

# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern



# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

Was sind psychische Belastungen?

„Psychische Belastungen“ sind in der auch international gültigen Norm DIN EN ISO 10075-1 definiert als "die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken".

# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

**Wir sind was wir denken!**

**Unsere Psyche bestimmt  
unser Sein !**



# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

## Was sind psychische Erkrankungen?

Eine allgemeine Definition psychischer Erkrankungen ist aufgrund der großen Vielfalt und Verschiedenartigkeit nur schwer zu finden!

„Internationale Klassifikation psychischer Störungen“  
(International Classification of Diseases ICD 10)

Weltweit anerkanntes Diagnosemanual der Weltgesundheitsorganisation WHO

Hier wird z.B. unterschieden zwischen organisch und durch Substanzen bedingte psychische Störungen, Schizophrenie, affektive bzw. depressive Störungen, Angststörungen, bis hin zu Intelligenzminderung und Entwicklungsstörungen. Allerdings werden auch in der Fachwelt noch Schwierigkeiten gesehen hinsichtlich einer genauen Klassifikation psychischer Störungen.

# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

Die Anzahl der Fälle von Arbeitsunfähigkeiten aufgrund psychischer oder psychosomatischer Erkrankungen nimmt in bedrohlichem Maße zu. Bei näherer Betrachtung stellt sich immer häufiger heraus, dass die Erkrankungen Folge von Arbeitsplatzkonflikten bzw. von Überforderungen am Arbeitsplatz sind.



# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

Unter dem Einfluss verstärkter wirtschaftlicher Sparzwänge, gekoppelt mit zahlreichen Rückwirkungen auf die internen Betriebsvorgänge, hat sich seit einigen Jahren der allgemeine und persönliche Druck auf die Beschäftigten in unserer Gesellschaft erhöht.

# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

Mehr Flexibilität, ein größeres Umstellungs- bzw.

Anpassungsvermögen, mehr Schnelligkeit, größere Lernbereitschaft und Qualifizierungsanspruch - die

Anforderungen an Arbeitnehmer/innen sind stetig gestiegen.



# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

Zusätzlich findet in nicht wenigen Branchen oder Industriebereichen unter dem Aspekt einer „Ressourcenoptimierung“ eine Personalverknappung statt, die verdeckt oder offen einen Selektionsprozess mit den entsprechenden kollegialen Folgen nach sich zieht.



# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

Insbesondere ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind aufgrund ihrer nachlassenden physiologischen Leistungsfähigkeit häufig nicht in der Lage, die unter dem Gesichtspunkt der Schnelligkeit an sie gestellten täglichen Anforderungen zeitgerecht zu bewältigen.

# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

Ständige Systemänderungen mit wechselnden Betriebsabläufen.

Wachsender Ergebnisdruck in vielen Betrieben hat erhöhte, zum Teil unrealistische Arbeitsvorgaben zur Folge.

Damit erhöht sich automatisch die innerbetriebliche Spannung mit entsprechenden Auswirkungen auf den Einzelnen !



# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

Interaktionelle menschliche Phänomene wie Neid, Missgunst, Konkurrenzdenken, lustvolles Machtempfinden, fehlgeleiteter Ehrgeiz verstärken zusätzlich ungünstige betriebliche Strukturen und bereiten so den Boden für Arbeitsplatzkonflikte!

# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

Häufige Anteile eines Arbeitsplatzkonfliktes sind Ausüben von psychischem Druck auch unter Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen, Entwertungen, Demütigungen, Verunsicherung, Isolation

Ausgeübt werden diese aggressiven Vorgänge von Vorgesetzten gegenüber Mitarbeitern/innen (häufigste Form), von Kollegen und Kolleginnen untereinander und seltener auch einmal von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gegenüber Vorgesetzten.



# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

Die Betroffenen klagen häufig über vegetative Phänomene wie Herzrasen, Magendruck mit Übelkeit, Schwitzen, Schlafstörungen, Appetitlosigkeit, Kloßgefühl im Hals. Von der psychischen Seite überwiegen Affektspannungen mit aggressiv/depressiven Anteilen, innerer Unruhe, Erwartungsangst sowie gelegentlich Kontrollverlust. Erfahrungen von Kränkungen und Demütigungen (wirklich oder vermeintlich erlebt) modifizieren diese Beschwerden!

# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

Folgen:

- (oft immense!) Fehlzeiten und damit verbundene
  - o betriebs- und volkswirtschaftliche Aspekte*
  - o Einbußen der Leistungsfähigkeit des Gesamtunternehmens*
  - o dauerhafte Mehrarbeit - und entsprechende Zusatzbelastungen - der übrigen Beschäftigten*
  - o oftmals sehr hoher Leidensdruck der Betroffenen*
- Stark empfundene Hilflosigkeit seitens der Führungskräfte sowie auch der Personalvertretung im Umgang mit den Betroffenen!



# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

In einer aktuellen europaweit angelegten Studie wurde nachgewiesen, dass im Laufe eines jeden Jahres **27 % der EU-Bevölkerung - in absoluten Zahlen sind das 83 Millionen Menschen** - mindestens eine psychische Störung wie z.B. eine Depression, Alkohol- oder Drogenabhängigkeit, Sozialphobie, Panikstörung, Generalisierte Angst, Zwangsstörungen oder psychosomatische Störungen erleiden. Die am stärksten ansteigenden Raten sind dabei bei depressiven Störungen sowie bei Suchterkrankungen zu verzeichnen.

# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

Innerhalb eines Jahres erkrankt in Deutschland jeder dritte Erwachsene an einer psychischen Krankheit.

Insgesamt: 31 Prozent

Frauen: 37 Prozent

Männer: 25 Prozent

## Häufigste Diagnosen

Angststörungen 14,4 Prozent

somatoforme Störungen\* 11,0 Prozent

affektive Störungen (Depressionen) 10,9 Prozent

Suchterkrankungen (vor allem Alkohol) 4,9 Prozent

*\*Somatoforme Störungen sind körperliche Krankheiten, für die keine körperlichen Ursachen nachweisbar sind.*



# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

## Arbeitsunfähig

Psychische Störungen führen in Deutschland von Jahr zu Jahr zu mehr Krankschreibungen. Nach einer Synopse der Gesundheitsreporte der Krankenkassen 2010 hat sich der Anteil der AU-Zeiten durch psychische Erkrankungen seit 1993 mehr als verdoppelt und betrug im Jahr 2010 12,3 Prozent. Ursache für Arbeitsunfähigkeit sind insbesondere depressive Störungen, Angststörungen und somatoforme Störungen.

# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

## Frührente

Immer mehr Personen müssen aufgrund einer psychischen Erkrankung frühzeitig ihr Erwerbsleben beenden. Im Jahr 2010 erhielten **rund 900.000 Personen** eine Rente wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit. **Mehr als ein Viertel** der Berentungen waren durch psychische Erkrankungen bedingt. Inzwischen wird **mehr als jede dritte Rente** wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (37,7 Prozent) durch eine psychische Störung verursacht.

Männer: 32,1 Prozent

Frauen: 43,9 Prozent

Das Durchschnittsalter bei Berentung wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund psychischer Erkrankungen liegt bei **48 Jahren** (*Statistik der Deutschen Rentenversicherung*).



# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

Persönliche Tragik und volkswirtschaftliche Kosten durch Ressourcenverlust treffen sich!

Mit Krankheitskosten von insgesamt rund **28 Milliarden Euro** lagen im Jahr 2010 psychische Erkrankungen und Verhaltensstörungen auf Rang drei der für die deutsche Volkswirtschaft kostenintensivsten Erkrankungen.

Der jährliche wirtschaftliche Schaden durch arbeitsbedingte psychische Erkrankungen wird auf mindestens **acht Milliarden Euro** geschätzt.

# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

Psychische Erkrankungen – ein Tabuthema, das man am besten verschweigt, bis es nicht mehr anders geht?



# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

Gefährdungspotential zu erkennen und zu beseitigen gehört gemäß Arbeitsschutzgesetz von 1996 zu den Aufgaben des Arbeitgebers. Bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung besteht allerdings Ermessensspielraum.

# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

## **§ 20 SGB V Abs. 1 und 2**

**[Primärprävention]**(1) Die Krankenkasse soll in der Satzung Leistungen zur primären Prävention vorsehen...

§

## **§ 20a SGB V**

**[Betriebliche Gesundheitsförderung]**

(1) Die Krankenkassen erbringen Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung) ...



# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

***Präventionsbereiche:***

***Bewegung***

***Ernährung***

***Entspannung***

***Sucht***

# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

## Anforderungen an die Anbieter

- adäquate Qualifikation und Qualifikationsnachweis
- Aussagen zur konkreten  
Indikation  
Qualitätssicherung  
Dokumentation  
Evaluation



# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

## Anforderungen an die Betriebe

- Betriebliche Gesundheitsprävention als Führungsaufgabe wahrnehmen
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitgehend beteiligen
- Klares Konzept, welches fortlaufend überarbeitet und verbessert wird
- Dauerhafte und systematische Durchführung
- Idealfall: Einführung einer entsprechenden Unternehmensleitlinie

# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

## Anforderungen an die Krankenkassen

- Die Maßnahmen werden ausschließlich am vorhandenen Bedarf orientiert durchgeführt
- Ermittlung von Risikofaktoren durch Arbeitsunfähigkeitsanalysen, Mitarbeiterbefragungen u. ä.
- In Zusammenarbeit mit dem Betrieb und dem Anbieter Entwicklung eines Vorgehenskonzeptes
- Kostenübernahme bzw. Kostenbeteiligung



# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

## Zyklus der betrieblichen Gesundheitsprävention

Analyse

Planung

Umsetzung

Überprüfung

# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

## Präventionsprinzip: Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz

Zielgruppe: Alle Arbeitnehmer

Ziel der Maßnahme: Negative Folgen für die körperliche und psychische Gesundheit aufgrund von chronischen beruflichen Stresserfahrungen zu vermeiden oder zu reduzieren, indem die individuellen Bewältigungskompetenzen gestärkt werden. Einbindung dieser Interventionen in ein möglichst umfassendes Konzept



# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

## Präventionsprinzip: Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz

Drei Ebenen des individuellen Stressmanagement

### 1.Ebene: Instrumentelle Stressmanagement

Setzt an den Stressoren selbst an, mit dem Ziel, diese zu reduzieren oder ganz auszuschalten (soweit dies im Einflussbereich des einzelnen Beschäftigten liegt)

Möglichkeiten sind z. B. Umorganisation des Arbeitsplatzes, Veränderung von Arbeitsabläufen

Kann reaktiv als auch präventiv erfolgen!

# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

Präventionsprinzip: Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz

Drei Ebenen des individuellen Stressmanagements

## 2.Ebene: Kognitive Stressmanagement

Zielt auf eine Änderung eigener Merkmale in Form von persönlichen Motiven, Einstellungen und Bewertungen.

Die Bewältigungsbemühungen beziehen sich auf aktuelle Bewertungen in konkreten Belastungssituationen oder auf situationsübergreifende Bewegungsmuster. Diese werden bewusst gemacht, kritisch reflektiert und in Stress vermindernde Bewertungen transformiert.



# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

## Präventionsprinzip: Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz

Drei Ebenen des individuellen Stressmanagements

### 3.Ebene: Palliativ-regenerative Stressmanagement

Hier steht die Regulierung und Kontrolle der physiologischen und psychischen Stressreaktionen im Vordergrund. Unterscheidung zwischen Bewältigungsversuchen, die zur kurzfristigen Erleichterung und Entspannung auf die Dämpfung einer akuten Stressreaktion abzielen (Palliation) oder eher längerfristigen Bemühungen, die der regelmäßigen Erholung und Entspannung dienen (Regeneration).

# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

Präventionsprinzip: Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz

Inhalt:

Vermittlung von Selbstmanagement-Kompetenzen in Bereichen wie systematisches Problemlösen, Zeitmanagement und persönliche Arbeitsorganisation

Vermittlung von Methoden der kognitiven Umstrukturierung mit dem Ziel der Einstellungsänderung und positiven Selbstinstruktionen

Vermittlung psychophysiologischer Entspannungsverfahren und Training von selbstbehauptendem Verhalten und sozial-kommunikativen Kompetenzen



# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

## Präventionsprinzip: Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz

### Methodik:

- Systematische und strukturierte Trainingsprogramme, die sich an Gruppen richten und an den individuellen Stressproblemen der teilnehmenden Beschäftigten orientiert sind
- Bezugnahme auf die konkreten betrieblichen Stressbelastungen
- Praktische Einübung von Entspannungs- und Stressreduktionsmethoden sowie Anleitungen für Übungen außerhalb der Trainingssitzungen, um einen Transfer in den Alltag zu gewährleisten

# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

## Präventionsprinzip: Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung

Führungskräfte haben starken Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, die Motivation, das Befinden und die Gesundheit ihrer Mitarbeiter!

### Führungskräfte

- geben durch ihr eigenes Verhalten den Mitarbeitern eine Verhaltensorientierung
- nehmen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen (Arbeitsorganisation, Zeit- und Leistungsdruck, Informations-, Entscheidungs- und Handlungsspielraum, Unterstützung, sozialer Umgangstil, Konflikt- und Problembewältigung)



# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

## Präventionsprinzip: Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung

Zielgruppe:

Alle Führungskräfte, insbesondere aus Bereichen wo erhöhte Arbeitsunzufriedenheit, erhöhte Stressbelastung oder ein erhöhter Krankenstand besteht!

# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

## Präventionsprinzip: Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung

Ziel der Maßnahme:

- Sensibilisierung für Zusammenhänge zwischen dem Führungsverhalten und der Gesundheit, dem Wohlbefinden und den psychologischen Belastungen des Mitarbeiters
- Unterstützung bei der Entwicklung eines mitarbeiterorientierten und gesundheitsgerechten Führungsstils
- Erlernen von Strategien einer gesundheitsgerechten Bewältigung des eigenen Führungsalltags



# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

## Präventionsprinzip: Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung

Inhalt:

- Informationen über Zusammenhänge zwischen Führungsverhalten und Gesundheit der Mitarbeiter
  - Reflexion führungsrelevanter Einstellungen und eigenem Führungsverhalten im Hinblick auf die Gesundheit der Mitarbeiter
  - Erlernen von Strategien zur gesundheitsförderlichen Arbeitsorganisation
- Erlernen von Strategien mitarbeiterorientierter Kommunikation zur Verbesserung des Umgangs auch mit stressbelasteten Mitarbeitern

# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

## Präventionsprinzip: Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung

Inhalt:

- Transfer der erlernten Strategien in den betrieblichen Alltag
  - Erlernen von instrumentellen, kognitiven und palliativ-regenerativen Strategien zum Umgang mit eigenen Belastungen und praktisches Erproben



# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

## Präventionsprinzip: Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung

Methodik:

- Systematische und strukturierte Programme, die sich im Regelfall an Gruppen richten
  - Bezugnahme auf die jeweils konkreten betrieblichen Bedingungen
  - Moderierte Gruppengespräche mit Erfahrungsaustausch und Selbstreflexion
  - Praktische Einübung von Gesprächs- und Stressmanagementstrategien sowie Anleitungen zum Transfer in den Führungsalltag

# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

## Steuerliche Vorteile

*Durch eine Ergänzung in § 3 Nr. 34 Einkommenssteuergesetz (EStG) werden zusätzliche Aufwendungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung steuer- und sozialabgabenfrei, soweit sie den Betrag von 500 Euro je Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter und Kalenderjahr nicht übersteigen.*



# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

## Steuerliche Vorteile

*In welcher Form der Arbeitgeber die Gesundheitsleistung erbringt, spielt keine Rolle. Der Steuerfreibetrag von € 500 gilt einerseits für Sachleistungen, die der Arbeitgeber den Beschäftigten zur Verfügung stellt. Ebenso kann der Arbeitgeber einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter aber auch einen Zuschuss beispielsweise zu einem Stressbewältigungskurs zahlen, der außerhalb des Unternehmens durchgeführt wurde.*

# Psychische Belastungen von Arbeitnehmern

Betriebliche Gesundheitsprävention hilft:

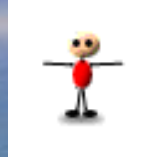
- Die Fehlzeiten zu verringern
- Die Lohnfortzahlungskosten zu senken
- Motivation, Loyalität zum Unternehmen und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu steigern
- Das Betriebsklima zu verbessern
- Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu steigern
- Die Attraktivität des Arbeitgebers zu verbessern



# Fitnessübungen - im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements

## Aerobic in der Arbeitspause

Übung D. 1



Chef hat heute Urlaub

Übung D. 2



Spring so hoch wie dein Gehalt  
(kann auch etwas niedriger ausgeführt werden)

Übung D. 3



Beförderung in Sicht  
(besonders schwierig, kommt dafür kaum vor)

Übung D. 4



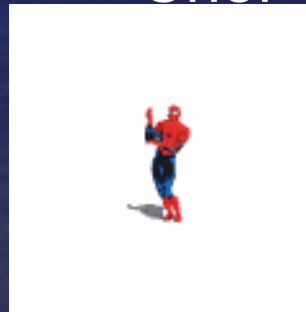
Toilette schon wieder besetzt

Übung D. 5



Chef hat Sch.. gebaut

und für Fortgeschrittene



Kündigung nach Lottogewinn