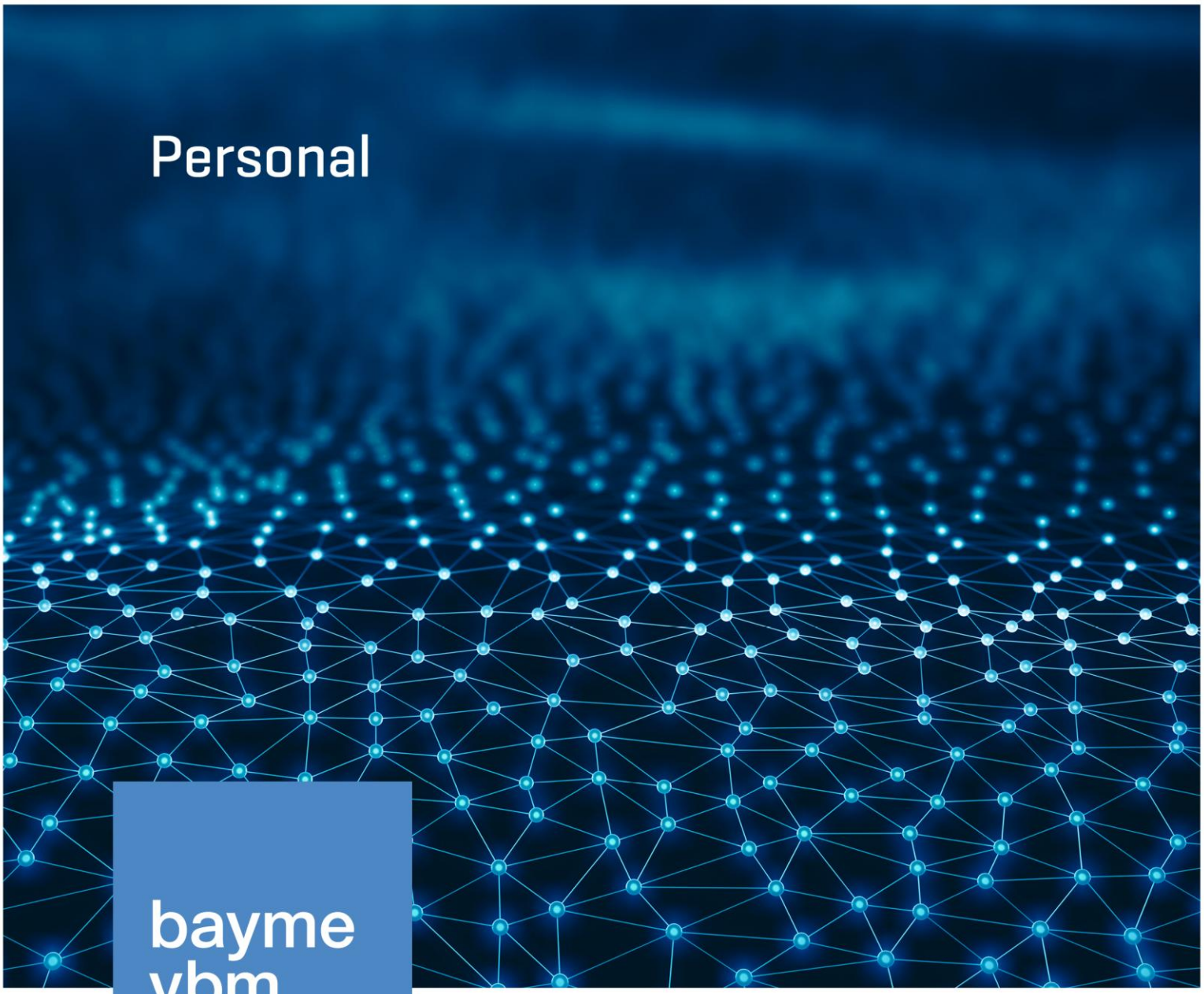


bayme
vbm
Bayerische M+E Arbeitgeber

Psychische Gesundheit und Arbeitswelt

Position, Juli 2025

Vorwort

Erfolgreiche Unternehmen brauchen gesunde Mitarbeiter

Die Unternehmen der M+E Industrie und ihre Beschäftigten sind das Herz der bayerischen Wirtschaft. Knapp jeder sechste Arbeitsplatz in Bayern ist in diesem Industriezweig angesiedelt. Gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter sind daher essenziell für den Erfolg unserer Unternehmen.

Nicht nur die körperliche, sondern auch die psychische Gesundheit spielt hier eine große Rolle: Der Krankenstand aufgrund diagnostizierter psychischer Krankheiten hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Mit mehr als 18 Prozent liegen Fehlzeiten aufgrund von psychischen Störungen seit vielen Jahren auf den vorderen Plätzen der Ausfallgründe. Dadurch entstehen für die bayerische M+E Industrie Ausgaben in Milliardenhöhe.

Die steigende Zahl der Diagnosen psychischer Erkrankungen wird häufig in Bezug gesetzt zu den steigenden Anforderungen der modernen Arbeitswelt und den angeblich dadurch steigenden Risiken für psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Fakt ist jedoch: Arbeit trägt wesentlich dazu bei, ein erfülltes, psychisch gesundes Leben zu führen, wie Studien belegen. Wird eine psychische Gesundheitsstörung diagnostiziert, hat diese in der Regel mehrere Ursachen, von denen die meisten personenbezogener und biografischer Natur sind.

Unser Positionspapier dokumentiert den gegenwärtigen Stand im konstruktiven Umgang mit psychischen Belastungen in der bayerischen M+E Industrie, zeigt aktualisierte Zahlen und Fakten sowie die gesetzlichen Rahmenbedingungen auf und informiert über die Services unserer Verbände.

Bertram Brossardt
Januar 2025

Inhalt

Position auf einen Blick 1

1 Definition und Krankheitsbild 2

1.1 Definition 2

1.2 Krankheitsbilder psychischer Störungen 2

2 Zahlen und Fakten 5

2.1 Entwicklungsverlauf psychischer Störungen 5

2.2 Gründe für die gestiegene Zahl von Diagnosen 8
2.2.1 Gesellschaftswandel 9
2.2.2 Verstärkte Diagnostik 9
2.2.3 Offener Umgang mit dem Thema 10

3 Gesetzliche Rahmenbedingungen 11

3.1 Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz 11

3.2 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen 12

3.3 Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit 13
3.3.1 Inhalt 13
3.3.2 Bewertung 13

3.4 Politikwerkstatt „Psychische Gesundheit“ 14
3.4.1 Inhalt 14
3.4.2 Bewertung 14

3.5 Arbeitsprogramm „Psychische Belastung“ des Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ASGA) 15
3.5.1 Inhalt 15
3.5.2 Bewertung 15

4 Umgang mit psychischen Belastungen 16

4.1 Aktivitäten der Unternehmen 16

4.2 Aktivitäten der Verbände 16
4.2.1 Gemeinsame Erklärung *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt* 16
4.2.2 Leitfaden Gefährdungsbeurteilung 17
4.2.3 Handlungsfeld Arbeitnehmergesundheit 18

5 Fazit 19

Ansprechpartner/Impressum 20

Position auf einen Blick

Arbeit als Quelle psychischer Stabilität

Arbeit trägt wesentlich zu Lebensqualität und psychischer Gesundheit bei. Sie erfüllt das tägliche Leben mit Sinn, ermöglicht Kontakt und Austausch mit anderen Menschen und verschafft Erfolgserlebnisse. Das wirkt sich positiv auf die Psyche aus. Unter ungünstigen Bedingungen – wie z. B. anhaltend hohem Zeitdruck, nicht zu bewältigenden Arbeitsmengen, überbordender Bürokratie, mangelnder Wertschätzung – kann Arbeit das jedoch nicht mehr leisten. Kommen dann schwierige Umstände aus dem privaten Umfeld hinzu, ist die Belastungsgrenze schnell überschritten: Die Betroffenen sind überfordert und werden krank.

Menschen brauchen psychische Belastung, um sich wohlzufühlen und sich weiter entwickeln zu können – etwa so wie ein Muskel, der ohne Belastung schnell verkümmern würde. *Psychische Belastung* ist dabei wissenschaftlich neutral formuliert und deshalb nicht per se etwas Schlechtes, das es zu vermeiden gilt. Laut DIN EN ISO 10075-1 gilt: „Psychische Belastung ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“ Eine Belastung kann sowohl anregend sein und uns herausfordern, sie kann sich aber auch negativ auswirken, abhängig von der jeweiligen Person und den Umständen.

Wichtig ist, dass die Belastung angemessen ist. Was das genau bedeutet, ist für jeden Menschen individuell anders. Was für den einen bereits Überforderung ist, bedeutet für den anderen eine angenehme, positive Herausforderung. Stress und psychische Er-krankungen entstehen daher nicht durch ungünstige Bedingungen im Arbeitsleben, sondern erst, wenn ein Ungleichgewicht herrscht zwischen der Belastung einerseits und den persönlichen Voraussetzungen und Bewältigungsmöglichkeiten andererseits.

Psychischen Belastungen werden als *zu berücksichtigender Gefährdungspunkt* seit 2013 explizit im Arbeitsschutzgesetz aufgeführt. Das bedeutet: Unternehmen und Organisationen müssen prüfen, ob sich für ihre Arbeitnehmer Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit ergeben. Falls dies der Fall ist, müssen sie – wie auch bei allen anderen arbeitsbedingten Gefahren – geeignete Maßnahmen ergreifen, um Risiken und Fehlbelastungen frühzeitig zu erkennen bzw. vorbeugend zu verhindern.

Im Rahmen dieser gesetzlichen Bestimmung decken Arbeitgeber also bereits den Themenbereich Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz ab. Alles, was die psychische Gesundheit außerhalb der Arbeit beeinflusst, entzieht sich jedoch ihrem Einfluss.

1 Definition und Krankheitsbild

Psychische Störungen im Überblick

1.1 Definition

Laut Weltgesundheitsorganisation (WHO) ist psychische Gesundheit der „Zustand des Wohlbefindens, in dem der Einzelne seine Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv und fruchtbar arbeiten kann und imstande ist, etwas zu seiner Gemeinschaft beizutragen". Die WHO sieht dies auch als Voraussetzung dafür, dass die Menschen ihr intellektuelles und emotionales Potenzial verwirklichen und ihre Rolle in der Gesellschaft, in der Ausbildung und im Arbeitsleben finden und erfüllen können. Das macht deutlich, wie wichtig die psychische Gesundheit des Menschen für die Funktion unserer Gesellschaft und unserer Wirtschaft ist.

Psychische Erkrankungen hingegen sind Ursache für menschliches Leid, das alle Lebensbereiche tangiert, nicht nur Familie und Freunde, sondern auch das Arbeitsumfeld der Betroffenen. Angesichts der hohen Fallzahlen sind psychische Erkrankungen auch ein großes betriebswirtschaftliches und volkswirtschaftliches Thema.

1.2 Krankheitsbilder psychischer Störungen

Die von der WHO herausgegebene Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (ICD – International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) teilt in der aktuell gültigen Version ICD-10 psychische und Verhaltensstörungen in Gruppen ein, wie sie in der folgenden Tabelle 1 dargestellt werden.

Am 01. Januar 2022 ist die ICD-11 in Kraft getreten, allerdings mit einer flexiblen Übergangszeit von fünf Jahren. Die Einführung der ICD-11 zur Morbiditätskodierung[1] wird in Deutschland laut Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte noch mehrere Jahre in Anspruch nehmen und kann auch die angedachte Übergangszeit überschreiten. (Stand: Januar 2025). Denn während eine Übernahme der ICD-11 für die Todesursachenkodierung vergleichsweise leicht umsetzbar ist, erfordert eine Übernahme für die Morbiditätskodierung umfassende nationale Anpassungen.

Mit der 11. Revision hat die WHO zudem die traditionelle Art der Herausgabe des ICD als Printversion aufgegeben. Vor allem das alphabetische Verzeichnis werde den vielfältigen Möglichkeiten von Codekombinationen der ICD-11 nicht mehr gerecht, so die WHO,

[1] Morbidität – abgeleitet aus dem Lateinischen: morbidus - krank – ist eine statistische Größe in der Epidemiologie. Sie misst das Verhältnis der Zahl der Erkrankten zur gesamten Bevölkerung und gibt Auskunft über die Krankheitshäufigkeit innerhalb einer definierten Bevölkerungsgruppe.

weshalb stattdessen ein Online-Codier-Tool entwickelt wurde. Das Tool finden Sie in deutscher Übersetzung über die Seite des Bundesinstituts für Arzneimittel und Medizinprodukte unter dem Stichwort ICD-11. (Eine direkte Verlinkung zum Tool ist aufgrund der Webseitengestaltung an dieser Stelle leider nicht möglich.)

Tabelle 1

ICD-10-Codes der psychischen und Verhaltensstörungen

Code	Bezeichnung
F00-F09	Organische, einschließlich symptomatischer psychischer Störungen
F10-F19	Psychische und Verhaltensstörungen durch psychotrope Substanzen
F20-F29	Schizophrenie, schizotype und wahnhafte Störungen
F30-F39	Affektive Störungen
F40-F48	Neurotische, Belastungs- und somatoforme Störungen
F50-F59	Verhaltensauffälligkeiten mit körperlichen Störungen und Faktoren
F60-F69	Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen
F70-F79	Intelligenzminderung
F80-F89	Entwicklungsstörungen
F90-F98	Verhaltens- und emotionale Störungen mit Beginn in der Kindheit und Jugend
F99	Nicht näher bezeichnete psychische Störungen

Quelle: ICD-10 WHO Version 2016

Beim Burnout-Syndrom wurde eine Aufnahme in die gängigen Diagnosehandbücher über lange Zeit hinweg kontrovers diskutiert. Während ein Burnout-Syndrom bislang als Risikozustand für die Entwicklung einer psychischen Störung betrachtet wurde, ist es seit 2022 in der ICD-11 als eigenständige psychische Störung enthalten. Definiert ist der Burnout nun als *ein Syndrom aufgrund von chronischem Stress am Arbeitsplatz, der nicht erfolgreich verarbeitet wird*.

Burnout (ICD-11, Diagnoseziffer QD85)

Burn-out is a syndrome conceptualized as resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed. It is characterized by three dimensions:

1) feelings of energy depletion or exhaustion;
2) increased mental distance from one's job, or feelings of negativism or cynicism related to one's job; and
3) reduced professional efficacy.
Burn-out refers specifically to phenomena in the occupational context and should not be applied to describe experiences in other areas of life. (WHO, ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics, Version : 04 / 2019.)

Übersetzt besagt die Definition, dass das Gefühl des Ausgebranntseins aus chronischem Stress am Arbeitsplatz resultiere, der unter anderem zu einer negativen Einstellung zum Job und geringerer Leistungskraft führen könne. Ausdrücklich wird erwähnt, dass der Begriff Burnout ausschließlich im beruflichen Zusammenhang und nicht für Erfahrungen in anderen Lebensbereichen verwendet werden soll. In der ICD-10 fehlt der Verweis auf das berufliche Umfeld.

Diese Beschränkung des Burnouts auf den Arbeitskontext in der ICD-11 ist kritisch zu betrachten, denn sie impliziert, dass Einflüsse aus dem privaten Umfeld für die Erkrankung keine Rolle spielen. Es ist jedoch nicht schlüssig anzunehmen, dass z. B. Schüler, Studenten oder alleinerziehende Mütter keinen Burnout erleiden können. Wie auch bei anderen psychischen Erkrankungen sind auch die Ursachen für einen Burnout stets multikausal.

2 Zahlen und Fakten

Psychische Störungen belegen die vordersten Ränge

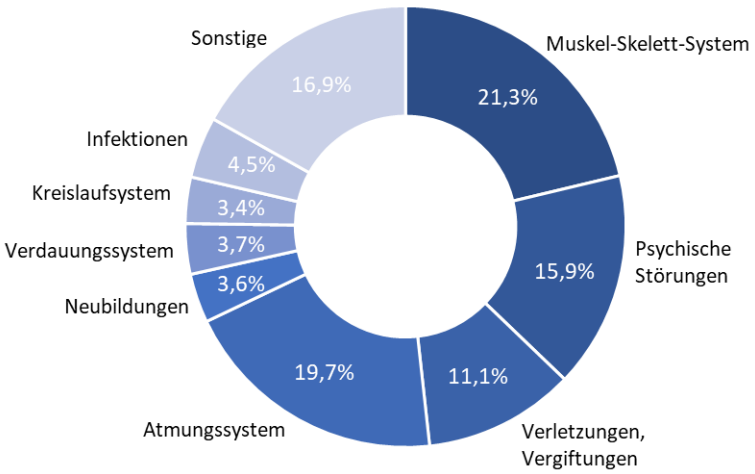
2.1 Entwicklungsverlauf psychischer Störungen

Nach Angaben der *Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde* sind jedes Jahr knapp 28 Prozent der Erwachsenen in Deutschland von psychischen Erkrankungen betroffen.[2] Das bestätigen auch die Zahlen der Krankenversicherer. So sind nach wie vor Muskel- und Skeletterkrankungen bei fast allen Krankenkassen die dominierende Krankheitsgruppe; laut BKK-Spitzenverband zeichneten sie im Jahr 2023 deutschlandweit über ein Fünftel (20,1 Prozent) der Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) bei den Pflichtmitgliedern verantwortlich. Knapp dahinter liegen Erkrankungen des Atmungssystems (19,9 Prozent) und auf Platz drei die psychischen Erkrankungen mit 16,7 Prozent.

Interessant ist, dass arbeitslose BKK-Versicherte (ALG-II-Empfänger) eine überdurchschnittlich hohe Zahl an AU-Tagen in der Kategorie psychische Erkrankungen haben: Mit 39,5 Prozent liegt der Wert in dieser Versichertengruppe mehr als doppelt so hoch.[3]

Abbildung 1

Prozentuale Verteilung der Arbeitsunfähigkeit von beschäftigten BKK-Mitgliedern nach Hauptdiagnosegruppen in Bayern 2023



Quelle: BKK Landesverband Bayern

[2] https://www.dgppn.de/schwerpunkte/zahlenundfakten.html
[3] DAK-Gesundheitsreport 2023

Die DAK legte im *Psychreport 2024*[4] ähnliche Zahlen vor. DAK-versicherte Beschäftigte hatten insgesamt 323 Arbeitsunfähigkeits-Tage je 100 Versicherte. 2023 hat die Anzahl der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen laut DAK damit deutschlandweit um 52 Prozent zugenommen.

Auch für das erste Halbjahr 2024 zeichneten sich für Bayern Rekordzahlen ab:[5] Die DAK berichtete von einem Anstieg von weiteren 15 Prozent bei den Fehltagen aufgrund psychischer Erkrankungen im Vergleich zum Vorjahr: Von 134 auf 155 Fehltage je 100 Versicherte.

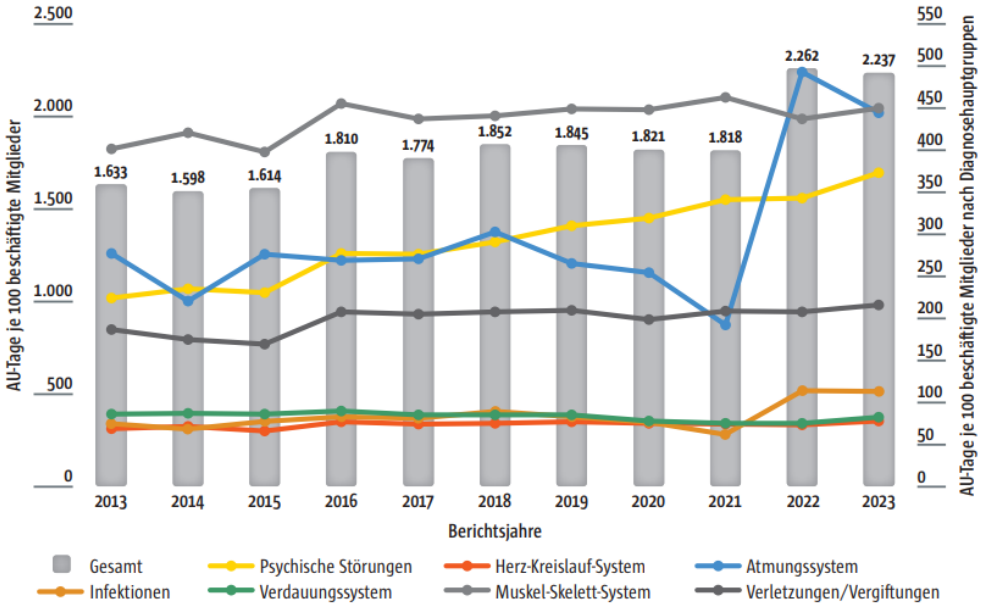
Einer Befragung der DAK von rund 350.000 erwerbstätigen Versicherten aus dem Jahr 2022 zufolge leidet zudem rund jeder fünfte Beschäftigte unter mindestens einem der drei Risikofaktoren Depressionen, Angststörungen oder Arbeitsstress, der durch ein gefühltes Ungleichgewicht von Verausgabung und Belohnung am Arbeitsplatz entsteht. Hochgerechnet auf die Erwerbsbevölkerung haben laut DAK damit rund 1,5 Millionen Erwerbstätige in Bayern ein erhöhtes Herzinfarkt-Risiko durch eine psychische Erkrankung oder arbeitsbedingten Stress.[6]

Die langfristige Dynamik durch die vermehrten Diagnosen psychischer Störungen zeigt sich besonders gut im Zeitverlauf der BKK-Zahlen (Abbildung 2):

[4] DAK-Psychreport 2024
[5] https://www.dak.de/presse/landesthemen/bayern/gesundheitsreport/bayern-psychische-erkrankungen-im-ersten-halbjahr-2024-stark-angestiegen-_77250
[6] DAK-Gesundheitsreport für Bayern 2022

Abbildung 2

Arbeitsunfähigkeitstage der beschäftigten BKK-Mitglieder nach ausgewählten Diagnosehauptgruppen im Zeitverlauf (2013-2023)



Quelle: BKK Dachverband e. V., 2024

Die hohe Zahl der AU-Tage durch psychische Störungen kommt in erster Linie dadurch zustande, dass die durchschnittliche Falldauer bei Arbeitsunfähigkeit sehr hoch liegt: Mit rund 38 AU-Tagen je Fall verursachten die psychischen Erkrankungen 2023 die längsten Krankschreibungen (vgl. Abbildung 3). Mit großem Abstand dahinter rangieren Herz-Kreislauf-Erkrankungen mit durchschnittliche 22 AU-Tagen je Fall.

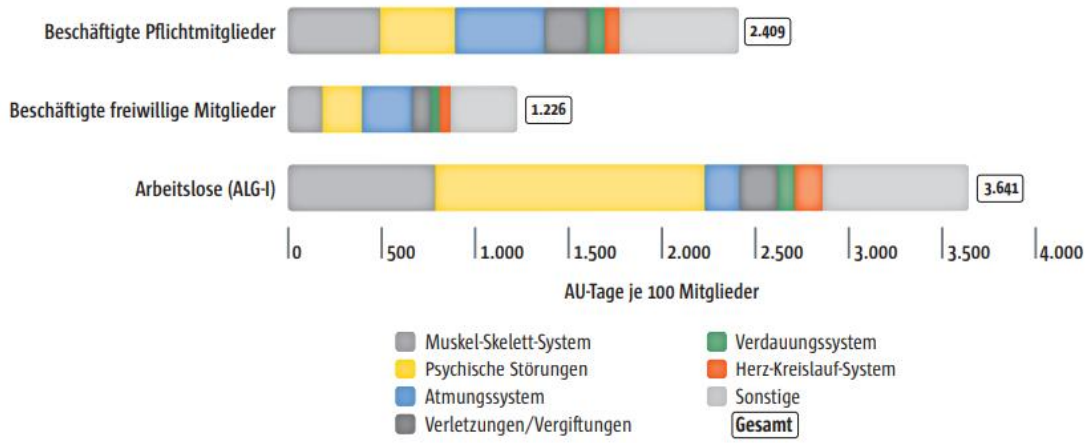
Abbildung 3 zeigt, dass die Gruppe der Arbeitslosen (ALG-I) die mit Abstand meisten Fehltage aufgrund von psychischen Störungen aufweist, während diese bei den beschäftigten freiwilligen Mitgliedern im Vergleich dazu nur einen Bruchteil an AU-Tagen verursachen (1.438 versus 213 AU-Tage je 100 Mitglieder). Psychische Störungen sind bei den Arbeitslosen zudem mit einem Anteil von 39,5 Prozent an allen AU-Tagen die herausragende Krankheitsart. Bei den freiwilligen und pflichtversicherten Beschäftigten liegt dieser Wert um rund die Hälfte niedriger (17,4 bzw. 16,6 Prozent).

Diese Zahlen machen deutlich, dass es keine monokausalen Ursachen für psychische Störungen gibt. Vielmehr wirken in der Regel verschiedene Aspekte von Persönlichkeit und Umwelt zusammen. Belastungsfaktoren aus der Arbeitswelt sind daher auch niemals die alleinige Ursache für eine psychische Störung. Sie können lediglich dazu beitragen, dass eine aufgrund der eigenen Entwicklung, Vorerfahrungen oder Belastungsfaktoren außerhalb der Arbeit gefährdete Person eine psychische Störung entwickelt.

Drei Viertel aller psychischen Erkrankungen entwickeln sich bereits bis zum 24. Lebensjahr. Dies zeigt, dass vor allem die außerberuflichen Faktoren die psychischen Erkrankungen bedingen.

Abbildung 3

Arbeitsunfähigkeitstage nach ausgewählten BKK-Versichertengruppen und Diagnosehauptgruppen, Berichtsjahr 2023



Quelle: BKK Dachverband e. V., 2024

Die Branchen sind unterschiedlich von krankheitsbedingten Fehlzeiten durch psychische Störungen gekennzeichnet. Am stärksten betroffen war – wie schon in den Vorjahren – das Gesundheits- und Sozialwesen mit 543 AU-Tagen je 100 Beschäftigte, am geringsten die Beschäftigten von Land-/Forstwirtschaft und Fischerei (212 AU-Tage je 100 Beschäftigte).[7] Tendenziell weisen laut BKK-Bericht Branchen, deren Tätigkeit vorrangig durch die Interaktion mit Menschen geprägt ist, wie z. B. die öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung oder Erziehung und Unterricht, überdurchschnittlich viele AU-Tage aufgrund psychischer Erkrankungen auf.

2.2 Gründe für die gestiegene Zahl von Diagnosen

Die oben aufgezeigten Zahlen der Diagnosen psychischer Erkrankungen weisen auf eine Reihe von Ursachen hin. Der Hauptgrund dürfte sein, dass psychische Erkrankungen in den vergangenen Jahren stärker in den Fokus von Ärzten und Betroffenen gerückt sind und nun eher eine entsprechende Diagnose gestellt wird.

[7] BKK Gesundheitsreport 2024, S. 94.

In der Regel gibt es keine monokausalen Gründe für psychische Erkrankungen. Vielmehr sind psychische Belastungsstörungen nur multikausal erklärbar. Der Vergleich verschiedener Bevölkerungsgruppen zeigt auch, dass sinnvolle Arbeit einen wichtigen Beitrag zur psychischen Gesundheit leistet, wie immer wieder auch Wissenschaftler bescheinigen. „Gute Arbeit fördert die seelische Gesundheit," sagte etwa Professorin Steffi Riedel-Heller, Leiterin des Instituts für Sozialmedizin, Arbeitsmedizin und Public Health der Universität Leipzig, 2024 in einem Interview mit dem *Aktionsbündnis Seelische Gesundheit*.

Berufsverbände und Fachgesellschaften für Psychiatrie verweisen darauf, dass die Arbeitswelt neben der Familie, Freundschaften und der Freizeit ein zentraler Lebensbereich des Menschen ist: Der damit verbundene Zeitaufwand prägt die Lebensgestaltung erheblich. Bei entsprechenden Arbeitsbedingungen könne die Ausübung einer Tätigkeit bzw. eines Berufs eine wesentliche Grundlage für die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Persönlichkeitsentwicklung eines Menschen sein. Andererseits hätten negative arbeitsbedingte Belastungsfaktoren das Potenzial, bei bestimmten Voraussetzungen dazu beizutragen, dass Menschen psychische Probleme entwickeln oder bestehende psychische Störungen sich verstärken.

Studien belegen, dass der Einfluss von Arbeitsbedingungen auf das Erkrankungsrisiko eher gering ist. Den Beobachtungen der Wissenschaftler zufolge beeinflussen vor allem personenbezogene und biografische Belastungsfaktoren das Erkrankungsrisiko.

2.2.1 Gesellschaftswandel

Die heutige Gesellschaft wird durch rasante technologische Entwicklung, verstärkte Globalisierung, Dynamisierung, Digitalisierung, Demografie und nicht zuletzt durch globale Krisen bestimmt und befindet sich damit im stetigen Wandel. Dadurch entstehen

- zunehmende Leistungsanforderungen von außen und innen,
- ein Gefühl der Machtlosigkeit angesichts von Pandemien, Kriegen und Energiekrisen,
- Schnelllebigkeit,
- gestiegene Ansprüche an sich selbst,
- Konsumverführungen,
- fehlende soziale Kontakte durch einen quantitativen und qualitativen Rückgang von sozialen Beziehungen,
- erhöhte Scheidungsraten mit entsprechenden Folgen für Erwachsene und Kinder,
- Aufbrechen von Familienstrukturen und sozialen Netzwerken, die vielen Menschen bislang Halt gegeben haben,
- einseitige Ernährung, die folglich ebenfalls zu psychischen Erkrankungen führt.

2.2.2 Verstärkte Diagnostik

Psychiatrische Diagnosen werden heute anhand von internationalen Abmachungen definiert – zunächst ohne dass damit etwas über die Ursachen der Erkrankungen ausgesagt

wird. Die in diesem Zusammenhang wichtigste Zusammenstellung ist, neben der ICD-Klassifikation, das *Diagnostische und Statistische Handbuch Psychischer Störungen* (DSM – *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*). Dieses Klassifikationssystem wird von der *American Psychiatric Association* (APA) herausgegeben. Im Mai 2013 erschien die aktuell gültige fünfte Ausgabe (V) des DSM, 2014 die deutsche Übersetzung.

Das DSM-V ist ein Ersatz bzw. eine Ergänzung für die jeweiligen Passagen im ICD. Auch wenn das DSM-V eine andere Systematik hat als das im Jahr 1952 erschienene DSM-I, zeigt ein Vergleich, dass sich die Diagnosemöglichkeiten seither vervielfacht haben. Zudem ist das Thema heute auch bei Hausärzten deutlich präsenter als früher. Ein weiteres Indiz für eine verstärkte Diagnostik ist die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage, die gegenläufig ist zur Zahl der AU-Tage bei psychischen Störungen. Experten sind der Ansicht, dass hinter vielen früher diagnostizierten Rückenerkrankungen psychosomatische Erkrankungen steckten.

2.2.3 Offener Umgang mit dem Thema

Menschen sind heute deutlich eher bereit, psychische Belastungsstörungen gegenüber sich selbst und gegenüber der Umwelt zuzugeben und sich daraufhin auch in Behandlung zu begeben, als dies früher der Fall war. Dies zeigt auch der Umstand, dass es unter den Behandelten wesentlich weniger ältere Patienten gibt als bei anderen Krankheitsbildern. Dafür gibt es viele Gründe, unter anderem:

- Enttabuisierung des Themas sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite,
- Burnout als eine Art Modekrankheit, die positiver besetzt ist als andere psychische Erkrankungen,
- höhere Präsenz des Themas in den Medien,
- höhere Wahrnehmung des Themas in Unternehmen durch finanzielle Belastungen und Produktionsausfälle aufgrund psychischer Erkrankungen,
- Vorbilder bekannter Persönlichkeiten, etwa aus dem Sport oder Showbusiness,
- Entstehung und Vermarktung einer Art Wohlfühl-Industrie.

Problematisch ist jedoch, dass der Erkrankung an einer psychischen Störung vielfach immer noch ein Stigma anhaftet. Die „Modekrankheit“ Burnout beinhaltet dagegen eine Form der Schuldzuweisung an andere, die den Umgang damit für Betroffene einfacher macht und leichter zu akzeptieren ist als ein vermeintlich selbst verursachte psychische Störung. Unabhängig von der Sinnhaftigkeit des Begriffes und den Symptomen, die sich teilweise mit denen einer Depression decken, ist Experten zufolge die Diagnose Burnout für Betroffene ungleich attraktiver, da damit in der Regel die Annahme verbunden werde, vor der Erkrankung besonders leistungswillig und engagiert gewesen zu sein.

Das hat zwei bedenkliche Folgen: Zum einen wird der Begriff Burnout falsch und miss-bräuchlich verwendet. Zum anderen besteht die Gefahr, dass tatsächliche Fälle von Burnout-Erkrankungen nicht mehr in der gebotenen Weise ernst genommen und thera-piert werden.

3 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Psychische Belastungen – Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung

3.1 Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet jeden Arbeitgeber zu einer Gefährdungsbeurteilung. Dies gilt auch für Arbeitgeber von Kleinbetrieben. Gemäß § 5 ArbSchG muss jeder Arbeitgeber auf Basis einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Risikominimierung ergreifen und diese auf ihre Wirksamkeit überprüfen. Zusätzlich zum ArbSchG werden spezielle Festlegungen in weiteren Gesetzen, Verordnungen sowie in Vorschriften und Regeln der Unfallversicherungsträger getroffen.

Die Gefährdungsbeurteilung ist eine zentrale Grundlage zur Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und schließt eine sichere und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung ein. Eine Gefährdungsbeurteilung soll ermitteln, welche Gefährdungsfaktoren an einem Arbeitsplatz oder bei einer Tätigkeit existieren und wie hoch deren Eintrittswahrscheinlichkeit ist. Eine Ausnahme bilden die psychischen Belastungen, da für diese im Vorfeld keine Aussage über Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadensschwere möglich ist. Es sollen lediglich die Belastungen, nicht aber die Beanspruchungen ermittelt werden. Daher werden an dieser Stelle nur die Rahmenbedingungen für eine gute, gesunde Psyche bewertet.

Eine Gefährdung kann laut § 5 ArbSchG unter anderem durch folgende Faktoren entstehen:

- Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes
- Physikalische, chemische und biologische Einwirkungen
- Gestaltung, Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln, vor allem von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit
- Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken
- Unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten
- Psychische Belastungen bei der Arbeit

Die Gefährdungsbeurteilung ist eine systematische Analyse und Bewertung all dieser Gefährdungsfaktoren und deren Ursache-Wirkungszusammenhänge. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen genügt die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit.

Laut Gesetzgeber ist ausdrücklich der Arbeitgeber für die Gefährdungsbeurteilung verantwortlich. Dabei kann er sich fachkundig durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte beraten lassen, wenn er nicht selbst über die erforderliche Fachkunde verfügt. Die Verantwortung für die korrekte Durchführung, die Umsetzung sowie die

Überprüfung der Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen verbleibt jedoch beim Arbeitgeber, er wird nicht von seinen Aufsichts- und Kontrollpflichten befreit. Der Umfang und die Tiefe einer Gefährdungsbeurteilung können nach Art und Größe des Betriebes unterschiedlich ausfallen; die Ergebnisse sind zu dokumentieren.

3.2 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Psychische Störungen sind für Betroffene und deren Arbeitsumfeld eine große Belastung. Deshalb müssen laut Arbeitsschutzgesetz seit Ende 2013 psychische Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen werden. Das bedeutet: Unternehmen und Organisationen müssen prüfen, ob sich für ihre Beschäftigten Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit ergeben. Falls dies der Fall ist, müssen sie – wie auch bei allen anderen arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren – geeignete Maßnahmen ergreifen, um Risiken und Fehlbelastungen frühzeitig zu erkennen bzw. vorbeugend zu verhindern.

Für die betriebliche Praxis stellt sich die Frage, wie die Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG sachgerecht bewältigt werden kann. Während Gefährdungsbeurteilungen unter Einbeziehung psychischer Belastung in größeren Unternehmen schon lange Zeit gang und gäbe sind, ist die Hemmschwelle in kleinen und mittleren Betrieben weiterhin hoch. Grund dafür ist der Systematik-Wechsel: Die Beurteilung von psychischen Belastungen geht aufgrund der Vielfalt und Unbestimmtheit der Materie über den „klassischen“ Arbeitsschutz hinaus. Doch wenn potenzielle psychische Belastungen am Arbeitsplatz systematisch identifiziert werden, können sie ebenso technisch bewertet werden wie mechanische Gefährdungen auch.

In den Betrieben bestehen oft bereits Maßnahmen, die jedoch häufig unzureichend dokumentiert sind. Allein die systematische Erfassung dieser Maßnahmen ist bereits ein großer Schritt zur Erfüllung der gesetzlichen Vorgabe.

Psychische Belastung meint die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken. Bei der Gefährdungsbeurteilung ist psychische Belastung nur dann relevant, wenn dadurch eine Gesundheitsgefährdung entstehen kann. Schlecht gestaltete Arbeitsprozesse, häufige Störungen im Arbeitsablauf oder fehlende Unterstützung und Austauschmöglichkeiten mit Vorgesetzten und Kollegen können negative Auswirkungen auf die Gesundheit haben. Auch Umgebungsfaktoren wie Lärm, Beleuchtung und Klima können negativ auf die Psyche einwirken.

Die möglichen Gefährdungen der psychischen Gesundheit unterscheiden sich von Betrieb zu Betrieb. Für den Betriebspraktiker stehen verschiedene Methoden zur Auswahl, mit denen psychische Belastung analysiert und bewertet werden können. Wichtig ist, dass die Vorgehensweise immer auf die jeweilige Situation im Betrieb angepasst wird. Ziel sollte dabei nicht sein, einzelne psychisch überlastete Beschäftigte zu identifizieren, sondern vielmehr die gesundheitsförderliche Ausgestaltung der Arbeit zu überprüfen und erforderliche Arbeitsschutzmaßnahmen einzuleiten.

3.3 Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit

3.3.1 Inhalt

Von Seiten der Gewerkschaften und vereinzelt auch in der Politik werden bisweilen Forderungen nach einer „Anti-Stress-Verordnung“ laut, die Arbeitnehmer vor den psychischen Belastungen am Arbeitsplatz schützen soll. Dazu hat die IG Metall bereits 2012 einen Verordnungsentwurf vorgelegt und zuletzt 2017 unter dem Titel *Gesundheitliche Auswirkungen psychischer Arbeitsbelastungen* noch einmal bekräftigt.

Die Publikation enthält unter anderem die üblichen Bestimmungen aus bereits bestehenden Arbeitsschutzvorschriften, aber darüber hinaus auch Forderungen, die weit über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen. So sollen nach Ansicht der IG Metall nicht nur die psychischen Belastungen abgeprüft, sondern darüber hinaus auch die individuellen Leistungsvoraussetzungen aller Mitarbeiter berücksichtigt werden.

3.3.2 Bewertung

Arbeitsschutz ist für die bayerischen Arbeitgeber ein zentrales Anliegen. Dies zeigen auch die seit Jahren sinkenden Zahlen von Arbeitsunfällen. Neuregelungen, die den Arbeitsschutz nicht nachhaltig verbessern und mit bürokratischen Belastungen einhergehen, lehnen die bayerischen Arbeitgeberverbände ab.

Die Forderung der IG Metall ist aus Sicht der bayerischen Arbeitgeber weder notwendig noch sachgerecht. Arbeit darf nicht unter den Generalverdacht gestellt werden, psychische Erkrankungen auszulösen. Diese Annahme ist allein schon deshalb falsch, weil die Multikausalität als Ursache für psychische Belastungsstörungen längst wissenschaftlich belegt ist.

Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmung des Arbeitsschutzgesetzes decken Arbeitgeber den Themenbereich psychische Gesundheit am Arbeitsplatz bereits umfassend ab. Alles, was die psychische Gesundheit außerhalb der Arbeit beeinflusst, entzieht sich jedoch ihrer Einwirkung; daran kann auch eine „Anti-Stress-Verordnung“ nichts ändern. Die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung müssen für die Unternehmen deshalb weiterhin freiwillig bleiben. Die Mitbestimmung des Betriebsrates darf nicht durch Vermischung von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung auf den Arbeitsschutz ausgedehnt werden. Es ist und bleibt vorrangig Aufgabe jedes Einzelnen, für die eigene Gesundheit Sorge zu tragen.

Es ist nicht auszuschließen, dass Veränderungen in der Arbeitswelt in der Zukunft zu neuen Handlungsfeldern im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes führen. Daneben ist ebenfalls denkbar, dass dadurch neue multifaktorielle Verknüpfungen zwischen den klassischen Gefährdungsfaktoren neue Formen von Belastungen für Beschäftigte entstehen.

Dafür sind aber keine neuen gesetzlichen Regelungen notwendig, sondern eine vorausschauende, ganzheitliche und nachhaltige Planung beim Umgang mit psychischen Belastungsfaktoren. Vorrangiges Ziel muss es sein, das Bewusstsein der Mitarbeiter für die eigene psychische Gesundheit zu schärfen, ihnen ihre Eigenverantwortung bewusst zu machen und Unternehmen durch konkrete Hilfestellungen Handlungssicherheit zu geben.

Eine gesetzliche Regelung im Rahmen einer „Anti-Stress-Verordnung“ wäre ein massiver Eingriff in die Wirtschaft. Weder Gesetze noch Verordnungen können objektive Maßstäbe festlegen, die unabhängig von der betrieblichen Situation gelten, denn dafür sind die Branchen und Produktionsprozesse in den Betrieben zu unterschiedlich.

3.4 Politikwerkstatt „Psychische Gesundheit“

3.4.1 Inhalt

Mit dem Arbeitsprogramm ARBEIT: SICHER + GESUND will das Bundesministeriums für Arbeit und Soziales Arbeitsbedingungen besser machen. Experten und betriebliche Akteure sollen interdisziplinär zu vier Themenbereichen in sogenannten Politikwerkstätten betriebspraktische Lösungen für moderne und menschengerechte Arbeitsplätze finden.

Neben mobiler Arbeit, Klimawandel und Basisarbeit wird auch die psychische Gesundheit aufgegriffen. In den Werkstattgesprächen sollen Strategien für nachhaltige Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz erarbeitet werden. Im Vordergrund steht dabei das gemeinsame Handeln aller Präventionsakteure.

3.4.2 Bewertung

Ansätze, die helfen, bestehende Angebote von Präventionsakteuren (z. B. Krankenkassen, Berufsgenossenschaften) besser in die Unternehmen und an die Mitarbeiter zu bekommen, sind zu begrüßen. Eine bessere Vernetzung der verschiedenen Leistungsanbieter ist ebenfalls hilfreich, um Angebote optimal aufeinander abzustimmen.

Solange sich die Politikwerkstatt auf diesen Bereich fokussiert, können die Ergebnisse für alle Seiten ein Gewinn sein. Die Politikwerkstatt darf aber nicht als Einfallstor genutzt werden, um auf anderem Weg bekannte Forderungen zur Ausweitung gesetzlichen Regelungen zu platzieren.

3.5 Arbeitsprogramm „Psychische Belastung“ des Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ASGA)

3.5.1 Inhalt

Der ASGA ist ein Beratungsgremium des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zu allen Fragen des Arbeitsschutzgesetzes. Experten aus allen Bereichen des Arbeitsschutzes arbeiten hier an der Schaffung eines untergesetzlichen Regelwerks zusammen.

Neben verschiedenen anderen Themen hat der ASGA auch das Thema „Psychische Belastungen“ in seinem Arbeitsprogramm stehen und im September 2023 eine Arbeitsgruppe zu dem Thema eingesetzt. Diese hat die Aufgabe, eine Arbeitsschutzregel zu erarbeiten, in der die wesentlichen Gestaltungsanforderungen und -maßnahmen zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit konkretisiert werden, und zwar in den Bereichen Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, soziale Beziehungen bei der Arbeit, Arbeitsplatz/-umgebung und Verwendung von Arbeitsmitteln.

3.5.2 Bewertung

Eine Zusammenfassung von Vorgaben aus unterschiedlichen, bestehenden Regeln in einer Dachregel kann für die betriebliche Praxis hilfreich sein, da heute bereits umfangreiche Vorgaben zu beachten sind. Weiterführende Vorgaben sind abzulehnen, da sie vor allem mehr Aufwand bringen.

4 Umgang mit psychischen Belastungen

Aktivitäten der Akteure

4.1 Aktivitäten der Unternehmen

Unternehmen haben ein ureigenes Interesse an der psychischen Gesundheit ihrer Beschäftigten. Eine Beeinträchtigung kann die Leistungsfähigkeit deutlich verschlechtern und zu krankheitsbedingten Fehlzeiten führen. Beschäftigte mit psychischen Problemen können auch ihr Arbeitsumfeld belasten. Innerbetriebliche Abläufe funktionieren schlechter, es besteht die Gefahr von Fehlhandlungen und Arbeitsunfällen. Ebenso kann ein Nährboden für ein schlechtes Betriebsklima bis hin zum Mobbing entstehen.

Für Unternehmen bedeutet dies eine verringerte Produktivität und geringere Wettbewerbsfähigkeit. Hinzu kommen milliardenschwere Kosten für Entgeltfortzahlung und ge-gebenenfalls auch Frühverrentungen psychisch erkrankter Arbeitnehmer.

Auch wenn der Einflussbereich der Unternehmen begrenzt ist, fördern viele Unternehmen die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter und haben dafür Strategien entwickelt. Das Engagement der Unternehmen reicht weit über die Arbeitssphäre hinaus. Gesundheitsprogramme umfassen präventive Maßnahmen wie Umgang mit Stress, Zeit- und Selbstmanagement, Sensibilisierung von Führungskräften, Stärkung der individuellen Widerstandkraft (Resilienz) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hinzu kommen kurative Angebote wie Beratungsangebote von Psychologen für Beschäftigte, aber auch Sozialberatung inklusive Schuldnerberatung, Suchtberatung oder Hilfen zur Konfliktbewältigung. Immer mehr Unternehmen unterhalten hierzu eigene regionale Kompetenznetzwerke, vor allem mit Fachkliniken oder Psychotherapeuten. Andere haben Mitarbeiterberatungsprogramme aufgelegt.

4.2 Aktivitäten der Verbände

4.2.1 Gemeinsame Erklärung *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt*

Bereits im September 2013 haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Deutsche Gewerkschaftsbund eine gemeinsame Erklärung zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt abgegeben, zu der wir weiterhin stehen. Dieses Grundsatzpapier betont ausdrücklich – unabhängig von unterschiedlichen Einzelpositionen –, dass die psychische und die physische Gesundheit am Arbeitsplatz gleichwertig zu behandeln sind und die erfolgreiche Wiedereingliederung von Betroffenen zu verbessern ist.

Nachfolgend sind die zehn grundlegenden Aspekte des gemeinsamen Grundverständnisses zur Arbeitsgestaltung, Prävention und Wiedereingliederung zusammengefasst:

1. Arbeitsbedingungen und gesundheitsbewusstes Verhalten fördern sowohl die Gesundheit der Beschäftigten als auch den unternehmerischen Erfolg.
2. Sicherheit und Gesundheit sollen unmittelbare Anliegen der Unternehmensführung sein.
3. Psychische Belastungen sind beim Arbeitsschutz ebenso relevant wie physische Belastungen.
4. Die Gefährdungsbeurteilung ist und bleibt das zentrale Instrument betrieblicher Prävention, um psychischen und physischen Belastungen bei der Arbeit vorzubeugen.
5. Die Gefährdungsbeurteilung soll als strukturierter Prozess im Unternehmen angelegt werden, der von den Beschäftigten und ihren Vertretungen unterstützt wird.
6. Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sollen bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung eng eingebunden werden.
7. Einsatz geeigneter Methoden und Werkzeuge bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.
8. Förderung einer freiwilligen betrieblichen Gesundheitsförderung oder eines umfassenden Gesundheitsmanagements.
9. Regionale Vernetzung von kleinen und mittleren Unternehmen für einen effektiven Erfahrungsaustausch.
10. Gezielte Betreuung von Menschen mit psychischen Erkrankungen.

4.2.2 Leitfaden Gefährdungsbeurteilung

Das Arbeitsschutzgesetz lässt den Betrieben viel Spielraum, um die Gefährdungsbeurteilung und ihre Dokumentation flexibel umzusetzen. Um die Unternehmen bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen zu unterstützen, hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) einen Leitfaden entwickelt. Die mit sachverständigen Personen aus Verbänden und Unternehmen abgestimmten Hinweise zeigen, wie arbeitsbedingte psychische Belastungsfaktoren im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden können. Der Leitfaden gibt Anhaltspunkte unabhängig von branchenspezifischen Arbeitsbedingungen. Dabei wird folgender Prozessablauf empfohlen:

Prozessablauf einer Gefährdungsbeurteilung (ArbschG)

Vorgeschaltete Bestandsaufnahme

Schritt 1: Festlegen von gleichartigen Arbeitsplätzen und Tätigkeiten
Schritt 2: Erfassung der psychischen Belastungsfaktoren
Schritt 3: Bewertung der psychischen Belastungsfaktoren
Schritt 4: Ableiten von Maßnahmen und deren Umsetzung
Schritt 5: Wirksamkeitskontrolle

Das vorgestellte Vorgehen muss aber an die individuellen betrieblichen Gegebenheiten, wie eingangs erwähnt, angepasst werden. Abhängig von der Branchenzugehörigkeit können die Anforderungen an den Inhalt und den Umfang einer Gefährdungsbeurteilung unterschiedlich ausfallen.

Mitgliederservice

– Auf unserer Webseite finden Sie eine Orientierungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.
– Auf der Webseite der vbw – Vereinigung der bayerischen Wirtschaft finden Sie zudem einen Leitfaden zur *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in Kleinbetrieben*.

4.2.3 Handlungsfeld Arbeitnehmergesundheit

Im Handlungsfeld *Arbeitnehmergesundheit* bieten die bayerischen Metall- und Elektroarbeitgeberverbände bayme vbm eine umfassende Antwort auf die Herausforderungen rund um psychische Belastungen an.

Zur Steigerung der arbeitspsychologischen Kompetenz in Unternehmen bieten bayme vbm Workshops für Geschäftsführer, Führungskräfte und Personalverantwortliche sowie Betriebsärzte an. Die Workshops vermitteln vertiefendes Wissen zur Früherkennung psychischer Belastungen und geben Tipps zum Umgang mit psychisch erkrankten Mitarbeitern. Ergänzt werden diese Workshops durch Inhouse-Trainings, regelmäßige Termine zum Erfahrungsaustausch sowie eine Webinarreihe mit Themen aus der Arbeits- und Organisationspsychologie. Für psychische Krisensituationen in Unternehmen schulen bayme vbm psychologische Ersthelfer*innen, deren kompetente Begleitung dazu beitragen kann, die Gesundheit der Betroffenen zu stabilisieren und Langzeit- und Spätfolgen wie Leistungsabfall, Vermeidungsverhalten, Krankschreibung oder gar Berufsaufgabe zu verhindern.

Ein Beratungsangebot für Führungskräfte und HR-Verantwortliche rundet das Leistungsspektrum ab: Eine erfahrene Psychologin steht als Coach bei akuten Herausforderungen im Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitern zur Verfügung und vermittelt im Bedarfsfall Kontakte zu Hilfsangeboten und Anlaufstellen.

Mitgliederservice

Eine Übersicht über das Angebot von bayme vbm finden Sie hier:
Betriebliche Gesundheitsförderung – Psychisch gesund am Arbeitsplatz.

5 Fazit

Psychische Gesundheit im Verantwortungsbereich aller Beteiligten

Arbeit ist nie die alleinige Ursache für psychische Gesundheitsstörungen und wirkt meist sogar positiv auf die psychische Gesundheit. Die AU-Quote bleibt insgesamt relativ konstant und ist in der Langfristbetrachtung sogar deutlich zurückgegangen. Moderne Arbeitsplätze sind überwiegend „gesund“: Physische Erkrankungen gehen im Zeitablauf zurück. Psychische Erkrankungen nehmen im Vergleich dazu jedoch spürbar zu. Für diesen Trend gibt es in aller Regel keine monokausalen Ursachen. Es sind überwiegend verschiedene Erklärungsmuster, die die Diagnose *Psychische Gesundheitsstörung* begründen:

- Verbesserte Diagnostik
- Offenerer Umgang mit dem Thema auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite
- Veränderungen in der modernen Arbeitswelt
- Gesamtgesellschaftliche Entwicklungen mit gestiegenen Leistungsanforderungen und -erwartungen sowie abnehmendem sozialen Beziehungsgeflecht

Trotz dieser Multikausalität psychischer Belastungsstörungen liegt es im strategischen Interesse der Unternehmen, sich auch um diesen Bereich gesundheitlicher Beeinträchtigungen der Beschäftigten zu kümmern. Ziel muss es sein, die Beschäftigten – nicht zuletzt mit Blick auf die notwendige Fachkräftesicherung – dauerhaft gesund und damit leistungsfähig und produktiv zu erhalten. Dies schließt neben ergonomisch gesunden Arbeitsplätzen und Rahmenbedingungen deshalb auch Maßnahmen mit ein, die die Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten unterstützen. Hierzu gehören:

- Innerbetriebliche Information und Kommunikation
- Transparenz
- Respekt und Anerkennung
- Partizipation und Handlungsspielräume
- Fairness und Glaubwürdigkeit
- Vertrauen
- Soziale Unterstützung

Die psychische Gesundheit der Beschäftigten ist damit vor allem eine Führungsaufgabe. Aber: Letztlich ist jeder Beschäftigte zuallererst selbst für seine Gesundheit verantwortlich. Dies umfasst auch die eigene mentale Stabilität, die durch die eigenverantwortliche Gestaltung eines ausgeglichenen Lebensumfelds – der sogenannten „Work-Life-Balance“ – sichergestellt werden muss.

Staatliche Regulierungen bewirken oft das Gegenteil des Gewünschten: Überbordende Dokumentationspflichten erzeugen in der betrieblichen Praxis Stress, statt ihn zu minimieren. Wir setzen stattdessen auf weitere wissenschaftliche Erkenntnisse, praktische Hilfen und eine Sensibilisierung zu dem Thema.

Ansprechpartner/Impressum

Maria Gargerle
Arbeitswissenschaft und Arbeitssicherheit

Telefon 089-551 78-284
maria.gargerle@baymevbm.de

Impressum
Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

bayme
Bayerischer Unternehmens-
verband Metall und Elektro e. V.

vbm
Verband der Bayerischen Metall-
und Elektro-Industrie e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.baymevbm.de

© bayme vbm Juli 2025