z.B. Schlafstörungen, Depressionen oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen mit verursachen und auslösen. Gut gestaltete Arbeit ist ein Schutzfaktor für die Gesundheit.

Eine Reihe von Beispielen verdeutlicht die Zusammenhänge

- Eine hohe Arbeitsintensität bei Ärztinnen und Ärzten und Pflegepersonal im Krankenhaus stellt ein Gesundheitsrisiko dar. In Studien lassen sich Ermüdungs- und Erschöpfungsrisiken und Risiken bezüglich Depression und Angst feststellen. Dazu kommt im Krankenhaus die Arbeit im Schichtbetrieb, dafür sind Zusammenhänge zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen sehr gut belegt.
- Ständige Störungen und Unterbrechungen führen nachweislich zu Fehlern und Missachtung von Sicherheitsregeln. Diese Zusammenhänge sind u.a. in Gesundheitsberufen für Medikationsfehler gut erforscht. Bei Call-Center – Beschäftigten stehen Störungen und Unterbrechungen im Zusammenhang mit psychosomatischen Beschwerden.
- Emotionsarbeit, wie angepasster Emotionsausdruck oder das Unterdrücken negativer Emotionen z. B. im Servicebereich (Handel, Gastronomie, Tourismus) geht einher mit mehr emotionaler Erschöpfung.
- Für Schall- / Lärmbelastung bei Büroarbeitsplätzen gilt, dass der Zusammenhang zwischen Sprachverständlichkeit und Leistung sowie psychischem Befinden als erwiesen angesehen werden kann, was bisher kaum Beachtung findet.

¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales – GDA-Arbeitsprogramm Psyche (2015): Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, Berlin. http://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/broschuere-empfehlung-gefaehrungsbeurteilung.pdf?__blob=publicationFile&v=6

² Rothe, I.; Adolph, L.; Beermann, B.; Schütte, M.; Windel, A.; Grever, A.; Lenhardt, U.; Michel, J.; Thomson, B.; Formazin, M.: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung. , 1. Auflage, Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2017. ISBN: 978-3-88261-225-7, Seiten 260, Projektnummer: F 2353, Papier, PDF-Datei, DOI: 10.21934/baua:bericht20170421

Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnis ist, dass eine Reihe von Arbeitsbedingungen (sog. Schlüsselfaktoren) branchen- und tätigkeitsübergreifend einen direkten Effekt auf die Gesundheit haben und entsprechend gestaltet werden müssen³. Schlüsselfaktoren, die branchen- und tätigkeitsübergreifend einen direkten Einfluss auf die Gesundheit haben sind:

- Arbeitsintensität
- Gestaltung der Arbeitszeit
- Handlungsspielraum
- Soziale Beziehungen
- Arbeitsumgebung

Das bedeutet für die betriebliche Prävention:

Es liegen gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Bedeutung arbeitsbedingter psychischer Belastung für die Gesundheit vor. Die abgeleiteten Schlüsselfaktoren sind bei Präventionsmaßnahmen im Betrieb zu integrieren.

Kernbotschaft 2:

Arbeitgebende übernehmen Verantwortung für gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung

Die Leitungen der Betriebe und Einrichtungen sind nach Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) dafür verantwortlich, Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken. Sie beurteilen unter anderem Gefährdungen und treffen geeignete Maßnahmen, um diesen wirkungsvoll zu begegnen.

Arbeitgebende sorgen bereits vielfach für gesunde Arbeitsbedingungen, ohne dass diese explizit als Arbeitsschutzmaßnahmen verstanden oder betitelt werden. Dies kann Maßnahmen der Arbeitsorganisation, des sozialen Miteinanders, der Arbeitszeitgestaltung oder der Personalentwicklung ebenso betreffen wie mitarbeiterorientierte Führung.

Führungskräfte haben einen erheblichen Einfluss auf Organisationsstrukturen, betriebliche Rahmenbedingungen und das persönliche Miteinander im Unternehmen – und dadurch auch auf die Gesundheit der Beschäftigten und sind im Arbeitsschutz, insbesondere bei psychischer Belastung die wichtigsten Akteure. Ihre Verantwortung ist nicht vollständig delegierbar. Die Basis für gelebte Prävention ist das erkennbar aufrichtige Interesse an Sicherheit und Gesundheit, welches sich über die Hierarchien hinweg ausbreitet.

Wichtig für die Erfüllung der Arbeitsschutzpflichten ist ein strukturiertes Vorgehen, bei dem systematisch alle möglichen Gefährdungen ermittelt werden, bevor geeignete Maßnahmen abgeleitet werden.

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) räumt der Beschäftigtenvertretung bei der Arbeitsgestaltung weitreichende Mitwirkungsrechte ein. D.h. auch, diese Rechte wahrzunehmen und sich im Interesse aller Beschäftigten einzubringen. Die Beschäftigten selbst haben bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit eine Mitwirkungspflicht. Gleichzeitig sind sie bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen einzubeziehen. Diese Beteiligungsmöglichkeit ist wichtig und sollte entsprechend genutzt werden, um tatsächlich wirksame Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

Das bedeutet für die betriebliche Prävention:

Geht es um psychische Belastung, werden häufig zentrale arbeitsorganisatorische bzw. unternehmerische Fragen behandelt. Die Verantwortung von Arbeitgebenden ist dabei meistens nicht delegierbar. Ziel ist, bewährte, bestehende Maßnahmen im Betrieb / in der Einrichtung sinnvoll mit dem Arbeitsschutz zu verknüpfen.

³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales – GDA-Arbeitsprogramm Psyche (2017): Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, Berlin. https://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/broschuere-empfehlung-gefaehrungsbeurteilung.pdf?__blob=publicationFile&v=16

Kernbotschaft 3:

Die Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung ist Pflicht

Bei der Beurteilung psychischer Belastung bei der Arbeit nach ArbSchG geht es nicht um individuelle Probleme oder gar psychische Erkrankungen von Einzelpersonen. Es geht um die Belastung, die aus der Tätigkeit resultiert. Dabei wird häufig missverstanden, dass die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse für alle gleichermaßen gelten, unabhängig von individuellen Leistungsvoraussetzungen.

Eine angemessene Beurteilung der Arbeitsbedingungen kann nur betriebsspezifisch erfolgen. Jeder Betrieb hat spezifische Rahmenbedingungen, Strukturen, Tätigkeitsarten und Aufgabeninhalte. Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger, Gefährdungskataloge, Analyse- / Messverfahren können dabei eine Hilfestellung darstellen, die vom Betrieb ergänzt werden müssen. Dies erfordert ein schrittweises Vorgehen, das Analyse, Bewertung und Maßnahmenableitung / -überprüfung umfasst⁴ und gut vorbereitet ist. Bei der **Analyse** im Betrieb sollte Handhabbarkeit das oberste Ziel sein. Wichtig ist,

- dass die spezifischen Anforderungen des Betriebs berücksichtigt sind,
- dass das Vorgehen für die Beteiligten im Betrieb nachvollziehbar, händelbar und verständlich ist
- und auch Hilfestellungen bei der Ableitung von Maßnahmen vorgesehen sind.

Gerade bei der **Beurteilung** psychischer Belastung sind die Einschätzungen der Beschäftigten eine wichtige Ergänzung von Expertenbeurteilungen (z.B. Betriebsarzt oder Betriebsärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit) und anderen betrieblichen Daten. Dialogorientierte Vorgehensweisen im gesamten Prozess (Analyse- / Maßnahmen-Workshops, Gesundheitszirkel, Unterweisungsgespräche) haben sich hierbei etabliert und sind ausdrücklich zu empfehlen. Dafür sollten betriebliche Arbeitsschutz-Experten bzw. -Expertinnen und Führungskräfte weiter qualifiziert werden, um die Beurteilung der Arbeitsbedingungen sachgerecht und umfassend auswerten zu können, ohne dass es zu Überforderungen kommt. Gesicherte Erkenntnisse über Risikofaktoren und Gestaltungsansätze können dafür Handlungssicherheit geben.

Verhältnis- und verhaltensbezogene **Maßnahmen** sollen sich ergänzen. Vor dem Hintergrund der sich wandelnden Arbeitsbedingungen insgesamt gewinnen Maßnahmen an Bedeutung, die die Beschäftigten befähigen, ihren Umgang mit Anforderungen zu verbessern und ihre Arbeit gut zu gestalten.

Nicht alle Belastungsfaktoren lassen sich zufriedenstellend optimieren. Der Aufbau von Ressourcen bietet hier weitere Chancen, Belastung abzufedern (z. B. durch Erweiterung von Handlungsspielräumen, oder Förderung sozialer Unterstützung z. B. durch Führungskräfte).

Das bedeutet für die betriebliche Prävention:

Eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung erfordert auch eine ganzheitliche Betrachtung der Arbeitsbedingungen. Das bedeutet auch, dass die häufig sehr technisch ausgerichtete Gefährdungsbeurteilung die Betrachtung von psychischer Belastung grundsätzlich integriert.

Die Aufsichtspersonen und Arbeitspsychologinnen und -psychologen der Unfallversicherungsträger beraten Betriebe bei der spezifischen Analyse der psychischen Belastung sowie bei Gestaltungsfragen. Darüber gibt es ein umfassendes Aus- / Fortbildungsangebot sowie branchenspezifische Handlungshilfen und Materialien.

⁴ Bundesministerium für Arbeit und Soziales – GDA-Arbeitsprogramm Psyche (2017): Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, Berlin. https://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/broschuere-empfehlung-gefaehrdungsbeurteilung.pdf?__blob=publicationFile&v=16

Literatur:

- [1] Angerer, P.; Siegrist, K.; Gündel, H. (2014): Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Erkrankungsrisiken: Wissenschaftliches Gutachten (Expertise) im Auftrag des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, in: Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte psychische Belastung, Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Dortmund.
- [2] Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2021) Psychische Faktoren. In Handbuch Gefährdungsbeurteilung - Teil 2.
- [3] Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2020), Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der betrieblichen Praxis. Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus einem Feldforschungsprojekt, in: baua: Bericht kompakt, 1. Auflage. Dortmund:
- [4] Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2020). Stressreport Deutschland 2019. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, 1. Auflage. Dortmund:
- [5] Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- [6] Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2017) Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung, 1. Auflage, (Hrsg.), Dortmund.
- [7] Bundesministerium für Arbeit und Soziales – GDA-Arbeitsprogramm Psyche (2017): Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, 3. überarbeitete Auflage, Berlin.
- [8] Bundesministerium für Arbeit und Soziales – GDA-Arbeitsprogramm Psyche (2012): Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz, Berlin.
- [9] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2014): Positionspapier „Psychische Belastung und Beanspruchung bei der Arbeit: Grundverständnis und Handlungsrahmen der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)“.
- [10] Rau, R. (2015): Psychische Arbeitsbelastungen – Risiko für Gesundheitsbeeinträchtigungen, Bericht zum iga-Projekt „Identifizierung von Risikobereichen für psychische Belastungen“.
- [11] Paridon, H. (2016): iga.report 32 „Psychische Belastung in der Arbeitswelt. Eine Literaturanalyse zu Zusammenhängen mit Gesundheit und Leistung.“, AOK-Bundesverband, BKK Dachverband, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek) (Hrsg.), Berlin.

Herausgeber

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
Fax: 030 13001-9876
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Sachgebiet „Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt“
im Fachbereich „Gesundheit im Betrieb“
der DGUV > www.dguv.de Webcode: d139911

Autorinnen und Autor:

Jasmine Kix (VBG),
Christian Pangert (DGUV),
Dr. Eva Winkler (BG Verkehr)