

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Ein herausforderndes Problem der modernen Arbeitswelt

Rund um die Uhr unterwegs, viel Technik und immer und überall erreichbar: In der modernen Arbeitswelt haben psychische Belastungen einen neuen Höchststand erreicht. Inzwischen sind sie für viele Krankschreibungen verantwortlich. Umso brennender ist der richtige Umgang mit dem Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz, meint Ludger Giesen. Und die psychische Gesundheit im Unternehmen ist eine der wichtigsten Aufgaben des Betriebsrats.



Ludger Giesen
Dipl. Betriebswirt

Stand: 5.10.2021

Lesezeit: 03:45 min



Ludger Giesen

ist Dipl. Betriebswirt, Heilpraktiker psych., Coach. Für das ifb referiert er seit dem Jahr 2013. Sein Motto: "Ich bin das Problem und die Lösung. Alles ist in mir."

In der Industriegesellschaft war es das schwere Rückenleiden und in der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft ist es die psychische Krankheit, die zu einem zentralen Thema wird – sowohl für Unternehmen als auch für die Volkswirtschaft. In unserer Zeit der zunehmenden Flexibilisierung, Visualisierung und Mobilisierung der Arbeit spielen psychische Belastungen und das Thema psychische

Gesundheit eine zunehmende Rolle in unserer Wirtschaft. Dies ist unabhängig von Firmengröße und Branche.

Das führt zu einer extremen Belastung und damit auch zu einer starken Steigerung von psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz.

Videotipp zum Thema

Viele Jobs, rund um die Uhr

Unsere Aufgaben in den Unternehmen sind heutzutage stark durch Internationalisierung geprägt. Das bedeutet: Wir sind in vielen Jobs rund um die Uhr unterwegs. Wir haben eine sehr hohe Nutzung der Technik. Wir sind immer und überall erreichbar, und glauben natürlich auch immer und überall erreichbar sein zu müssen. Das führt zu einer extremen Belastung und damit auch zu einer starken Steigerung von psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz.

Hoher Krankenstand

Alle Krankenkassenberichte weisen eine Zunahme der psychischen Erkrankungen von Arbeitnehmern aus. Es ist die Krankheitsquote, die in den letzten 10 Jahren am stärksten gestiegen ist. Gemäß der DAK Krankenstands-Analyse wurde bei den psychischen Erkrankungen in 2020 ein neuer Höchststand erreicht. Dieser betrug 264 Fehltage je 100 Versicherte und stellte nach Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems den zweitwichtigsten Grund der Krankschreibungen dar.

Häufig ziehen depressive Störungen auch somatische, also körperliche Erkrankungen mit sich.

Psychische Belastungen haben eine große ökonomische Relevanz für die Unternehmen. Insbesondere die Anzahl der Depressionen und des Burnouts ist in den letzten Jahren stark angestiegen. Häufig ziehen depressive Störungen auch somatische, also körperliche Erkrankungen mit sich. Das erhöht die Relevanz nochmals. Studien zufolge sind psychische Störungen auch mit koronaren Herzerkrankungen, also chronischen Herzerkrankungen sowie mit Diabetes mellitus Typ 2 verbunden.

Psychische Belastungen dürfen kein Tabu sein

Umso brennender ist der richtige Umgang mit dem Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz. Im Unternehmenskontext – auch und gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen – ist wichtig, dass der Komplex psychische Belastung oder auch Burnout aus der „Tabu-Ecke“ herauskommt.

Trotzdem ist es an vielen Stellen noch ein Stigma.

Das Thema wird zwar zunehmend gesellschaftsfähig, nichtsdestotrotz ist es an vielen Stellen noch ein Stigma. Zu sagen: „Ich kann nicht mehr“ oder „Ich brauche jetzt eine Pause“ ist oft ein Tabu. Seitens der Geschäftsleitung wird häufig die Auffassung vertreten, dass psychische Belastungen im Unternehmen nicht existent sind. Dies ist nach wie vor eine Angelegenheit der Unternehmenskultur.

Zentral ist die Unternehmens- und Teamkultur

Unternehmen und deren Führungskräfte haben die Aufgabe, im permanenten Wandel unserer Zeit den Arbeitsplatz so zu gestalten, dass die Menschen in einer Arbeitswelt tätig sind in der sie sich wohlfühlen und nicht an die Grenzen ihrer Belastung stoßen. Um psychomentalen Belastungen entgegenzuwirken und die psychische Gesundheit zu fördern, kommt der Unternehmens- und Teamkultur eine besondere Bedeutung zu. Diese kann entweder zu negativen Beanspruchungen der Mitarbeiter führen – oder eben zu positiven Herausforderungen.

Führung und Führungsstil

Führung und Führungsstil ist einer der größten Hebel bei der Vermeidung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, da die Führungskräfte einen wesentlichen Einfluss auf das Arbeitsklima haben. Wie wird mit den Mitarbeitern umgegangen? Wird Anerkennung und Lob ausgesprochen? Wird die Tätigkeit als sinnvoll eingestuft? Werden die Begriffe Offenheit, Vertrauen und Wertschätzung im Unternehmen „gelebt“? Dies alles hat einen großen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit, Motivation und Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen.

Jeder Arbeitgeber sollte Interesse daran haben, die psychische Gesundheit in seinem Unternehmen zu fördern!

Wenn Mitarbeiter sich entfalten können, die Chance haben, ihre Resilienz zu entwickeln und etwas für ihre „Lebensbalance“ zu tun und weniger Stressoren ausgesetzt sind, folgt daraus eine geringe Fallzahl von psychischen Erkrankungen. Wichtig ist: Jeder Arbeitgeber sollte Interesse daran haben, die psychische Gesundheit in seinem Unternehmen zu fördern!

Eine Investition in die Zukunft

Wegen der heutigen Arbeitsmarktsituation sowie dem Fachkräftemangel ist die Investition in ein Gesundheitsmanagement keine einfache Geldausgabe, sondern eine sinnvolle Investition in die Zukunft. Durch ein gesundheitsförderndes Arbeitsklima und geringe psychische Belastungen reduzieren sich nachweislich der Krankenstand und die Fehlzeiten. Wenn sich die Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz wohl fühlen und das Arbeitsumfeld geprägt wird durch Vertrauen und Förderung, führt das zu steigender Produktivität und geringer Fluktuation. Nicht zuletzt ist hiermit eine Imagesteigerung und eine Steigerung der Attraktivität als potentieller Arbeitgeber für rare Fachkräfte verbunden.

Gesetzlich in der Pflicht

Neben diesen wirtschaftlichen Gesichtspunkten ist der Arbeitgeber auch gesetzlich verpflichtet, alle Maßnahmen zur Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und menschengerechter Gestaltung der Arbeit durchzuführen. Er hat nach Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) die Verpflichtung, den Gesundheitsschutz der Beschäftigten sicherzustellen und alle Maßnahmen zu ergreifen, um arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten – einschließlich psychischer Gefährdungen (vgl. §§ 1ff ArbSchG). Er hat die Arbeit so zu gestalten, dass es nicht zu einer Gefährdung der psychischen Gesundheit kommt (vgl. § 4 ArbSchG). Um die psychischen Belastungen und Gefahren zu erfassen, muss der Arbeitgeber nach § 5 ArbSchG eine **psychische Gefährdungsbeurteilung** durchführen. Diese Beurteilung muss alle potentiellen Gefahren am Arbeitsplatz erfassen. Hierzu gehören maßgeblich psychische Belastungen, die durch Führungskräfte, Teambildung und Betriebsklima entstehen.

Der Betriebsrat hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitgeber die Gesundheit der Kollegen am Arbeitsplatz sicherstellt.

Welche Rolle spielt der Betriebsrat?

Das Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz und psychische Gesundheit im Unternehmen ist eines der wichtigsten Aufgaben des Betriebsrats. Der Betriebsrat hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitgeber die Gesundheit der Kollegen am Arbeitsplatz sicherstellt (vgl. § 89 BetrVG). Das schließt auch die psychische Gesundheit mit ein. Der Gesetzgeber hat dem Betriebsrat hierfür im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes bei allen Fragen rund um die Gesundheit ein umfassendes Mitspracherecht gewährt. Nach § 87 BetrVG hat der Betriebsrat volles Mitbestimmungsrecht bei allen Themen rund um den Gesundheitsschutz, was auch den psychischen Gesundheitsschutz beinhaltet.

Bei Erfassung der psychischen Belastungen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung hat der Betriebsrat eine zentrale Rolle. Er hat bei jedem einzelnen Schritt Mitspracherecht: Bei allen Arbeitsplatzbegehungen zur Erfassung von potentiellen Gefahren, bei der Erstellung der Fragebögen einer psychischen Gefährdungsbeurteilung, bei Maßnahmen zur Behebung psychischer Gefahren und bei der Erfolgskontrolle der Maßnahmen. Das bezieht sich auf jede einzelne Frage im Fragebogen und geht bis hin zu Maßnahmen zur Verbesserung des Führungsstils der Führungskräfte.

Mitbestimmung bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung

Insbesondere durch die psychische Gefährdungsbeurteilung hat der Betriebsrat durch den Gesetzgeber ein Instrument zur umfassenden Mitbestimmung erhalten. Es ist daher von extremer Bedeutung, dass der Betriebsrat mit allen ihm zur Verfügung stehenden rechtlichen Mitteln (bis hin zur Einigungsstelle!) seiner gesetzlichen Aufgabe nachkommt, den Arbeitgeber in die Pflicht zu nehmen, eine umfassende psychische Gefährdungsbeurteilung unter seiner Mitsprache durchzuführen.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025