

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Eine wissenschaftliche Standortbestimmung

Parallel zu den seit Jahren scheinbar unaufhaltsam steigenden Fehlzeiten wegen psychischer Störungen werden in Politik und Öffentlichkeit die Arbeitsbedingungen intensiv diskutiert. Sind verschlechterte Arbeitsbedingungen Ursache der erhöhten Krankheitszeiten? Macht Arbeit krank? Brauchen wir eine Anti-Stress-Verordnung?

Fehlende wissenschaftliche Grundlage

Bislang fehlte der Politik eine wissenschaftliche Grundlage, um Anforderungen des Arbeitsschutzes auch konkret auf die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz anwenden zu können. Forderungen nach einer Anti-Stress-Verordnung waren unter anderem mit dem Argument abgelehnt worden, es gebe für diese Bereiche keine eindeutigen Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge und man könne keine klaren Grenzwerte festlegen, wie das für physikalische Belastungen in der Arbeitswelt inzwischen oft möglich ist.

Daher hatte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) damit beauftragt, den wissenschaftlichen Stand aufzuarbeiten. Im Mai 2017 wurde in Berlin das Ergebnis des Projekts »Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – wissenschaftliche Standortbestimmung« vorgestellt, gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Damit wurde deutlich gemacht, dass das Ergebnis sowohl von Arbeitnehmer- als auch von Arbeitgeberseite weitgehend

getragen wird und als Grundlage für gemeinsame Diskussionen dienen soll.

Umfassender neuer Bericht

Vorgelegt wurde ein umfassender Bericht, in dem die wissenschaftlichen Erkenntnisse sowohl über Belastungsfaktoren als auch über Ressourcen in der Arbeitswelt erhoben und zusammengetragen wurden. Als Ergebnis konnten die Zusammenhänge von über 20 Faktoren der Arbeitsbedingungen mit psychischen Störungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, dem Befinden, Beschwerden und der Leistung untersucht werden. Neben dem Gesamtbericht wurden 21 weitere Einzelberichte zu verschiedenen Faktoren präsentiert.

Themenfelder im Projekt

Der Gesamtprojektbericht behandelt sechs verschiedene Themenfelder. Zu den einzelnen Aspekten der Themenfelder liegen separate und ausführliche Berichte vor (siehe Abbildung 1):

1. Arbeitsaufgabe
2. Führung und Organisation
3. Arbeitszeit
4. Technische Faktoren
5. Gestaltungsansätze
6. Psychische Gesundheit

Methodik

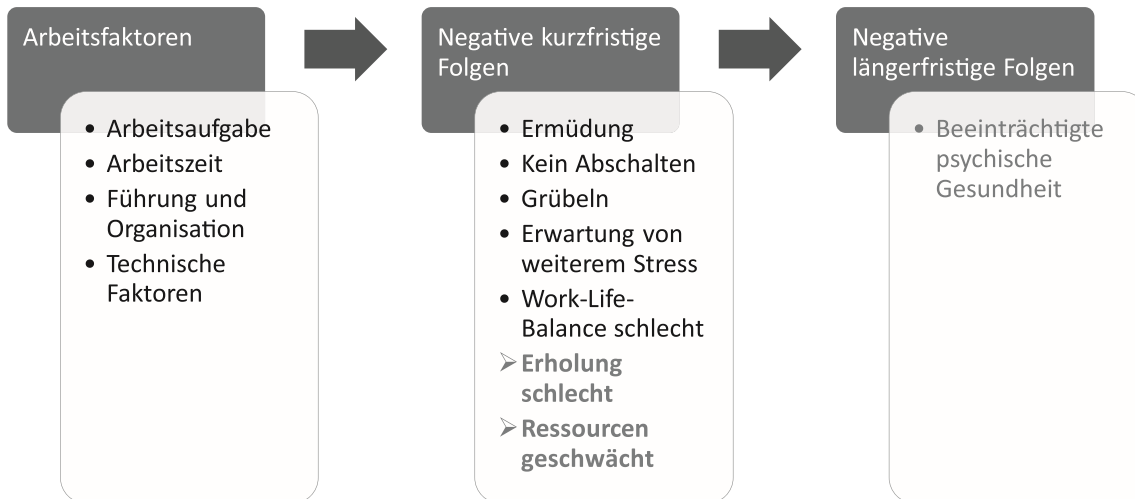
Die Daten für die Berichte wurden mit Hilfe einer telefonischen Beschäftigtenbefragung mit über 18000 Teilneh-

Abbildung 1:
Berücksichtigte Arbeitsbedingungsfaktoren und Outcome-Variablen
(Quelle: BAuA, 2017)



Negative Wirkung von Arbeitsfaktoren auf die psychische Gesundheit

Abbildung 2:
Negative Wirkung von
Arbeitsfaktoren auf die psy-
chische Gesundheit (Quelle:
BAuA, 2017)



mern gewonnen (durchgeführt 2015). Dabei wurden die Daten über die Prävalenzen der verschiedenen Arbeitsbedingungen erhoben. Ergänzt wurde das Vorgehen um eine qualitative Erhebung unter 16 externen präventionsfachlichen Betriebsberatern verschiedener Grundberufe. Ob auch Psychologen darunter waren, wurde nicht mitgeteilt. Die Befragten betreuten insgesamt rund 220 Betriebe, verfügten also nach Ansicht der Autoren über ausreichend Überblick über die Relevanz des Themas der psychischen Belastungen in der betrieblichen Praxis. Mit den Beratern wurden leitfadengestützte Interviews mit einer Länge von etwa 90 Minuten durchgeführt. Für die Literaturlaufbereitung wurden im Projekt sogenannte »Scoping-Reviews« zu den einzelnen Arbeitsfaktoren durchgeführt. Bei Scoping-Reviews werden keine besonderen Anforderungen an die in den jeweiligen Studien verwendete Methodik gestellt. Diese Form der Studienauswahl wurde eingesetzt, um eine breit angelegte Beschreibung der verfügbaren Evidenz zu erhalten. So sollten auch methodisch weniger aussagekräftige Querschnittsstudien mit in den Projektbericht eingehen, ebenso wie Literatur zu Arbeitsbedingungen, bei denen randomisierte kontrollierte Studien aus verschiedenen Gründen nicht möglich sind. Es wurde untersucht, wel-

chen Einfluss der jeweilige Arbeitsbedingungsfaktor auf die Outcome-Variablen hatte, soweit möglich unter Berücksichtigung von Alter und Geschlecht.

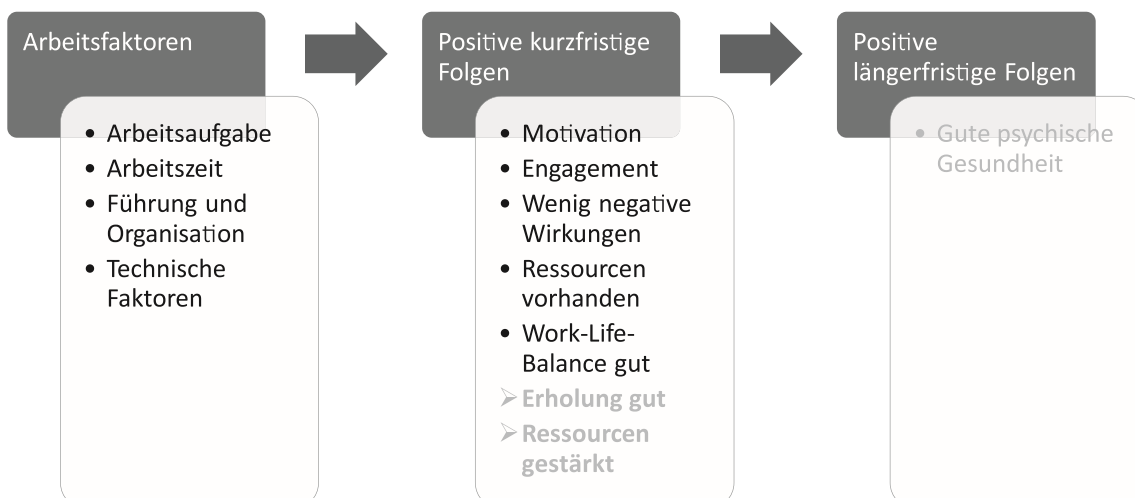
Ergebnisse

Für eine differenzierte Betrachtung der arbeitsplatzbezogenen Wirkfaktoren auf die psychische Gesundheit ist die Untersuchung sowohl der schädigenden Faktoren als auch der Ressourcen hilfreich. Als ein wichtiges Ergebnis des umfassenden Forschungsprojekts ist zu nennen, dass nunmehr genauer beschrieben werden kann, welche Schlüsselfaktoren besonders stark auf die Gesundheit wirken und welche anderen Faktoren weniger Einfluss zeigen. Diese Unterscheidung macht ein gezielteres Vorgehen in der Praxis möglich, da der Schwerpunkt auf die wichtigsten Belastungsfaktoren bzw. Ressourcen gelegt werden kann.

Anscheinend wirken Arbeitsbedingungen besonders dann negativ auf die psychische Gesundheit, wenn sie Erholung verhindern und so zu einer Schwächung der persönlichen Ressourcen der Beschäftigten führen. Im Bericht wird dargestellt, dass sich dabei die negativen Prozesse aufschaukeln können: So erschweren etwa lange Arbeitszeiten und hohe emotionale Anforderun-

Positive Wirkung von Arbeitsfaktoren auf die psychische Gesundheit

Abbildung 3:
Positive Wirkung von
Arbeitsfaktoren auf die
psychische Gesundheit
(Quelle: BAuA, 2017)



gen das Abschalten in der arbeitsfreien Zeit. Kommt es aber nun nicht zum Abschalten, fehlt die Erholung. Mangelnde Erholung wiederum führt dazu, dass Belastungsfaktoren schlechter bewältigt werden können. Die Wirkung negativer Arbeitsfaktoren kann sich also kumulieren.

Gerade die Fähigkeit zum Abschalten und eine gelungene Work-Life-Balance stellten sich im Bericht als wichtige Komponenten für die psychische Gesundheit heraus. Auch das ist ein Ergebnis des Projekts: Viele Ressourcen haben tatsächlich eine kompensatorische Wirkung für die psychische Gesundheit und können negative Arbeitsbedingungen – zumindest teilweise – ausgleichen oder abmildern.

Als positiver Schlüsselfaktor wurde im Bericht der Tätigkeitsspielraum ermittelt. Die stärksten Stressoren hingegen sind Arbeitsintensität, Emotionsarbeit und atypische Arbeitszeiten.

Interessanterweise wirkt gutes Führungsverhalten nicht sehr stark als Ressource. Die größte gesundheitsförderliche Wirkung wird in Betrieben dann erzielt, wenn ausgesprochen destruktive Führung verhindert bzw. gehandelt wird. Gutes Führungsverhalten scheint im Sinne von Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie eher als Hygienefaktor zu wirken.

Ansätze für die praktische Arbeit

Aus den sehr detaillierten und damit gut nachvollziehbaren Befunden lässt sich für Psychologen, die mit psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz zu tun haben, sicher eine Fülle von Ansätzen für die eigene Arbeit ziehen: ob das nun im individuellen Coaching ist oder in Prozessen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die BAuA hat mit ihrem Bericht eine wahre Schatzkiste von Erkenntnissen vorgelegt, von denen Arbeits- und Gesundheitsschutz sicherlich noch einige Jahre profitieren werden. Solche methodisch fundierten und gut aufbereiteten Ergebnisse zur psychischen Gesundheit findet man sonst in Deutschland an keiner Stelle.

Grundlage politischer Diskussionen

Auch auf politischer Ebene soll und kann der Projektbericht zu weiteren Diskussionen und Entscheidungen füh-

ren. Nicht umsonst wurde er vom BMAS und der BAuA demonstrativ sowohl zusammen mit der Arbeitnehmer- als auch mit der Arbeitgebervertretung vorgestellt. Vielleicht ist es allerdings diesem Wunsch, es allen Seiten recht zu machen, geschuldet, dass die aus den Forschungsergebnissen abgeleiteten Empfehlungen enttäuschend vage und unverbindlich bleiben. Die zehn zentralen Empfehlungen lauten:

1. den technischen Arbeitsschutz weiterentwickeln und ergänzen;
2. prospektive Gestaltung technisch-organisatorischer Arbeitssysteme intensivieren;
3. aufgabenbezogene Schlüsselfaktoren qualitativ konkretisieren und tätigkeitsspezifische Gestaltungsmodelle entwickeln;
4. Arbeitszeit begrenzen und partizipativ gestalten;
5. Arbeit und Erholung ausbalancieren;
6. Führungskräfte und Beschäftigte als primäre Gesundheitsakteure stärken;
7. Instrumente und Verfahren dialog- und gestaltungsorientiert ausrichten;
8. Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention enger verknüpfen;
9. Handlungskompetenzen der professionellen Arbeitsschutzakteure weiterentwickeln;
10. Wissen über Möglichkeiten und Grenzen des Handelns für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit systematisch ausbauen.

Fazit

Die BAuA hat einen beachtlichen Forschungsbericht vorgelegt, von dem sowohl Fachleute als auch die Politik lange profitieren werden. Lediglich die Empfehlungen hätten pointierter ausfallen dürfen. Der Forschungsbericht sei als wahre Schatztruhe von Daten und Fakten allen Psychologen, die in irgendeinem Zusammenhang mit dem Thema »Arbeit und psychische Gesundheit« zu tun haben, wärmstens empfohlen.

Julia Scharnhorst, Vorsitzende der Sektion Gesundheits-, Umwelt- und Schriftpsychologie

Kontakt
E julia.scharnhorst@h-p-plus.de

Literatur
BAuA (2017). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung.* Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Der Projektbericht »Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – wissenschaftliche Standortbestimmung« kann als Druckversion bestellt oder als PDF-Datei von der Internetseite der BAuA heruntergeladen werden. Auch die Scoping-Reviews stehen zum Download zur Verfügung, allerdings sind sie nicht mit dem Projektbericht verlinkt. Es muss jeweils nach dem Titel der einzelnen Faktoren gesucht werden.

www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Psychische-Gesundheit