

Schutz und Förderung psychischer Gesundheit in der Arbeitswelt

Dr. David Beck

Dr. Uta Wegewitz, MPH

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Fachbereich Arbeit und Gesundheit

Agenda

Schutz und Förderung psychischer Gesundheit

- ❖ Anforderungen an die Arbeitsgestaltung
- ❖ Zustand und Entwicklung psychischer Gesundheit von Beschäftigten
- ❖ Ansatzpunkte zur Förderung der psychischen Gesundheit
 - ❖ Betrieblicher Arbeitsschutz / Arbeitsmedizinische Vorsorge
 - ❖ Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - ❖ Früherkennung psychischer Krisen und Erkrankungen

Agenda

Schutz und Förderung psychischer Gesundheit

- ❖ Anforderungen an die Arbeitsgestaltung
- ❖ Zustand und Entwicklung psychischer Gesundheit von Beschäftigten
- ❖ Ansatzpunkte zur Förderung der psychischen Gesundheit
 - ❖ Betrieblicher Arbeitsschutz / Arbeitsmedizinische Vorsorge
 - ❖ Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - ❖ Früherkennung psychischer Krisen und Erkrankungen

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt



Schlüsselfaktoren präventiver Gestaltung

Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung“



<https://www.baua.de/dok/8708776>

❖ Führung

Wertschätzung, Fürsorge, soziale Unterstützung

❖ Handlungsspielraum

Einflussmöglichkeiten auf die eigene Arbeit und Mitsprache bei der Arbeitsgestaltung ermöglichen

❖ Arbeitsintensität

Ausgewogenheit von Arbeitsmenge und Arbeitszeit sicherstellen, Zeit- und Leistungsdruck vermeiden

❖ Arbeitszeit

Arbeitszeit begrenzen, ausreichende Erholung sicherstellen, Extensivierung (Pausenausfall, Überstunden, ständige Erreichbarkeit) vermeiden

Zwischenfazit I

- ❖ Arbeit ist von hoher Bedeutung für die Entwicklung und den Erhalt psychischer Gesundheit
- ❖ Durch präventive Arbeitsgestaltung sind protektive Potenziale auszubauen und Risiken für Gesundheitsbeeinträchtigungen zu minimieren
- ❖ Hierfür bedeutsam ist insbesondere die Gestaltung von Führung, Handlungsspielräumen, Arbeitsintensität und Arbeitszeit

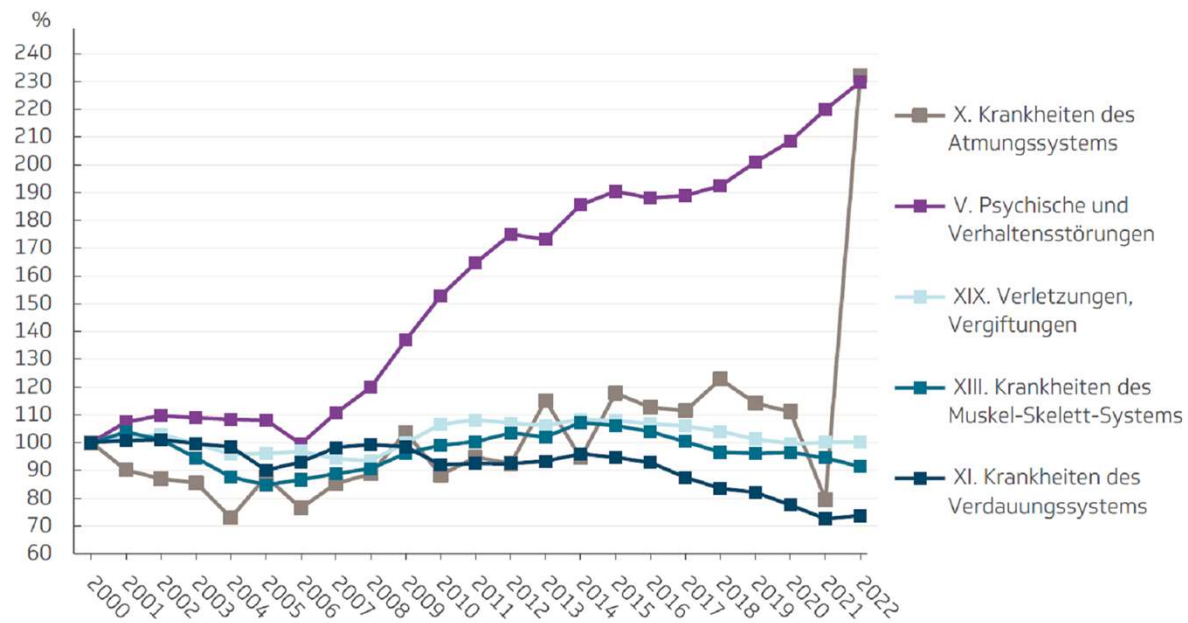
Agenda

Schutz und Förderung psychischer Gesundheit

- ❖ Anforderungen an die Arbeitsgestaltung
- ❖ **Zustand und Entwicklung psychischer Gesundheit von Beschäftigten**
- ❖ Ansatzpunkte zur Förderung der psychischen Gesundheit
 - ❖ Betrieblicher Arbeitsschutz / Arbeitsmedizinische Vorsorge
 - ❖ Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - ❖ Früherkennung psychischer Krisen und Erkrankungen

Arbeitsunfähigkeiten

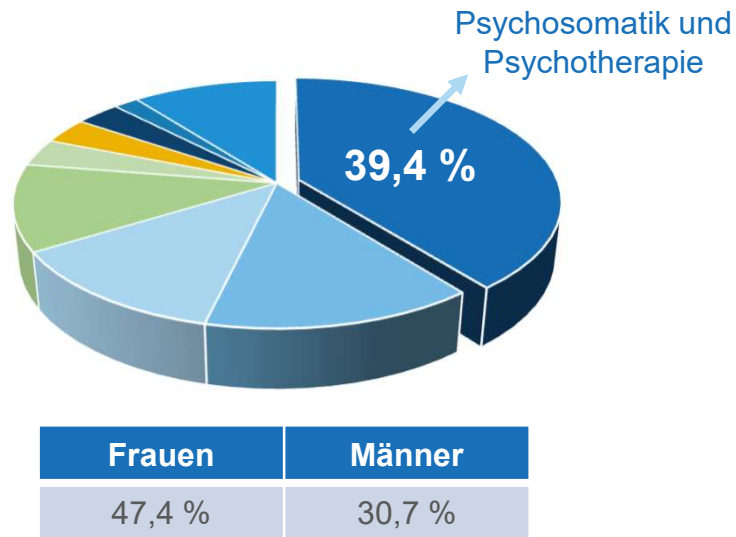
Relative Veränderungen der Fehlzeiten in relevanten Diagnosekapiteln – Berufstätige



Quelle: Techniker Krankenkasse 2023, Gesundheitsreport Arbeitsunfähigkeiten

Verminderte Erwerbsfähigkeit

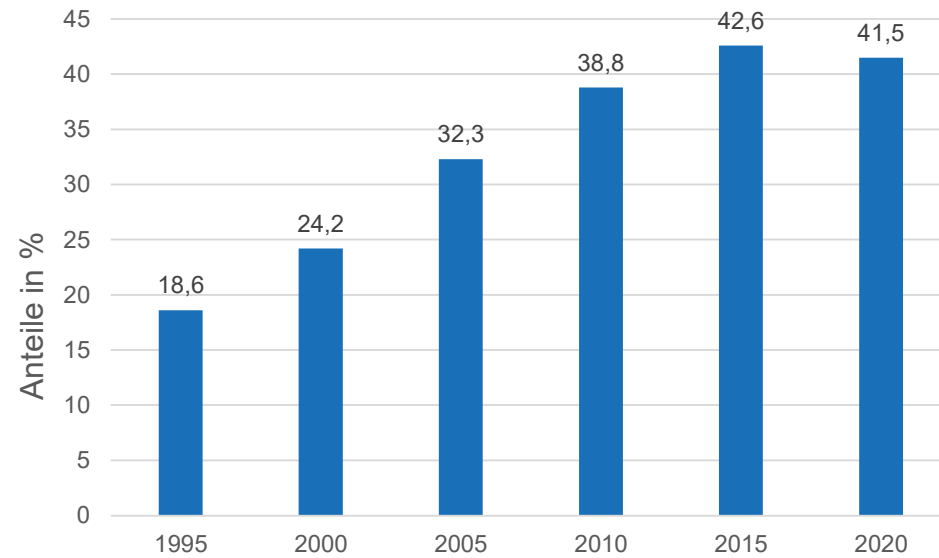
Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nach Indikationsgruppen (2022)



Rentenversicherung in Zahlen, Stand: 23.06.2023

Anteil der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund psychischer Störungen, 1995 – 2020

(Verschlüsselung der Diagnosen nach ICD-10)



Eigene Darstellung auf Grundlage von DRV-Schriften Band 22: Rentenversicherung in Zeitreihen, Oktober 2022

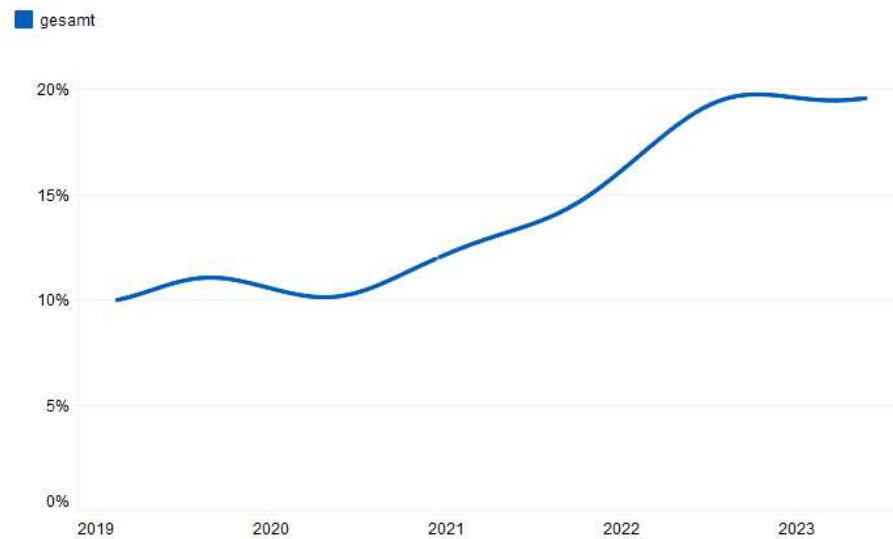
Depressive Symptomatik

- Jahresprävalenz depressiver Symptomatik im Bereich von 5%-10%
(Bretschneider et al. 2018 auf Grundlage von DEGS 1997-2012)
Lebenszeitprävalenzen sind deutlich höher
- Trends depressiver Symptomatik vor Corona
(Bretschneider et al. 2018)
 - Männer: Keine Änderung in der Prävalenz
 - Frauen: leichte Zunahme in der Prävalenz
 - <30-jährige: Zunahme in der Prävalenz

Depressive Symptomatik

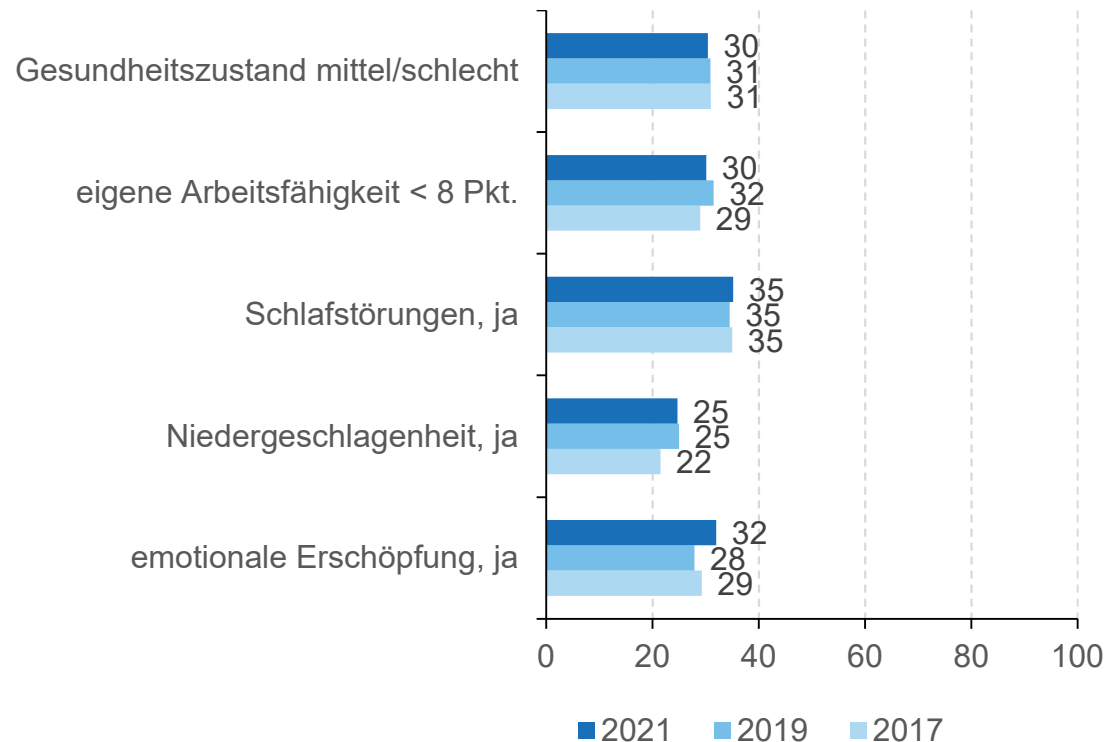
Depressive Symptome: Entwicklung dargestellt in Glättungskurven

Anteil der erwachsenen Bevölkerung mit Belastung durch depressive Symptome im auffälligen Wertebereich (PHQ-2 > 2) in %



Quelle: RKI, MHS 04.04.2019-13.07.2023, letzte Aktualisierung 24.08.2023;
https://public.data.rki.de/t/public/views/hf-MHS_Dashboard/Dashboard?%3Aembed=y&%3AisGuestRedirectFromVizportal=y
(letzter Zugriff: 18.09.2023)

Gesundheitliche Beeinträchtigungen



Anteil (%) der abhängig Beschäftigten, die häufig von gesundheitlichen Beeinträchtigungen betroffen sind

Datengrundlage:

Arbeitszeitbefragungen der BAuA;

n (2017) = 8.652

n (2019) = 8.710

n (2021) = 18.657

Zwischenfazit II

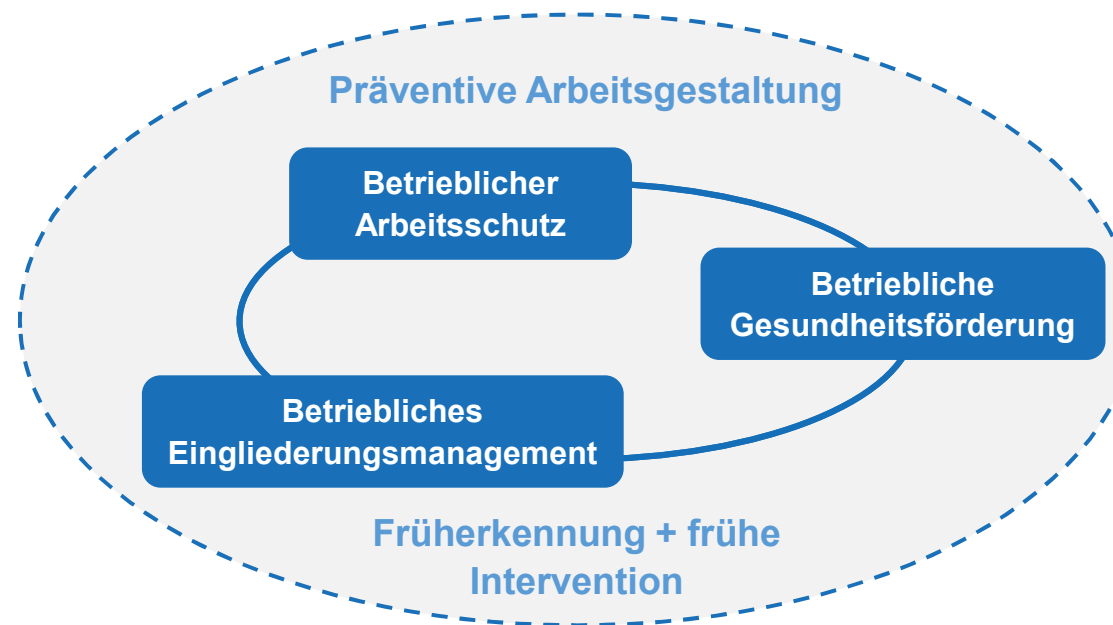
- ❖ Psychische Gesundheitsbeeinträchtigungen sind kein Minoritätenproblem, sondern betreffen „große“ Gruppen der Bevölkerung und Beschäftigten.
- ❖ Die Corona-Pandemie dürfte eher zu einer Verschärfung der Situation beigetragen haben.
- ❖ Herausforderung: Betrieblicher Umgang mit Beeinträchtigungen psychischer Gesundheit, sodass arbeitsbedingte Verschlechterungen vermieden und Möglichkeiten zur Förderung und Wiederherstellung von Gesundheit genutzt werden.

Agenda

Schutz und Förderung psychischer Gesundheit

- ❖ Anforderungen an die Arbeitsgestaltung
- ❖ Zustand und Entwicklung psychischer Gesundheit von Beschäftigten
- ❖ **Ansatzpunkte zur Förderung der psychischen Gesundheit**
 - ❖ Betrieblicher Arbeitsschutz / Arbeitsmedizinische Vorsorge
 - ❖ Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - ❖ Früherkennung psychischer Krisen und Erkrankungen

Ansatzpunkte zur Förderung der psychischen Gesundheit



Arbeitsschutz, Gefährdungsbeurteilung



Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
Arbeitsprogramm Psyche

Empfehlungen der GDA-Träger zur „Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung“

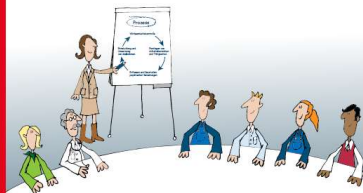
➤ **Gestaltungsanforderungen** zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung in den Bereichen

- Arbeitsinhalte/-aufgabe
- Arbeitsorganisation
- Arbeitszeit
- Soziale Beziehungen
- Arbeitsmittel
- Arbeitsumgebung

➤ **Berücksichtigung von**

- Vorschriften- und Regelwerk des Arbeitsschutzes
- aktuellen Aufbereitungen wissenschaftlicher Erkenntnisse über Gefährdungen und Gestaltungsoptionen

Arbeitsschutz in der Praxis
Berücksichtigung psychischer Belastung
in der Gefährdungsbeurteilung
Empfehlungen zur Umsetzung in der
betrieblichen Praxis



4., vollständig überarbeitete Auflage

<https://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Psychische-Belastung-Gefahrungsbeurteilung-4-Auflage.pdf>

Arbeitsmedizinische Vorsorge



Nutzung der Wunschvorsorge als Teil der arbeitsmedizinischen Vorsorge nach ArbMedVV

- ❖ Ziel: Zusammenhänge zwischen Arbeit und psychischen Beeinträchtigungen frühzeitig erkennen
- ❖ Es können z.B. arbeitsplatzbezogene psychische Belastungen abgeklärt werden

Arbeitsmedizinische Empfehlungen des Ausschusses für Arbeitsmedizin (AfAMed)

„Wunschvorsorge“, Stand November 2015

„Psychische Gesundheit im Betrieb“, Stand April 2019



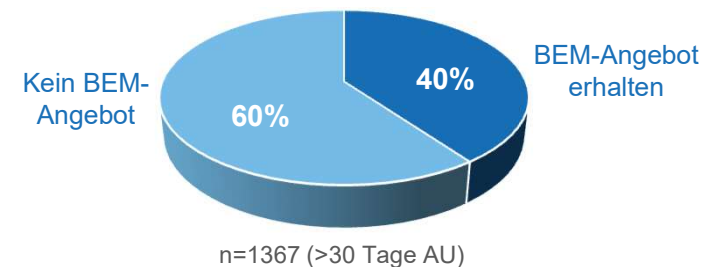
<https://www.baua.de/DE/Die-BAuA/Aufgaben/Geschaeftsfuehrung-von-Ausschuessen/AfAMed/AME.html>

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

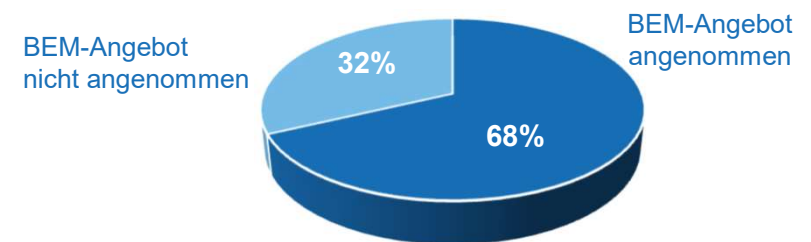


- ❖ Angebot für Beschäftigte, die länger als **sechs Wochen** innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig sind (§ 167 Abs. 2 SGB IX)
- ❖ **Ziele:** Arbeitsunfähigkeit überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen, den Arbeitsplatz erhalten
- ❖ BEM als **organisierter** und **kooperativer** Suchprozess

BEM-Angebot (BIBB-BAuA 2018)



Annahme BEM-Angebot



Wrage et al 2020. BIBB/BAuA-Faktenblatt 37

Wann gelingt das BEM?



<https://www.bua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A106.pdf>

Förderliche Faktoren (Auswahl)

Strukturierte, aber flexible Verfahren

Vertrauen in Personen & Prozess

Vernetzung / Arbeitsbündnisse

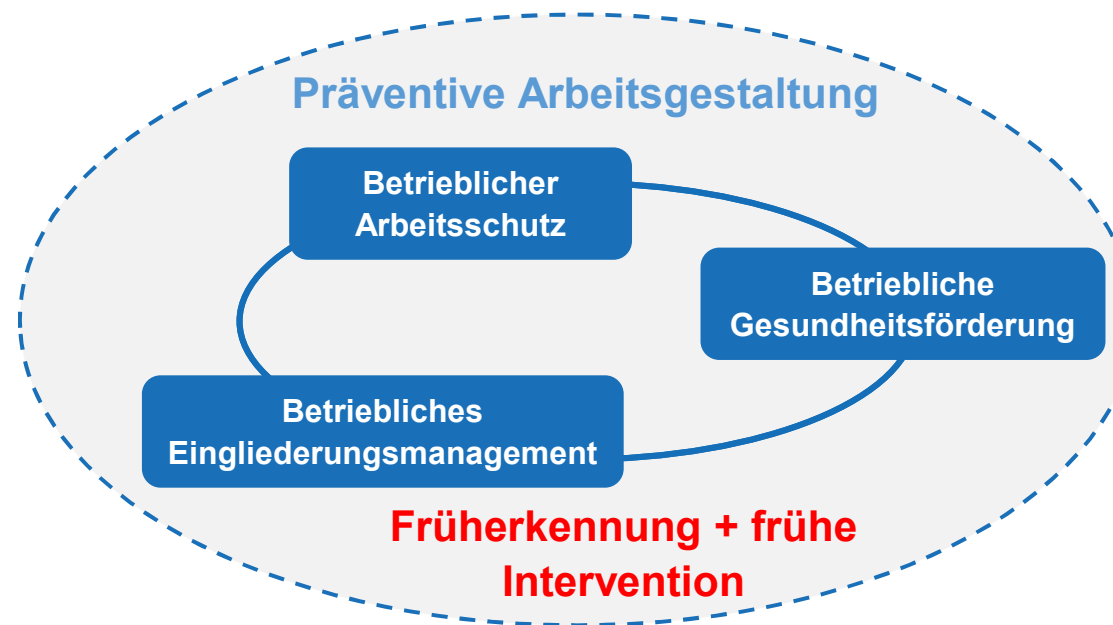
Professionelle Begleitung

Soziale Unterstützung

Stufenweise Wiedereingliederung

Quellen: Lange et al. (2019), Stegmann et al. (2021a; 2021b)

Ansatzpunkte zur Förderung der psychischen Gesundheit



Früherkennung im Betrieb



In der Praxis Umsetzung von Maßnahmen mit Pilotcharakter

- ❖ Erste psychosoziale **Beratung** und **Kurzintervention**
→ „**Psychosomatische Sprechstunde im Betrieb**“, auch „**Psychotherapeutische Sprechstunde**“, „präventives Gesundheitscoaching“
- ❖ **Freiwillige Angebote**, i.d.R. vom Betrieb finanziert
- ❖ **Ziel**: psychische Erkrankungen **frühzeitig erkennen**, verhindern, **Chronifizierung vermeiden** → **Arbeitsunfähigkeitszeiten senken**
- ❖ **Kooperation** von Betrieben mit **externen ExpertInnen** für psychische Gesundheit

RTW – Return to Work Psychosomatische Sprechstunde im Betrieb (PSIB) Ein flexibles Angebot für Beschäftigte

5 bauer Fakten

Die Psychosomatische Sprechstunde im Betrieb (PSIB) bietet Beschäftigten einen einfachen Zugang zu einer Beratung durch medizinische oder psychologische Fachtherapeutinnen und Fachtherapeuten. Sie kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in psychischen Krisen unterstützen, ein Coaching in belastenden Situationen sein und dient der Früherkennung psychischer Erkrankungen. Sie erweist sich auch bei der Rückkehr nach einer psychischen Erkrankung als hilfreich.

Einige Betriebe haben in Zusammenarbeit mit psychologischen Kliniken bereits eine Psychosomatische Sprechstunde als Teil ihrer Strategie zum Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz etabliert. Mit Hilfe der PSIB sollen idealerweise psychische Erkrankungen frühzeitig erkannt, verhindert oder ihre Chronifizierung vermieden werden. Langfristig geht es darum, Arbeitsunfähigkeitszeiten aufgrund psychischer Erkrankungen zu verkürzen. Die PSIB können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unkompliziert in Anspruch nehmen, wenn sie erste Anzeichen einer Überforderung bzw. psychischen Belastung zeigen oder bereits psychisch erkrankt sind. Die Sprechstunde ist eine erste psychosoziale Beratung und Kurzintervention, die vom Betrieb finanziert wird.

Infobox 1
Bei der PSIB arbeiten die Betriebe mit externen Expertinnen und Experten für psychische Gesundheit zusammen. Sie können in Kliniken angestellt sein, beispielsweise Fachärztinnen und Fachärzte der Psychosomatischen Medizin, der Psychotherapie oder Psychiatrie. Oder es handelt sich um niedergelassene psychologische Psychotherapeutinnen bzw. Psychotherapeuten.

Eine PSIB aufbauen
Initiiert wird das Angebot der Psychosomatischen Sprechstunde sowohl von Betrieben als auch von Kliniken. Die Idee zu einer PSIB entsteht in der Regel dort, wo Verantwortliche in Betrieben oder Kliniken den Bedarf erkennen. Es werden Kontakte aufgebaut und konkrete Angebote entwickelt. Betriebsärztinnen und Betriebsärzte nehmen hierbei häufig eine zentrale vermittelnde Rolle ein. Betriebe und Kliniken werden inzwischen auch durch

Veröffentlichungen und Vorträge zu bestehenden Projekten angeregt und entwickeln daraufhin eigene Netzwerke.
Über die PSIB im Betrieb informieren und diese nutzen in der betrieblichen Umsetzung der Sprechstunden gibt es eine Reihe von Unterschieden. Manche Betriebe informieren sehr offensiv über die Sprechstunde. Sie organisieren Informationsveranstaltungen, versenden Flyer, nutzen Informationskanäle wie Intranet, Aushänge und E-Mails. Andere Betriebe verteilen die Informationen sehr gezielt über Führungskräfte und andere Schlüsselpersonen und -aktoren, wie beispielsweise Betriebsärztinnen und -ärzte, die Schwerbehindertenvertretung oder die Sozialberatung. Es zeigt sich aber auch, dass Betriebe nach ersten Erfahrungen mit gesteuerter Information häufig zu breiter gestreuten Formen der Information wechseln.

Eng verknüpft mit der Art der Information im Betrieb ist der Zugang zur Sprechstunde geregelt. Wird über das Angebot im Betrieb breit informiert, dann erhalten die Beschäftigten in der Regel auch direkt die Kontaktdaten der anbietenden Beratung und können selbst einen Sprechstundetermin vereinbaren. Hierdurch ist ein anonymer Zugang möglich, was je nach Unternehmenskultur die Nutzung der Sprechstunde erleichtern kann. Umgekehrt benötigen manche Beschäftigte einen äußeren Anstoß zur Nutzung eines solchen Angebots. Sie würden aus eigener Initiative die Sprechstunde möglicherweise nicht nutzen. In diesen Fällen ist es hilfreich, wenn beispielsweise Betriebsärztinnen bzw. -ärzte, Akteurinnen und Akteure des Gesundheitsmanagements bzw. Führungskräfte eine Empfehlung geben.

Die Befürchtung mancher Betriebe, 'dass jetzt alle zum Psychologen rennen und ab morgen krank sind und aus-



<https://www.bauer.de/DE/Angebote/Publicationen/Fakten/RTW-5.pdf>

Früherkennung im Betrieb



Vorteile

- ✓ Niedrigschwelliges Angebot
- ✓ Beschäftigte werden frühzeitig erreicht
- ✓ Professionelle Beratung für Betroffene
- ✓ Mehr Handlungssicherheit für betriebliche Akteure



baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Weiterentwicklung der
Früherkennung – Projekt friaa,
Laufzeit 2020-2024

friaa

Frühe Intervention am Arbeitsplatz

GEFÖRDERT VOM

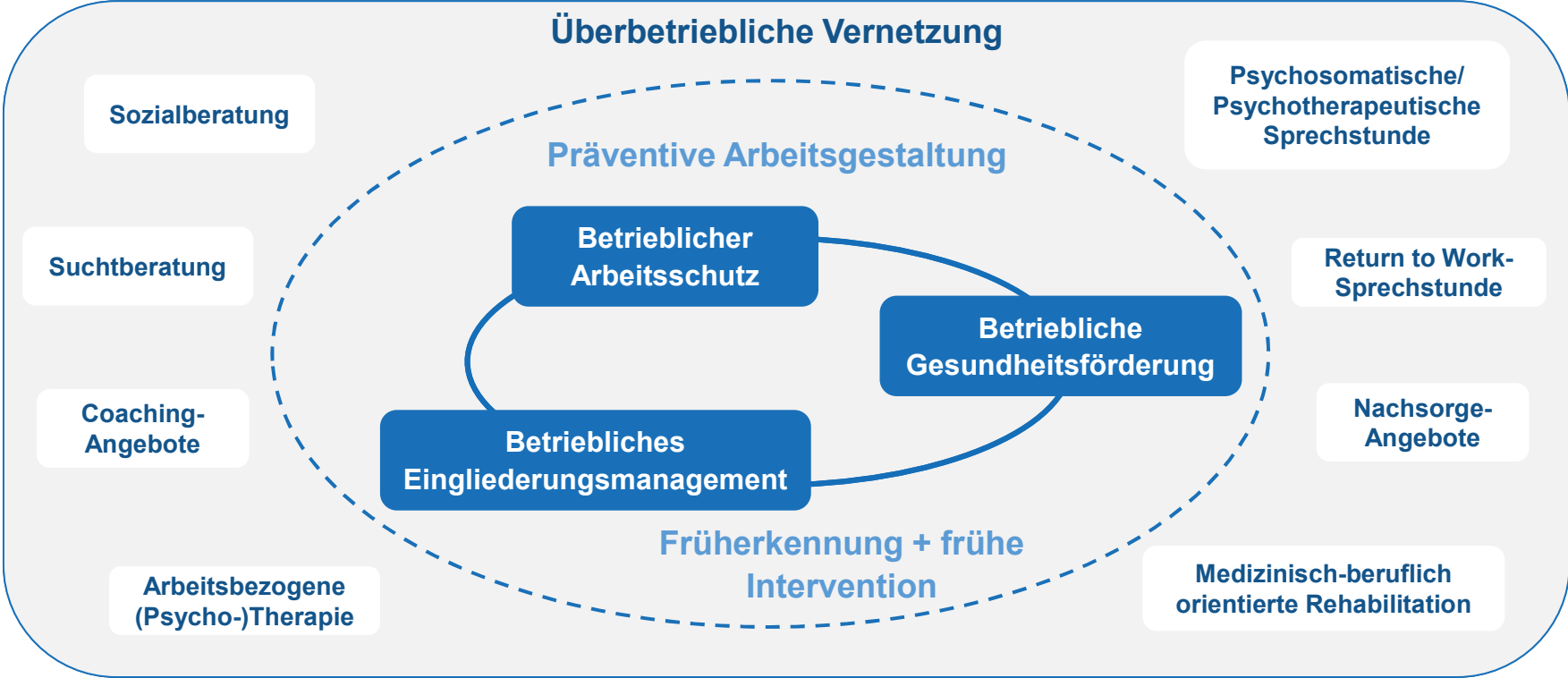


Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

<https://www.friaa.de>

<https://www.baua.de/DE/Forschung/Forschungsprojekte/f2397.html>

Vernetzung der betrieblichen Präventionsarbeit



Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz - Fazit

- ❖ Gut gestaltete Arbeit **fördert die psychische Gesundheit**
- ❖ Für eine **präventive Arbeitsgestaltung** bei **Schlüsselfaktoren** ansetzen, die **Gefährdungsbeurteilung** nutzen
- ❖ **Erkenntnisse** aus der **Früherkennung / Prävention** (z.B. Arbeitsmedizinische Vorsorge, BEM) in die **präventive Arbeitsgestaltung** einfließen lassen
- ❖ Vorhandene **Strukturen** und **Instrumente ausbauen** und **vernetzen** → **Handlungssicherheit** betrieblicher Akteure erhöhen

Quellen

- Bretschneider J, et al. (2018). Time trends in depression prevalence and health-related correlates: results from population-based surveys in Germany 1997-1999 vs. 2009-2012. BMC psychiatry 18(1):394 doi:10.1186/s12888-018-1973-7
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt –Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20170421>
- GDA Arbeitsprogramm Psyche (2022): Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung. 4.Auflage, <https://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Psychische-Belastung-Gefaehrdungsbeurteilung-4-Auflage.pdf>
- Lange et al. (2019). Unternehmenskulturen und ihre (Aus-)Wirkung auf die Gesundheit von Mitarbeitenden und den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. In: RP Reha 2/2019, 47-54
- Stegmann et al. (2021a). Die Rückkehr gemeinsam gestalten - Wiedereingliederung nach psychischen Krisen. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2021. ISBN: 978-3-88261-738-2, Projektnummer: F 2319, doi: 10.21934/baua:praxis20210215
- Stegmann et al. (2021b). Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt: Betriebliche Wiedereingliederung aus der Perspektive der Zurückkehrenden. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Projektnummer: F 2386, doi: 10.21934/baua:bericht20210127
- Wrage (2020). Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) - Es besteht noch immer Nachholbedarf. BIBB/BAuA-Faktenblatt 37. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/BIBB-BAuA-37.pdf>
- Wrage & Schröder (2021). Psychosomatische Sprechstunde im Betrieb (PSIB). Ein flexibles Angebot für Beschäftigte. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/RTW-5.pdf>

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

