

Entstehung
psychischer Belastungen

Gesetzliche
Rahmenbedingungen

Finanzielle
Unterstützung

Adressbuch mit
Anlaufstellen

Handlungsmöglichkeiten

Betriebliche
Wiedereingliederung

Präventionsmaßnahmen



Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Wegweiser für alle Beteiligten

Handreichung entstanden in einem Studienprojekt
von Studierenden der Hochschule Furtwangen

Impressum

Die Broschüre entstand im Sommersemester 2020 im Rahmen eines Studienprojektes innerhalb des Bachelorstudiengangs „Angewandte Gesundheitswissenschaften“ der Fakultät Gesundheit, Sicherheit, Gesellschaft der Hochschule Furtwangen.

Recherche und Text: Olga Ehler, Kim Feldheim, Anna Kunz, Katharina Kamutzky, Susanna Scheibel, Katrin Schnizler
Betreuung durch die Akademischen Mitarbeiter der Fakultät Gesundheit, Sicherheit, Gesellschaft: Jennifer Mages-Torluoglu, Iris Weishaupt

Projektpartner: ArGe Waldkirch und WABE gGmbH Waldkirch

Adresse:

Hochschule Furtwangen
Fakultät Gesundheit, Sicherheit, Gesellschaft
Robert-Gerwig-Platz 1
78120 Furtwangen im Schwarzwald

Jennifer.Mages-Torluoglu@hs-furtwangen.de
Iris.Weishaupt@hs-furtwangen.de

Stand: Oktober 2020





Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	5
2. Wie entstehen psychische Belastungen am Arbeitsplatz?.....	5
3. Typische Merkmale bei psychischen Belastungen	7
4. An wen kann sich ein Arbeitnehmer wenden?	8
4.1. Vorgehen.....	8
4.2. Adressbuch mit Anlaufstellen	9
4.3. Unterstützungsmöglichkeiten für Angehörige.....	16
4.4. Beantragung eines Schwerbehindertenausweises.....	17
5. Gesetzliche Rahmenbedingungen	18
5.1. Gesetzliche Pflichten eines Arbeitgebers	18
5.2. Rechte eines Arbeitnehmers.....	20
6. Welche Handlungsmöglichkeiten stehen einem Arbeitgeber zur Verfügung?.....	23
6.1. Mitarbeitergespräche	23
6.2. Maßnahmen zur Reduzierung von psychischen Belastungen	24
6.3. Betriebliches Eingliederungsmanagement	24
6.4. Die stufenweise Wiedereingliederung.....	26
7. Welche Präventionsmaßnahmen stehen einem Unternehmen zur Verfügung?.....	27
7.1. Präventionsmaßnahmen.....	27
7.2. Stärkung der Ressourcen des Arbeitnehmers	27
7.3. Mitarbeiterfreundliche Unternehmensführung.....	28
7.4. Betriebliches Gesundheitsmanagement	29

8. Welche finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten werden einem Arbeitnehmer bei einer Nichtbeschäftigung geboten? ..30

8.1. Arbeitslosengeld I 30

8.2. Arbeitslosengeld II 30

8.3. Sozialgeld 31

8.4. Erwerbsminderungsrente 31

Anhang33

Typische Merkmale bei psychischen Belastungen 33

Literaturverzeichnis35

1. Einleitung

Die Gesundheit am Arbeitsplatz gewinnt im 21. Jahrhundert durch den verstärkten Leistungsdruck und Stress zunehmend an Bedeutung. Aufgrund der beruflichen Anforderungen und geringen Handlungsspielräumen können Arbeitnehmer an psychischen Belastungen leiden.²⁴

Diese Broschüre beinhaltet Informationen über psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Sie dient zur Unterstützung für:

- Arbeitnehmer und Nicht-Beschäftigte, die Ihre Arbeit aufgrund bestimmter Anforderungen und einer psychischen Belastung nicht mehr ausüben können.
- Angehörige.
- Arbeitgeber.

Beispiel für eine Belastungssituation

Fallbeispiel – Frau Schmidt

Frau Schmidt ist 43 Jahre alt, seit 23 Jahren examinierte Krankenschwester und seit vier Jahren Stationsleitung in einer Klinik. Sie trägt als Stationsleitung eine hohe Verantwortung sowohl für die Patienten als auch für die Pflegekräfte auf der Station. Sie dient als Ansprechpartnerin, erstellt Dienstpläne, erledigt Bestellvorgänge für die Stationsmaterialien und hat zudem eine Vielzahl an Zuweisungs- und Koordinationsaufgaben.

2. Wie entstehen psychische Belastungen am Arbeitsplatz?

Die Gründe für psychische Belastungen am Arbeitsplatz können vielfältig sein und beispielsweise folgendes umfassen:

- hoher Zeitdruck sowie zunehmende Arbeitsverdichtung
- unklare Strukturen
- Konkurrenz, Mobbing und Diskriminierung unter Kollegen
- sexuelle Belästigungen
- negative Einflüsse, wie Lärm, Giftstoffe oder verschiedene körperliche Arbeiten
- keine Lohngerechtigkeit, keine Arbeitsplatzsicherheit, keine Weiterbildungs-, Karriere- und Einflussmöglichkeiten

- lange, unregelmäßige Arbeitszeiten oder Schichtdienst
- unzureichende Kommunikation
- steigende Mobilität und zeitliche Flexibilität
- Wiederholung immer gleicher Arbeitsvorgänge
- Leid oder Tod im Arbeitsalltag ²¹

Zudem trägt die private Lebenssituation erheblich zu dem psychischen Wohlbefinden eines Arbeitnehmers bei. Wenn Zusatzbelastungen, wie beispielsweise Streit, ein Pflegefall in der Familie oder eine Trennung vom Partner bestehen, können diese den Arbeitnehmer zusätzlich belasten und zur Krankheitsentstehung beitragen.

Es gibt eine Vielzahl an Krankheiten, die sich aus einer psychischen Belastung entwickeln können, wie zum Beispiel:

- Depressionen
- Burnout
- Angststörungen
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Diabetes Mellitus Typ 2
- Infektanfälligkeit
- Rückenschmerzen
- Kopfschmerzen
- Bauchschmerzen
- Isolation

Der Umgang mit arbeitsbezogenen und persönlichen psychischen Belastungen ist individuell, da jeder Mensch verschiedene Ressourcen und Bewältigungsstrategien besitzt.

Psychische Erkrankungen sind ernst zu nehmen. Oft sind die Folgen der Erkrankung schwerwiegend und langanhaltend. ²³

3. Typische Merkmale bei psychischen Belastungen

Typische Merkmale bei psychischen Belastungen am Arbeitsplatz können zum Beispiel eine schlechte Arbeitsumgebung, unflexible Arbeitszeiten und Mobbing sein. Weitere Beispiele finden Sie in der Checkliste (siehe Anhang S. 33). Diese kann von Arbeitnehmern sowie Arbeitgebern ausgefüllt werden. Am Ende wird die Anzahl der jeweiligen Antworten zusammengezählt. Ist die Anzahl der Antworten mit „Nein“ höher, kann in Erwägung gezogen werden, dass psychische Belastungen am Arbeitsplatz vorhanden sein können. Die Checkliste dient lediglich zur Orientierung, da Faktoren wie die individuelle Umgebung und Wahrnehmung eine große Rolle spielen. Demzufolge kann durch die Checkliste nicht auf die Allgemeinheit geschlossen werden.

Fallbeispiel – Frau Schmidt

Einflussfaktoren für psychische Belastungen:

- lange und unregelmäßige Arbeitszeiten durch den Schichtdienst
- viele Überstunden
- Pausen- und Ruhezeiten können oftmals nicht eingehalten werden
- hohe Flexibilität
- viele körperliche Anstrengungen
- Leid vieler schwerkranker Patienten
- hohe Verantwortung mit einem allgemein stressreichen Arbeitsalltag

Auswirkungen:

- Gefühl der Antriebslosigkeit
- in letzter Zeit häufige Infektanfälligkeit
- fühlt sich den Anforderungen ihrer Arbeit nicht mehr gewachsen

4. An wen kann sich ein Arbeitnehmer wenden?

4.1. Vorgehen

Schritt 1:

Wenn es möglich ist, wenden Sie sich an ihren Arbeitgeber und sprechen ihn auf ihre Probleme an. Dieser kann Sie, falls vorhanden, zu einem Betriebsarzt oder einem Betriebspsychologen weiterleiten.

Schritt 2:

Falls dies nicht möglich ist, sprechen Sie ihren Hausarzt an oder wenden Sie sich direkt an einen Facharzt. Außerdem können Sie sich an eine Terminservicestelle unter der Telefonnummer: 116 117 wenden. Hier besteht die Möglichkeit direkt einen Termin bei einem Facharzt zu erhalten.

Schritt 3:

Wenn Sie ein gutes Verhältnis zu ihren Angehörigen oder Freunden haben, ist es wichtig mit ihnen darüber zu sprechen und gemeinsam Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Schritt 4:

Um Beratung und Hilfe zur Wiedereingliederung zu erhalten, können Sie sich grundsätzlich an den Betriebsarzt, an das Integrationsamt und an die Rehabilitationsträger (Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung) wenden. Zudem gibt es eine Hotline für Menschen mit psychischen Belastungen, welche Fragen zu verschiedenen Bereichen beantwortet. Die dazugehörige Telefonnummer der Hotline finden Sie in dem darauffolgenden Adressbuch mit Anlaufstellen.

4.2. Adressbuch mit Anlaufstellen

1. Für den Arbeitgeber:

Bevor Sie sich bei der Berufsgenossenschaft melden, kontaktieren Sie den zuständigen Ansprechpartner für das Betriebliche Eingliederungsmanagement.

Berufsgenossenschaften - Telefonbuch

www.dastelefonbuch.de/Branchen/Berufsgenossenschaft

Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung

Bereich Betriebliches Eingliederungsmanagement

Tel.: 08001000453

E-Mail: firmenservice@deutsche-rentenversicherung.de

Arbeitgeberverbände

www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_unsere-mitglieder

Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg

www.kvjs.de

2. Für den Arbeitnehmer/Betroffene und Angehörige:

Prävention:

Konflikthotline Baden - Württemberg e.V.

Tel.: 071189244300

www.konflikthotline-bw.de

Wenden Sie sich an Ihre **zuständige Krankenkasse** und nehmen Sie präventive Gesundheitsangebote der Krankenversicherung wahr.

Zum Beispiel:

AOK Baden - Württemberg

Kundencenter

Fabrik Sonntag, 79183Waldkirch

Tel.:07681/401412

Erste Einschätzung und Beratung:

Wenn Ihr Unternehmen über einen **Betriebsarzt** verfügt, können Sie sich an diesen wenden.

Wichtig: Sie können sich auch an andere Fachärzte für Psychiatrie und Psychotherapie, Hausärzte und sozialpsychiatrische Dienste wenden. Im Folgenden werden **einige Beispiele** aufgezeigt:

Suchmaschine für Fachärzte

www.arztuche-bw.de

Hausärzte

Hausärztliche Gemeinschaftspraxis Fabrik Sonntag

Fabrik Sonntag 5, 79183 Waldkirch

Tel.: 07681/49400100

E-Mail: mail@gemeinschaftspraxis-fabrik-sonntag.de

Sozialpsychiatrische Dienste

Sozialpsychiatrischer Dienst – Landkreis Emmendingen

Romaneistraße 3, 79312 Emmendingen

Tel.: 07641/4513551

Diakonisches Werk Emmendingen

Karl-Friedrich-Straße 20, 79312 Emmendingen

Tel.: 07641/91850

E-Mail: info@diakonie-emmendingen.de

www.diakonie-emmendingen.de

Caritasverband für den Landkreis Emmendingen e.V.

Lessingstraße 36/1, 79312 Emmendingen

Tel.: 07641/92140

E-Mail: kontakt@caritas-emmendingen.de

www.caritas-emmendingen.de

Psychotherapeutische Sprechstunde:

Kassenärztliche Vereinigung Baden - Württemberg

Terminservicestelle übermittelt Termine für Fachärzte, Psychotherapeuten, Hausärzte, Kinder- und Jugendärzte

Tel.: 116117

www.kvbawue.de

**Hotline für Menschen mit psychischen Belastungen
in Baden-Württemberg**

Tel.: 08003773776

Die Online-Beratung der Caritas

www.caritas.de/onlineberatung

Telefonseelsorge Deutschland

Tel.: 08001110111 oder 08001110222

www.telefonseelsorge.de

Sozialpsychiatrischer Dienst Freiburg

Holzmarkt 8, 79098 Freiburg im Breisgau

Tel.: 0761/368940

FRIGA e.V. Freiburger Initiative gegen Arbeitslosigkeit

Habsburgerstraße 9, 79104 Freiburg im Breisgau

Tel.: 0761/59479616

<https://www.friga-freiburg.de/>

Beratung und Information zur Wiedereingliederung:

Leistungen der Reha-Träger:

<https://www.deutsche-rentenversicherung.de>

<https://www.gkv-spitzenverband.de/>

www.dguv.de

REGIO - Reha Tagesklinik Freiburg GmbH

Sozialberatung

Bismarckallee 4, 79098 Freiburg im Breisgau

Tel.: 0761/218630

E-Mail: info@regio-rehatagesklinik.de

<https://www.regio-rehatagesklinik.de/leistungen/sozialberatung/>

REHA SÜD Freiburg GmbH

Lörracher Straße 16a, 79115 Freiburg im Breisgau

Tel.: 0761/42244

Fax: 0761/42246

E-Mail: info@reha-sued.de

<https://www.reha-sued.de/ambulante-rehabilitation/mbor/>

Bei anerkannter Behinderung:

Integrationsamt Freiburg

Kaiser-Joseph-Straße 170, 79098 Freiburg im Breisgau

Tel.: 0761/27190

Fax: 0761/271960

<https://www.integrationsaemter.de>

Integrationsfachdienst der Caritas

Onlineberatung

<https://www.caritas-freiburg.de/integrationsfachdienst>

Integrationsfachdienst Freiburg

Holzmarkt 8, 79098 Freiburg im Breisgau

Tel.: 0761/36894500

Fax: 0761/36894550

E-Mail: info.freiburg@ifd.3in.de

<https://www.ifd-bw.de/>

Fachstelle für die Teilhabeberatung

<https://www.teilhabeberatung.de/>

Themenbezogene Anlaufstellen:

Hilfe-Telefon Gewalt gegen Frauen

Tel.: 08000116016

<https://www.hilfetelefon.de/>

Hilfe - Telefon Gewalt an Männern

Tel.: 08001239900

<https://www.maennerhilfetelefon.de/>

Emma Jugend - und Drogenberatung im Landkreis Emmendingen

Liebensteinstraße 11, 79312 Emmendingen

Tel.: 07641/41970

Fax: 07641/570276

E-Mail: emma@agj-freiburg.de

<https://www.drogenberatung-emma.de/>

Baden - Württembergischer Landesverband für Prävention und Rehabilitation gGmbH, Fachstelle Sucht Emmendingen

Hebelstraße 27, 79312 Emmendingen

Tel.: 07641/9335890

Fax: 07641/93358999

E-Mail: fs-emmendingen@bw-lv.de

Onlineberatung: <https://bw-lv.beranet.info/>

Freiburger Fachstelle Intervention gegen Häusliche Gewalt

Rimsinger Weg 15, 79111 Freiburg im Breisgau

Tel.: 0761/8973520

Frauen-Beratungsstelle bei häuslicher Gewalt:

Tel.: 0761/31072

Telefon-Notruf bei häuslicher Gewalt:

Tel.: 110

<https://frig-freiburg.de/>

Im Krisenfall und/ oder suizidalen Gedanken:

Arbeitskreis Leben Freiburg e.V.

Hilfe in Lebenskrisen/ Suizidprävention

Talstraße 29, 79102 Freiburg im Breisgau

Tel.: 0761/33388

E-Mail: akl-freiburg@ak-leben.de

<https://www.akl-freiburg.de/>

Zentrum für Psychiatrie Emmendingen

Neubronnstraße 25, 79312 Emmendingen

Tel.: 07641/4610

Fax: 07461/4612901

E-Mail: info@zfp-emmendingen.de

<https://www.zfp-emmendingen.de/>

Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie Freiburg

Hauptstraße 5, 79104 Freiburg im Breisgau

Tel.: 0761/27065010

Im Notfall:

Tel.: 0761/27033333

Telefonseelsorge

Tel.: 08001110111

<https://www.telefonseelsorge.de/>

Info - Telefon Depression

Tel.: 08003344533

<https://www.deutsche-depressionshilfe.de/start>

Nummer gegen Kummer

Kinder- und Jugend-Telefon: 01161111; Eltern-Telefon: 08001110550

<https://www.nummergegenkummer.de/>

Weitere Informationsplattformen:

Bundespsychotherapeutenkammer (BPtK)

Wege zur Psychotherapie

<https://www.wege-zur-psychotherapie.org/>

Netz psychische Gesundheit

<https://www.psychenet.de/de/>

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

Offensive Psychische Gesundheit

Dies ist eine Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG) und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Das Ziel dieser Offensive ist es, einen verstärkten Fokus auf die Aufklärungsarbeit und die Unterstützungsangebote zu legen und gleichzeitig die Präventionsangebote stärker zu vernetzen.

Auf der Website der Initiative finden sie beispielsweise Hinweise zu folgenden Themen:

- Leitfaden mit hilfreichen Tipps für eine gute Gesprächsstrategie
- Für Betroffene eine Vielzahl an Beratungs- und Hilfsangeboten
- Konkrete Anlaufstellen und Ansprechpartner

Erfahren Sie hier alles Wichtige zur Offensive Psychische Gesundheit:

<https://inqa.de/DE/startseite/startseite.html>

Fallbeispiel – Frau Schmidt

Frau Schmidt wendet sich an ihren Hausarzt, dieser schreibt sie vor-übergehend für 3 Wochen krank. Nach Ablauf der 3 Wochen ohne gesundheitliche Besserung schreibt ihr Hausarzt sie für weitere 3 Wochen krank.

Weitere Adressen, an die sie sich wenden kann: siehe Adressbuch

Aufgrund ihrer Arbeitsunfähigkeit, überweist der Hausarzt Frau Schmidt in eine psychosomatische Rehabilitationsklinik. Nach einem 5-6-wöchigen Aufenthalt in der Rehaklinik bekommt Frau Schmidt für die Weiterbehandlung eine ambulante Therapie von der Rehaklinik verordnet. Abgesehen davon, ob sich der Zustand von Frau Schmidt verbessert hat, sollte sie weiterhin in eine ambulante Therapie, um die neuen Verhaltensmuster beizubehalten. Nun wünscht sie sich eine Rückkehr in den Betrieb.

Hinweis: Es gibt Unterschiede zwischen einer psychotherapeutischen, einer psychiatrischen und einer psychosomatischen Behandlung.

- Psychotherapie: Beratung und Gesprächstherapie
- Psychiatrie: auch medikamentöse Behandlung, äußerst schwierige psychische Erkrankungen z.B. Schizophrenie
- Psychosomatik: ein Teilgebiet der Psychiatrie; befasst sich unter anderem mit körperlichen Beschwerden, welche die Folgen seelischer Belastungen sind¹³

4.3. Unterstützungsmöglichkeiten für Angehörige

Im Falle einer psychischen Belastung oder Erkrankung eines Angehörigen stehen folgende Anlauf- und Beratungsstellen zur Verfügung:

Anlaufstellen

- Beratungsstellen
- Fachärzte und Psychotherapeuten
- Psychiatrische und psychosomatische Ambulanzen
- Psychosoziale Kontakt- und Beratungsstellen
- Sozialpsychiatrischer Dienst

Beratungsstellen zu spezifischen Themen

- Beratung zu Sexualität, Schwangerschaft und Familienplanung
- Beratungsstellen zu Essstörungen
- Online-Beratung für Jugendliche und Eltern
- Suchtberatung
- Unabhängige Patientenberatung Deutschland: Informationen zu den Rechten als Patient¹⁵

Fallbeispiel - Frau Schmidt

Frau Schmidts Ehemann wendet sich an einen Psychotherapeuten und informiert sich zusätzlich bei einer psychosozialen Kontakt- und Beratungsstelle, wie er seine Frau bestmöglich unterstützen und ihr helfen kann.

4.4. Beantragung eines Schwerbehindertenausweises

Ein Schwerbehindertenausweis kann dann beantragt werden, wenn der Grad der Behinderung von 50 festgestellt wurde. Der Grad der Behinderung wird auf Antrag durch einen ärztlichen Gutachter des Versorgungsamtes bemessen. Die Beantragung eines Schwerbehindertenausweises erfolgt beim Versorgungsamt oder der Kommunalverwaltung. Die Adresse zu dem zuständigen Amt erhalten Sie beim Bürgeramt Ihrer Stadt (siehe Adressbuch).

Der Antrag ist auch online verfügbar unter www.einfach-teilhaben.de. Zu dem Antrag wird, wenn möglich, eine ärztliche Bescheinigung über die Art der Behinderung, sowie weitere Dokumente, wie zum Beispiel bestehende amtliche Gutachten, Anerkennungsbescheide von Arbeitsunfällen/Berufskrankheiten oder einer Kriegs-/Wehrdienst-/Zivildienstbeschädigung, Befunde/Gutachten der behandelten Ärzte benötigt.

5. Gesetzliche Rahmenbedingungen

5.1. Gesetzliche Pflichten eines Arbeitgebers

- **Arbeitszeitgesetz (ArbZG):**

- § 4 Ruhepausen → min. 30 min bei einer Arbeitszeit von über 6 h und 45 min. bei einer Arbeitszeit von über 9 h
- § 5 Ruhezeit → min. 11 h
- § 6 Nacht- und Schichtarbeit
 - (2) 8 bis max. 10 h
 - (3) arbeitsmedizinische Untersuchung min. alle 3 Jahre (bei über 50-Jährigen einmal jährlich)
 - (4) Pflicht einen Tagarbeitsplatz anbieten, wenn die Untersuchung arbeitsmedizinische Bedenken erbringt

- **Bundesurlaubsgesetz (BUrlG):**

- § 3 Dauer des Urlaubs → jährlich min. 24 Werktage (bei einer 6-Tage-Woche)
- § 10 Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation: dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden, soweit ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht.

- **Fürsorgepflichten:**

- § 618 BGB → Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, sind so einzurichten, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahr für Leben und Gesundheit geschützt ist.
- § 242 BGB → Treuepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer durch:
 - offene, vertrauliche und persönliche Gespräche und auf Empathie und eine nutzenorientierte Kommunikation achten
 - auf Mitarbeiter, ihre Herausforderungen und Probleme eingehen und dadurch längeren Krankheitsphasen vermeiden

- **Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen § 164 SGB IX:**

- regelt Ansprüche der schwerbehinderten Mitarbeiter gegenüber ihren Arbeitgebern

- Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte (eingenommen Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen) nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen.
- geltende Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
- Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass zumindest die vorgeschriebene Zahl behinderter Mitarbeiter eine dauerhafte, behindertengerechte Beschäftigung in seinem Unternehmen finden.
- **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG):**
 - § 5 ArbSchG → Pflicht der Gefährdungsbeurteilung
 - zur Minimierung von psychischer Belastung am Arbeitsplatz
 - interner Prozess, welcher schriftlich festgehalten und dokumentiert werden muss und folgendes beinhaltet:
 - **Prozessschritte gem. GDA-Leitlinie und ArbSchG:**
 - Schritt 1 → Festlegen der Arbeitsbereiche und Tätigkeiten
 - Schritt 2 → Ermittlung von Gefährdungen
 - Schritt 3 → Beurteilung von Gefährdungen
 - Schritt 4 → Festlegen von Arbeitsschutzmaßnahmen
 - Schritt 5 → Durchführung der Maßnahmen
 - Schritt 6 → Überprüfen der Wirksamkeit
 - Schritt 7 → Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung²

Fallbeispiel - Gefährdungsbeurteilung von Frau Schmidt

Schritt 1: Koordination und Zuweisung der Pflegekräfte, Dienstplangestaltung, Ansprechpartner, Stationsmaterialbeauftragte – alle Tätigkeiten in Zusammenarbeit mit der stellvertretenden Stationsleitung.

Schritt 2: Zu kurze Ruhezeiten und zu viele Überstunden, eine Vielzahl an Koordinationsaufgaben.

Schritt 3: Zu hohe Arbeitszeit, zu hohes Arbeitspensum.

Schritt 4: Festlegen von zwei Tagen in der Woche, an welchen ausschließlich bürokratische Tätigkeiten erledigt werden. Zudem nur ein Wochenenddienst im Monat.

Schritt 5: Umsetzen der Maßnahmen, ggf. Vertragsänderung und Aufgaben fest definieren.

Schritt 6: Kontrolle insbesondere der Arbeitszeiten und Überstunden.

Schritt 7: halbjährlicher Abgleich und ggf. Dienstplanänderungen vornehmen.

Vorteile der Gefährdungsbeurteilung bei psychischer Belastung:

- Verbesserung des Arbeitsklimas und der Motivation
- Vermeidung oder Reduktion dauerhafter Fehlbelastungen
- Reduktion von Krankheitstagen und Fehlzeiten
- Erkennen und Vermeiden von Arbeitsmängeln durch Maßnahmen²

5.2. Rechte eines Arbeitnehmers

• § 3 SGB I Bildungs- und Arbeitsförderung:

- Recht auf Berufsberatung, Hilfe zur Erlangung und Erhaltung eines angemessenen Arbeitsplatzes und wirtschaftliche Sicherung bei Arbeitslosigkeit sowie bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers.

• § 19 SGB I Leistungen der Arbeitsförderung:

- Leistungen zur beruflichen Eingliederung, Berufswahl/-ausbildung und -weiterbildung, Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, Verbleib in Beschäftigung, Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben, sowie Arbeitslosengeld, Teilarbeitslosengeld, Arbeitslosengeld bei Weiterbildung und Insolvenzgeld.

• § 19a SGB I Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende:

- Recht auf: Eingliederung und Sicherung des Lebensunterhalts.
 - Zuständig sind die Agenturen für Arbeit und sonstige Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit, sowie die kreisfreien Städte und Kreise.

• § 24 SGB I Versorgungsleistungen bei Gesundheitsschäden:

- Heil- und Krankenbehandlung sowie andere Leistungen zur Erhaltung, Besserung und Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit.
- Renten wegen anerkannten Schädigungsfolgen, an Hinterbliebene, Bestattungsgeld und Sterbegeld, Kapitalabfindung.

• Recht auf Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe:

- § 44 SGB IX Stufenweise Wiedereingliederung:
 - Wenn die bisherige Tätigkeit teilweise wieder ausgeübt werden kann, wird durch die stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit die Eingliederung in das Erwerbsleben verbessert werden können.
- § 28a SGB I Leistungen der Eingliederungshilfe

- **Unterhaltssichernde Leistungen:**
 - § 71 SGB IX Weiterzahlung der Leistungen
 - Voraussetzung: Leistungsempfänger ist arbeitsunfähig und hat keinen Anspruch auf Krankengeld mehr oder er hat eine zumutbare Beschäftigung bzw. kann nicht vermittelt werden.

- **Prävention:**
 - **§ 167 SGB IX**
 - Vorbeugen und Erhalten des Arbeitsplatzes durch Leistungen/Hilfen (Betriebliches Eingliederungsmanagement), bei Beschäftigten, welche innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.
 - Wird zusammen mit dem Arbeitgeber und der zuständigen Interessensvertretung geklärt.
 - Soweit erforderlich, wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen.
 - Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. →Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und erbracht werden.
 - Die zuständige Interessenvertretung wacht darüber, dass der Arbeitgeber, die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

- **Kündigungsschutz:**
 - psychische Stabilität begründet kein sofortiges Kündigungsrecht
 - vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist ist einzuhalten
 - **§ 169 SGB IX Kündigungsfrist** (beträgt mindestens 4 Wochen)

- **Finanzielle Entlastung bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit:**

6 Wochen Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber
§ 3 EGFZ Anspruch auf Entgeltfortzahlung



Max. 78 Wochen Krankengeldzahlung durch die
Gesetzliche Krankenversicherung
§ 44 SGB V Krankengeld und § 48 SGB V



Wiedereinstieg
in den Job



Arbeitslosigkeit



Erwerbsminderungs-
rente

Fallbeispiel – Frau Schmidt

Frau Schmidt erhält für sechs Wochen, in denen Sie krankgeschrieben ist, 100 % ihres Nettogehaltes. Anschließend erhält sie Krankengeld (dieses beträgt ca.77% ihres Nettoentgelts) von ihrer Krankenkasse für die sechs Monate der Arbeitsunfähigkeit, in welcher sie sich in psychiatrischer Behandlung befindet.

6. Welche Handlungsmöglichkeiten stehen einem Arbeitgeber zur Verfügung?

6.1. Mitarbeitergespräche

Grundvoraussetzung:

Für eine gelingende Kommunikation und eine gute Beziehung, ist eine offene Haltung, die keine psychologische Bewertung vornimmt Voraussetzung, denn der Mitarbeiter spürt die Form von Bewertung und reagiert in der Regel darauf mit innerer Abwehr und Widerstand.

Ziele:

Der Vorgesetzte sollte das Ziel haben Veränderungen bei dem Mitarbeiter wahrzunehmen und anzusprechen, um frühzeitig Unterstützung anzubieten.

Feedback:

Dabei spricht der Vorgesetzte den Mitarbeiter auf die Veränderungen an und fragt wie es ihm dabei geht. Das Gespräch soll dazu dienen gemeinsam Lösungen zu finden und die Belastungen am Arbeitsplatz für den Mitarbeiter zu reduzieren. Dabei soll der Mitarbeiter die eigene Sichtweise schildern und Lösungen selbst entwickeln.¹⁴

Fallbeispiel – Frau Schmidt

Frau Schmidt führt regelmäßig mit ihrem Arbeitgeber Gespräche und berichtet diesem über ihre Arbeit und ihre Fortschritte sowie Defizite, um diese möglichst schnell zu beheben.

6.2. Maßnahmen zur Reduzierung von psychischen Belastungen

Im Folgenden sind einige Maßnahmen, die der Reduzierung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz dienen aufgelistet.

- bessere Vorbereitung auf Stresssituationen gewährleisten
- Vermittlung von Strategien zur Prävention von Belastungen
- Angebote sowie Seminare zum Stressmanagement
- freiwillige Check-ups für Mitarbeiter
- Angebote der Führungskräfteberatung
- Förderung des Arbeitsumfeldes
- gesundheitsfördernde Gestaltung von Arbeitsabläufen sowie Unternehmens- und Führungskultur: Schulungen für gesundes Führen, Teambuilding-Kurse, flexible Arbeitszeitgestaltung
- Unterstützungsangebote, wie z.B. Employee Assistance Program
- Sozial- oder Suchtberatung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement¹⁴

6.3. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Der Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Das Ziel ist es, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und eine wiederkehrende Arbeitsunfähigkeit, durch Hilfen oder Leistungen zu verhindern. Zudem steht der Erhalt des Arbeitsplatzes im Vordergrund. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer ein wichtiges Hilfsmittel, da die Gesundheit und Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers gefördert werden. Zusätzlich werden die Fehlzeiten verringert und Kosten für das Personal eingespart.⁶

Anspruch auf ein BEM haben Sie, wenn Sie:

- innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen ohne Unterbrechung arbeitsunfähig waren.
- wiederholt an mindestens 42 Kalendertagen (30 Werktagen) arbeitsunfähig waren.

Das Recht auf BEM hat jeder Arbeitnehmer, er besitzt jedoch keine rechtliche Pflicht daran teilzunehmen. Zudem ist die Art der Erkrankung für den Anspruch auf BEM unabhängig. Außerdem kann BEM vor krankheitsbedingter Kündigung schützen.⁷

BEM-Maßnahmen:

Sind alle nötigen Kriterien, wie die Umstände und Art der Erkrankung des Arbeitnehmers geklärt, können entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden. Diese können z.B.

- Anpassung der Arbeitszeiten
- stufenweise Wiedereingliederung
- ein Wechsel der Tätigkeit
- Beschaffung von technischen Hilfsmitteln sein.⁷

BEM-Maßnahme: Die stufenweise Wiedereingliederung

In der Praxis wird die stufenweise Wiedereingliederung am häufigsten genutzt, bei welcher der Arbeitnehmer nach längerem Krankheitsausfall wieder schrittweise in das Arbeitsumfeld eingegliedert wird. Grundlegend ist eine Reduzierung der Arbeitszeit oder Arbeitsbelastung.

Hierbei unterstützt ein Wiedereingliederungsplan, welcher von dem Betroffenen und seinem behandelnden Arzt erstellt wird.⁹

Fallbeispiel - BEM Maßnahmen von Frau Schmidt

Frau Schmidt und ihr Hausarzt legen zusammen fest, dass Frau Schmidt mit drei Stunden Arbeitszeit täglich beginnt und diese dann wöchentlich erhöht wird. Zu Beginn wird sie ausschließlich werktags arbeiten, um einen geregelten Ablauf zu bekommen.

6.4. Die stufenweise Wiedereingliederung

Voraussetzung: Zustimmung des Arbeitgebers und der Krankenkasse.

Die Zustimmung des Beschäftigten sollte schriftlich erfolgen und kann auch abgelehnt werden.

- Der Arzt und Patient stimmen gemeinsam einen Eingliederungsplan ab.
- Durch die Arbeitsaufnahme kann der Arbeitnehmer täglich mit wenigen Arbeitsstunden beginnen und stufenweise bis zur vollen Arbeitszeit gesteigert werden.
- Die Dauer variiert zwischen wenigen Wochen und mehreren Monaten.
- Das BEM wird durch regelmäßige ärztliche Untersuchungen begleitet.
- Der Beschäftigte bezieht während des BEM Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung oder Übergangsgeld der gesetzlichen Rentenversicherung.¹⁶

7. Welche Präventionsmaßnahmen stehen einem Unternehmen zur Verfügung?

7.1. Präventionsmaßnahmen

Um psychischen Belastungen und Erkrankungen entgegenzuwirken, ist die Prävention neben der frühzeitigen Diagnostik und angemessenen Therapie entscheidend für die Gesundheit des Arbeitnehmers.³

Das Ziel ist es, den individuellen Arbeitsplatz so zu gestalten, dass dieser die Gesundheit fördert und ihr nicht schadet.¹⁷

Wissenschaftliche Studien weisen darauf hin, dass sich eine erfolgreiche Prävention sowohl auf das Verhalten der individuellen Person als auch auf die Verhältnisse in der die Person arbeitet beziehen muss.¹⁷

Zur effektiven Gestaltung von Präventionsmaßnahmen sollten sich diese sowohl auf den Arbeitnehmer als auch auf das gesamte Mitarbeiterteam beziehen. Das Motto lautet hier: *„Geht es dem einzelnen Mitarbeitenden gut, geht es auch dem Team [...] gut.“*¹⁹

Im Folgenden sind einige Präventionsmaßnahmen aufgelistet:

- Mitarbeiter erhalten Handlungsspielräume
- soziale Unterstützung durch Kollegen/innen und Vorgesetzte
- Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen
- angemessene Arbeitsintensität
- ergonomische Arbeitszeiten
- Fortbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten
- Kommunikation und Konfliktmanagement¹²

7.2. Stärkung der Ressourcen des Arbeitnehmers

Um psychischen Belastungen am Arbeitsplatz präventiv entgegenzuwirken, ist es notwendig vorhandene Ressourcen seitens des Arbeitnehmers auszubauen. Ressourcen helfen dem Arbeitnehmer gegen psychische Belastungen anzukommen.

Zu den wichtigsten Ressourcen gehören:

- Unterstützung durch Kollegen
- positive Rückmeldung zu der geleisteten Arbeit
- regelmäßiges Feedback
- Einfluss und Handlungsspielraum im Unternehmen
- Möglichkeiten der Weiterbildung²⁰

Je mehr Ressourcen bestehen, desto zufriedener sind die Mitarbeiter mit ihrem Arbeitsplatz und desto wohler fühlen sie sich, was sich wiederum positiv auf dessen Gesundheit auswirkt.²⁰

Es ist wissenschaftlich belegt, dass eine höhere Mitarbeiterbindung niedrigere Fehlzeiten mit sich bringt.¹⁹ Dies verdeutlicht die Wichtigkeit des Einflusses und Handlungsspielraumes der Mitarbeiter in einem Unternehmen.

Wenn die individuellen Ressourcen des Mitarbeiters mit den Anforderungen des Unternehmens übereinstimmen, besitzt der Mitarbeiter eine hohe und gute Arbeitsfähigkeit. Diese kennzeichnet sich durch einen Einklang der Gesundheit und Kompetenzen des Mitarbeiters und angemessenen Arbeitsanforderungen seitens des Unternehmens an den Mitarbeiter. Das bedeutet, dass der Mitarbeiter seine Arbeit gut ausüben kann und das Risiko einer psychischen Belastung gering ist.¹⁸

Fallbeispiel - Frau Schmidt

Frau Schmidt weist bei Gelegenheit kleinere Aufgaben den Pflegekräften auf ihrer Station zu, um sich so im Vorfeld zu entlasten.

7.3. Mitarbeiterfreundliche Unternehmensführung

Das sollte beachtet werden:

- Interaktion mit Mitarbeitenden
- Eigenständigkeit, Einflussnahme und Mitgestaltung der Mitarbeiter
- Vordergrund: Selbstverwirklichung, Autonomie, Selbstgestaltung
- Hintergrund: Fleiß, Produktivität, monetäre Anreize
- Fokus: Mitarbeiter und dessen Interessen
- nicht nur Aufgabenerteilung und Kontrolle¹⁹

Das Ziel ist es, den Arbeitsplatz gesundheitsförderlich zu gestalten, um so psychischen Belastungen schon von Grund auf vorzubeugen.

Sehr wichtig ist hierbei die Anerkennung der geleisteten Arbeit und der Respekt gegenüber dem Mitarbeiter. Auch sollten Fehler erlaubt und verstanden werden. Zudem ist es von Bedeutung, dass die Hierarchien flach gehalten und die Mitarbeiter einbezogen werden.

Die Schulung der Führungskräfte hinsichtlich deren Führungsstile ist eine unabdingbare Grundvoraussetzung für das psychische Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeiter.¹⁹

7.4. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement bezüglich psychischer Belastungen umfasst fünf Stufen, welche im Folgenden dargestellt werden.

- Stufe 1:
 - Aufklärung über psychische Belastungs- und Krankheitssymptome und Bewältigungsmöglichkeiten
 - Schaffung von Aufmerksamkeit bezüglich psychischer Belastungen
 - Gruppeninterventionen, wie z.B. Achtsamkeitstraining
 - Vermittlung von Basisinformationen über häufige psychische Erkrankungen
- Stufe 2:
 - Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen
 - individuelle Gestaltung der Arbeitsplätze für die Mitarbeiter
- Stufe 3:
 - Unterstützung belasteter Mitarbeiter, die schon Beschwerden haben, aber noch nicht erkrankt sind
 - Beratung
 - Anpassung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter
 - Stärkung der Bewältigungsstrategien
- Stufe 4:
 - Unterstützung von bereits erkrankten Mitarbeitern
 - Versorgung: Aufsuchen des Hausarztes und ggf. Überweisung an einen Facharzt oder Psychotherapeuten
- Stufe 5:
 - Wiedereingliederung der Betroffenen in das Arbeitsleben
 - Sekundärprävention bei den Mitarbeitern zur Verhinderung einer erneuten Erkrankung³

8. Welche finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten werden einem Arbeitnehmer bei einer Nichtbeschäftigung geboten?

8.1. Arbeitslosengeld I

Anspruch auf Arbeitslosengeld I haben Sie, wenn:

- Sie **beschäftigungslos** sind, dazu zählt auch ein Beschäftigungsumfang von weniger als 15 Stunden in der Woche.
- Sie sich **arbeitslos gemeldet** haben.
- Sie die **Anwartschaftszeit** erfüllt haben, d.h. wenn Sie in den letzten 30 Monaten, vor der Arbeitslosmeldung, mindestens 12 Monate lang beschäftigt und versicherungspflichtig waren.
- Sie **aktiv** eine **neue Arbeit suchen** und auch die Unterstützungen bei der Vermittlung der Agenturen für Arbeit annehmen.

Höhe des Arbeitslosengeldes:

Als Grundlage für die Berechnung der Höhe des Arbeitslosengeldes, dient das pauschalisierte Nettoentgelt der letzten 12 Monate. Sie erhalten davon in der Regel 60%, wenn Sie Kinder haben 67%.⁵

Dauer:

Wie lange Sie Arbeitslosengeld bekommen ist von der Dauer der Einzahlung in die Sozialversicherung und dem Alter abhängig.

8.2. Arbeitslosengeld II

Anspruch auf Arbeitslosengeld II haben Sie, wenn:

- Sie **erwerbsfähig** und **leistungsberechtigt** sind, d.h. wenn Sie in der Lage sind, täglich mindestens 3 Stunden arbeiten zu können.
- Sie mindestens **15 Jahre** sind oder noch nicht die **Regelaltersrente** erreicht haben.
- Sie **hilfebedürftig** sind und ihren notwendigen Lebensunterhalt nicht aus eigenen Mitteln, wie z.B. das Vermögen zahlen können.

Höhe des Arbeitslosengeldes II:

Die Geldleistung ist abhängig von dem Bedarf der betroffenen Person und mit der Person zusammenlebenden Angehörigen, z.B. Ehe-/Partner und Kinder.⁴

Dauer:

Die Dauer wird auf 12 Monate bewilligt. Endet der Zeitraum, kann ein Weiterbewilligungsantrag gestellt werden. Zudem wird von den Beziehern erwartet, dass sie sich aktiv an der Arbeitssuche mitbeteiligen.⁴

Leistungen:

Die Leistungen des Arbeitslosengeldes II umfassen neben dem Regelbedarf, auch Mehrbedarfe. Diese werden aufgrund von besonderen Lebensumständen, welche durch den Regelbedarf nicht gedeckt werden können, berücksichtigt. Hierzu zählen Schwangere und Alleinerziehende. Zusätzlich werden Bedarfe für Unterkunft und Heizung berücksichtigt.⁸

8.3. Sozialgeld

Anspruch auf Sozialgeld haben Sie, wenn:

- Sie **nicht erwerbsfähig** sind, das heißt, wenn Sie aufgrund einer Krankheit oder Behinderung, nicht mehr als drei Stunden am Tag arbeiten gehen können. Nicht erwerbsfähig sind ebenso Kinder unter 15 Jahren.
- Sie **hilfebedürftig** sind.
- Sie in einer **Bedarfsgemeinschaft** mit einem Erwerbsfähigen leben und den Haushalt wirtschaftlich gemeinsam betreiben.⁹

Das Arbeitslosengeld II und das Sozialgeld bilden Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts. Somit umfasst das Sozialgeld für nicht erwerbsfähige Bezieher dieselben Leistungen, wie für erwerbsfähige Bezieher des Arbeitslosengeldes II.⁸

8.4. Erwerbsminderungsrente

Anspruch auf Erwerbsminderungsrente haben Sie, wenn:

- Sie aus gesundheitlichen Gründen, wie durch eine schwere Erkrankung **arbeitsunfähig** sind oder **weniger als drei Stunden** täglich arbeiten können.
- Sie die reguläre Altersgrenze noch nicht erreicht haben.
- Sie in den letzten fünf Jahren mindestens drei Jahre in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt haben.
- Sie mindestens fünf Jahre in der deutschen Rentenversicherung versichert waren.

Hierbei gilt der Grundsatz „Reha vor Rente“. Dieser besagt, dass die Rentenversicherung zuerst prüft, ob eine Erwerbsfähigkeit durch eine Reha-Maßnahme wiederhergestellt werden kann. Auch eine teilweise Erwerbminderungsrente ist möglich.¹¹

Fallbeispiel - Frau Schmidt

Die stufenweise Wiedereingliederung war leider erfolglos. Frau Schmidt einigt sich mit ihrem Arbeitgeber auf eine Reduzierung der Arbeitsstunden. Da sie weniger als 15 Stunden in der Woche arbeitet, ist sie nun beschäftigungslos und hat somit einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I.

Anhang

Typische Merkmale bei psychischen Belastungen

Prüfpunkte	Ja	Nein	Bemerkung
Arbeitsorganisation			
Werden Arbeitsabläufe und Ablaufzeiten nach Möglichkeit individualisiert und an die jeweiligen Mitarbeiter angepasst?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wird die tatsächliche Länge der täglichen Arbeitszeit überwacht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wird die Einhaltung der Pausen- und Ruhezeiten kontrolliert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Werden körperliche und geistige Ausgleichsübungen bei eher monotonen Tätigkeiten angeboten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Werden soziale Kontakte bei vorwiegender Alleinarbeit gefördert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Arbeitsplatz			
Sind die Arbeitsplätze ergonomisch gestaltet und verlangen sie keine starren Bewegungsmuster?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Bieten die Arbeitsplätze Sichtverbindung nach draußen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ist die Bewegungsfläche am Arbeitsplatz ausreichend?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ist die Beleuchtung am Arbeitsplatz ausreichend?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Stimmt das Raumklima (Temperatur, Luftfeuchtigkeit) an den Arbeitsplätzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gibt es gezielte Änderungen in der Arbeitsumgebung, um für Anregung zu sorgen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Arbeitsinhalte und Arbeitsaufgaben			
Werden manuelle, monotone Hilfstätigkeiten vermieden und eintönige Wiederholungstätigkeiten nach Möglichkeit automatisiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Bieten die Arbeitsplätze körperliche und geistige Abwechslung bei der Tätigkeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gibt es einen regelmäßigen Wechsel der Arbeitsaufgaben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Stellen die Aufgaben unterschiedliche Anforderungen an Körperfunktionen und Sinnesorgane?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Fördern die Aufgaben die Kooperation mit anderen (soziale Kontakte)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Entsprechen die Aufgaben der jeweiligen Qualifikation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Werden die Mitarbeiter umfassend für ihre Aufgaben qualifiziert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Arbeitsschutzorganisation			
Finden Unterweisungen statt, um psychische Fehlbelastungen zu vermeiden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Werden im Arbeitsschutzausschuss mögliche Probleme psychischer Fehlbelastung besprochen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wird die menschengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes als Führungsaufgabe erkannt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Werden auch die Mitarbeiter bei der Arbeitsplatzgestaltung einbezogen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wird bei der Betriebsbegehung auf mögliche psychische Fehlbeanspruchungen geachtet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Werden bei der Gefährdungsbeurteilung auch die psychischen Belastungen ermittelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in Themen wie Stressbewältigung geschult?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Literaturverzeichnis

¹ **Aktion Mensch e.V.** (2020): *Schwerbehindertenausweis*. Online verfügbar unter: Familienratgeber. URL: <https://www.familienratgeber.de/schwerbehinderung/schwerbehindertenausweis/schwerbehindertenausweis.php>. Letzter Zugriff: 22.09.2020

² **Beck, David; Berger, Sonja; Breutmann, Norbert et al.** (2017): *Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung*. GDA-Arbeitsprogramm Psyche. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.

³ **Berger, Mathias** (2013): *Prävention und Behandlung psychischer Störungen am Arbeitsplatz: Gestuftes Aufgabenspektrum*. Der Nervenarzt: 84 (11), S. 1291-1298.

⁴ **Bundesagentur für Arbeit** (o.J.): *Arbeitslosengeld II: Voraussetzungen, Einkommen und Vermögen*. Online verfügbar unter: Arbeitsagentur. URL: <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslosengeld-2/voraussetzungen-einkommen-vermoegen>. Letzter Zugriff: 11.08.2020.

⁵ **Bundesagentur für Arbeit** (o.J.): *Arbeitslosengeld: Anspruch, Höhe, Dauer*. Online verfügbar unter: arbeitsagentur. URL: https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle_hilfen/arbeitslosengeld-anspruch-hoehe-dauer. Letzter Zugriff: 12.08.2020

⁶ **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (2018): *Betriebliches Eingliederungsmanagement*. Online verfügbar unter: bmas. URL: <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/Gesundheit-am-Arbeitsplatz/betriebliches-eingliederungsmanagement.html>. Letzter Zugriff: 10.08.2020.

⁷ **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (2020): *Schritt für Schritt zurück in den Job*. Online verfügbar unter: bmas. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a748-betriebliche-eingliederung.pdf?__blob=publicationFile. Letzter Zugriff: 11.08.2020

⁸ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020): *Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes*. Online verfügbar unter: bmas. URL: <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Grundsicherung/Leistungen-zur-Sicherung-des-Lebensunterhalts/2-teaser-artikelseite-arbeitslosengeld-2-sozialgeld.html#>. Letzter Zugriff: 12.08.2020

⁹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020): *Soziale Sicherung im Überblick*. Online verfügbar unter: bmas. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a721-soziale-sicherung-im-ueberblick.pdf?__blob=publicationFile&v=3. Letzter Zugriff: 13.08.2020

¹⁰ Bruns, Michael (2017): *Psychische Belastung - Checkliste*. Online verfügbar unter: <https://www.weka.de/arbeitschutz-gefahrstoffe/psychische-belastung-dl/>. Letzter Zugriff: 24.08.2020

¹¹ Deutsche Rentenversicherung (2020): *Erwerbsminderungsrenten*. Online verfügbar unter: deutsche-rentenversicherung. URL: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Allgemeine-Informationen/Rentenarten-und-Leistungen/Erwerbsminderungsrente/erwerbsminderungsrente_node.html. Letzter Zugriff: 06.10.2020

¹² GDA-Arbeitsprogramm Psyche c/o Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017): *Arbeitsschutz in der Praxis – Psychische Arbeitsbelastung und Gesundheit*. Online verfügbar unter: gda-psyche.de URL: https://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/psychische-arbeitsbelastung-und-gesundheit.pdf?__blob=publicationFile&v=1. Letzter Zugriff: 17.08.2020

¹³ Gibmeier, Ingo (o.J.): *Psychotherapie, Psychiatrie, Psychosomatik – Wer macht was*. Online verfügbar unter: psychotherapie-nottulner-stiftsplatz.de URL: <https://www.psychotherapie-nottulner-stiftsplatz.de/psychotherapie-wer-macht-was/>. Letzter Zugriff: 06.10.2020

¹⁴ **Kesselmann, Manuela** (2014): *Psychisch kranke Mitarbeiter: wie reagiert ein Chef?* Online verfügbar unter: Deutscher Caritasverband e.V. URL: <https://www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2014/artikel/psychisch-krank-mitarbeiter-wie-reagiert-ein-chef>. Letzter Zugriff 15.08.2020

¹⁵ **Liebherz, Sarah** (2017): *Soforthilfe für Erwachsene - Wenn Sie noch am selben Tag Hilfe brauchen.* Online verfügbar unter: psychenet. URL: <https://www.psychenet.de/de/hilfe-finden/schnelle-hilfe/soforthilfe.html>. Letzter Zugriff: 15.08.2020

¹⁶ **Personio GmbH** (2020): *Betriebliches Eingliederungsmanagement.* Online verfügbar unter: Personio. URL: <https://www.personio.de/hr-lexikon/betriebliches-eingliederungsmanagement/#6>. Letzter Zugriff: 25.08.2020

¹⁷ **Pfannstiel, Mario A.; Mehlich, Harald** (2016): *Betriebliches Gesundheitsmanagement.* Wiesbaden: Springer.

¹⁸ **Pfannstiel, Mario A.; Mehlich, Harald** (2018): *BGM – Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen: Lösungen, Beispiele, Handlungsanleitungen.* Wiesbaden: Springer.

¹⁹ **Pirker-Binder, Ingrid** (2016): *Prävention von Erschöpfung in der Arbeitswelt.* Berlin Heidelberg: Springer.

²⁰ **Riechert, Ina** (2015): *Psychische Störungen bei Mitarbeitern.* Berlin Heidelberg: Springer.

²¹ **Roth-Sackenheim, Christa** (2020): *Arbeitsleben: Belastungsfaktoren.* Online verfügbar unter: Neurologen und Psychiater im Netz. URL: <https://www.neurologen-und-psychiater-im-netz.org/psychiatrie-psychosomatik-psychotherapie/risikofaktoren/arbeitsleben/belastungsfaktoren/>. Letzter Zugriff 11.08.2020

²² **Smith, Pete** (2010): Schopenhauer: *Gesundheit als Schlüssel zum Lebensglück*. Online verfügbar unter: ÄrzteZeitung. URL: <https://www.aerztezeitung.de/Panorama/Schopenhauer-Gesundheit-als-Schluessel-zum-Lebensglueck-340990.html>. Letzter Zugriff: 11.08.2020

²³ **Sirrenberg, Manuela** (2018): *Was sind psychische Belastungen am Arbeitsplatz?* Online verfügbar unter: Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit. URL: https://www.lgl.bayern.de/arbeitschutz/arbeitsmedizin/arbeitspsychologie/psychische_belastung/index.html. Letzter Zugriff 11.08.2020

²⁴ **Statista Research Department** (2019): *Statistiken zu psychischen Erkrankungen*. Online verfügbar unter: statista. URL: <https://de.statista.com/themen/1318/psychische-erkrankungen/>. Letzter Zugriff: 24.08.2020

Das Studienprojekt

Wer sind wir?

Wir sind sechs Studierende des Bachelorstudiengangs „Angewandte Gesundheitswissenschaften“ der Fakultät Gesundheit, Sicherheit, Gesellschaft der Hochschule Furtwangen. Im Rahmen unseres Studienprojektes haben wir die Möglichkeit echte Fragestellungen mit Partnern aus der Praxis zu bearbeiten. Betreut werden wir durch Frau Jennifer Mages-Torluoglu und Frau Iris Weishaupt.

Im Rahmen des Studienprojektes haben wir uns das Ziel gesetzt, eine Handreichung als Wegweiser für Betroffene, Arbeitgeber und Angehörige bezüglich psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zu erstellen. Wir wollen erreichen, dass dem Thema „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ mehr Aufmerksamkeit seitens der Gesellschaft geschenkt wird und Betroffene mehr Unterstützung bei einem Wiedereinstieg in das Arbeitsleben erhalten. Zudem wollen wir Gesundheit auf allen Ebenen fördern und das physische, psychische und soziale Wohlbefinden aller erhöhen. Denken Sie immer daran: „Gesundheit ist zwar nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts.“²²

Projektpartner:

Für das Studienprojekt wurden Projektpartner aus der Praxis gewonnen. Die WABE gGmbH ist eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft, welche Arbeitslose unterstützt und bei dem Wiedereinstieg in das Berufsleben begleitet. Hierzu bietet die WABE zahlreiche Dienstleistungen, wie zum Beispiel Umzugsarbeiten, eine Essensausgabe, einen Second-Hand-Laden oder Landschaftsarbeiten an, bei denen die Erwerbslosen die Chance haben im Berufsleben wieder Fuß zu fassen.

Die ArGe „Arbeitsgemeinschaft Arbeitsunfähigkeit“ wurde von der WABE gGmbH initiiert und setzt sich aus folgenden Vertretern zusammen: Corinna Binninger, AOK Baden-Württemberg KC Waldkirch; Armin Welteroth, Fachanwalt für Arbeitsrecht; Dr. med. Thomas Eisele, Hausärztliche Gemeinschaftspraxis Fabrik Sonntag; Jennifer Mages-Torluoglu, Hochschule Furtwangen; Iris Weishaupt, Hochschule Furtwangen; Annette Näher, HR näher, Personalverantwortliche aus der Praxis; Gerd Heidiri, Jobcenter Emmendingen; Frank Dehring, WABE; Tanja Schmieder, WABE.