

Sachgebiet Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt

# Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte psychische Belastung

Stand: 31.10.2018

## Empfehlungen für das Präventionshandeln der Unfallversicherungsträger

### Inhalt

<b>Empfehlungen für das Präventionshandeln der Unfallversicherungsträger</b>	<b>1</b>
<b>Allgemeines .....</b>	<b>2</b>
<b>Kernbotschaft 1: Arbeitsbedingte psychische Belastung kann Gesundheit und Leistungsfähigkeit gefährden.....</b>	<b>2</b>
<b>Kernbotschaft 2: Arbeitgeber übernehmen Verantwortung für gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung.....</b>	<b>3</b>
<b>Kernbotschaft 3: Die Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung ist Pflicht .....</b>	<b>4</b>
<b>Literatur:.....</b>	<b>5</b>

---

## Allgemeines

Aktuelle zusammenfassende Forschungsarbeiten kommen zu dem Schluss: Gute Arbeitsbedingungen sind eine wichtige Grundvoraussetzung 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 sollen<sup>1</sup>.

- 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.<sup>2</sup>

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 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 belastbar angesehen werden kann, was bisher kaum Beachtung findet.

---

<sup>1</sup> 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](http://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/broschuere-empfehlung-gefaehrungsbeurteilung.pdf?__blob=publicationFile&v=6)

<sup>2</sup> Rothe, I.; Adolph, L.; Beermann, B.; Schütte, M.; Windel, A.; Grewer, 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 müssen<sup>3</sup>. 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 Belastungen für die Gesundheit vor. Die abgeleiteten Schlüsselfaktoren sind bei Präventionsmaßnahmen im Betrieb zu integrieren.

### **Kernbotschaft 2:**

#### **Arbeitgeber 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 vorhandene Gefährdungen und treffen geeignete Maßnahmen, um diesen wirkungsvoll zu begegnen.

Arbeitgebende sorgen vielfach für gesunde Arbeitsbedingungen, ohne dass diese explizit als Arbeitschutzmaßnahmen 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 verantwortungsvoll 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 Belastungen, werden häufig zentrale arbeitsorganisatorische bzw. unternehmerische Fragen behandelt. Die Verantwortung des Arbeitgebers ist dabei meistens nicht delegierbar.

---

<sup>3</sup> 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](http://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/broschuere-empfehlung-gefaehrungsbeurteilung.pdf?__blob=publicationFile&v=6)

Ziel ist, bewährte, bestehende Maßnahmen im Betrieb/in der Einrichtung sinnvoll mit dem Arbeitsschutz zu verknüpfen.

### 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 Belastungen oder gar psychische Erkrankungen von Einzelpersonen. Es geht um die Belastungen, die aus der Tätigkeit resultieren. Die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zum Zusammenhang von psychischer Belastung und Gesundheit gelten für alle gleichermaßen, unabhängig von individuellen Leistungsvoraussetzungen.

Eine angemessene Beurteilung der Arbeitsbedingungen kann nur betriebspezifisch 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 umfasst<sup>4</sup> 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 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, Fachkraft für Arbeitssicherheit, etc) und anderen betrieblichen Daten. Dialogorientierte Vorgehensweisen im gesamten Prozess (Analyse-/Maßnahmen-Workshops, Gesundheitszirkel, Unterweisungsgespräche) haben sich hierbei etabliert und sind ausdrücklich zu empfehlen. Dafür müssen betriebliche Arbeitsschutz-Experten 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 müssen Handlungssicherheit schaffen.

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 Belastungen zu verbessern und ihre Arbeit gut zu gestalten. Voraussetzung für die positive Wirkung dieser Fähigkeiten im Sinne der Sicherheit und Gesundheit sind entsprechend gestaltete Rahmenbedingungen.

Nicht alle Belastungen lassen sich zufriedenstellend optimieren. Der Aufbau von Ressourcen bietet hier weitere Chancen, Belastungen 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.

---

<sup>4</sup> 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](http://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/broschuere-empfehlung-gefaehrungsbeurteilung.pdf?__blob=publicationFile&v=6)

Die Aufsichtspersonen und Arbeitspsychologen 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.

---

#### 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] Bundesministerium für Arbeit und Soziales – GDA-Arbeitsprogramm Psyche (2015): Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, 3. überarbeitete Auflage, Berlin.
- [3] Bundesministerium für Arbeit und Soziales – GDA-Arbeitsprogramm Psyche (2012): Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz, Berlin.
- [4] 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)“.
- [5] Lohmann-Haislah, A. (2012): Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Dortmund.
- [6] Rau, R. (2015): Psychische Arbeitsbelastungen – Risiko für Gesundheitsbeeinträchtigungen, Bericht zum iga-Projekt „Identifizierung von Risikobereichen für psychische Belastungen“.
- [7] 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.
- [8] Rothe, I.; Adolph, L.; Beermann, B.; Schütte, M.; Windel, A.; Grewer, A.; Lenhardt, U.; Michel, J.; Thomson, B.; Formazin, M. (2017): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung, 1. Auflage, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Dortmund.

## Herausgeber

Deutsche Gesetzliche  
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40  
10117 Berlin  
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)  
Fax: 030 13001-6132  
E-Mail: [info@dguv.de](mailto:info@dguv.de)  
Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

Sachgebiet „Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt“  
im Fachbereich „Gesundheit im Betrieb“  
der DGUV > [www.dguv.de](http://www.dguv.de) Webcode: d139911

Autorinnen und Autor:

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