



© Dekra

## Nachhilfe für gesundes Arbeiten

New Work und Digitalisierung haben Folgen für die Gesundheit der Mitarbeiter und bringen neue Belastungen und Gefährdungen mit sich. Dekra erläutert, warum Arbeitgeber gut beraten sind, wenn sie Angebote zur Gesundheitsförderung und zum Gesundheitsschutz nutzen, und warum gerade kleinere Unternehmen hier Nachholbedarf haben.

### CHANCEN UND RISIKEN VON NEW WORK

Die neuen Arbeitsweisen sind Chance und Risiko zugleich. Sie sind Chance, weil eine freiere Einteilung der Arbeitszeit ein selbstbestimmteres Leben rund um Familie und Freizeit ermöglicht. New-Work-Konzepte sind aber gleichzeitig ein Risiko, denn die Arbeitnehmer benötigen hierfür ein gesundes Selbst-

management. Andernfalls besteht die Gefahr, dass sich Mitarbeiter beinahe ständig mit der Arbeit beschäftigen, zu wenige Ruhezeiten einlegen und insgesamt ein ungesundes Leben führen.

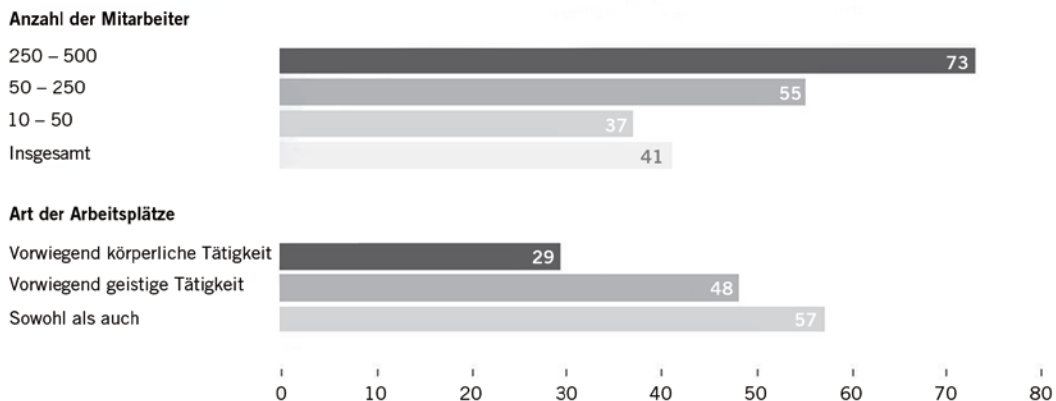
Besonders psychische Erkrankungen sind in jüngster Zeit in den Fokus geraten. Laut dem AOK-Fehlzeitenreport 2018 ist die Häufigkeit von Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen zwischen 2007 und 2017 um 67,5 % ange-

AUTORIN



**Dr. Karin Müller**  
ist Leiterin des Fachbereichs  
Mensch und Gesundheit bei Dekra  
in Stuttgart.

## Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in %



**BILD 1** Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen für die Beschäftigten (© Dekra)

stiegen. Außerdem führen diese Erkrankungen zu besonders langen Ausfallzeiten. Mit durchschnittlich 26 Krankheitstagen je Attest dauerten sie 2017 mehr als doppelt so lange wie eine durchschnittliche Krankschreibung.

### PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGEN AM ARBEITSPLATZ

Zumindest was ungesundes Arbeiten angeht, sind die Arbeitgeber in der Pflicht. Das Arbeitsschutzgesetz schreibt vor, dass auch psychische Gefährdungen der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu beurteilen sind – ebenso wie Gefährdungen beispielsweise durch Lärm, Schadstoffe oder Maschinen. Aber nur in vier von zehn Unternehmen (41 %) wurde eine Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen für die Beschäftigten durchgeführt. Das ist ein Ergebnis aus dem Dekra-Arbeitssicherheitsreport 2018/2019. Dafür wurden repräsentativ 300 Entscheider aus Personal und Arbeitsschutz im Auftrag von Dekra durch das Institut Forsa befragt. Dabei wurde auch deutlich: Je kleiner das Unternehmen ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass es psychische Gefahren am Arbeitsplatz nicht erfasst und keine entsprechenden Gegenmaßnahmen ergreift. Dabei sind vor allem im Mittelstand Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter noch entscheidender als in Großunternehmen.

In kleinen und mittleren Unternehmen trauen sich die Verantwortlichen die Beschäftigung mit der Thematik häufig nicht zu. Dort ist es ratsam, die Aufgabe

an Experten abzugeben. Mithilfe eines Onlineverfahrens bietet beispielsweise Dekra die psychische Gefährdungsbeurteilung an. Teuer ist nicht die Gefährdungsbeurteilung, sondern ein hoher Krankenstand, geringe Motivation oder Personalfuktuation, falls die psychischen Belastungen nicht erkannt werden.

Doch sind diese Belastungen wirklich gestiegen? Die Entscheider im Personalbereich oder Arbeitsschutz wurden in der Forsa-Umfrage gebeten anzugeben, ob sich die psychischen Belastungen in der Arbeitswelt sowie in ihrem Unternehmen ihrer Meinung nach in den letzten Jahren verändert haben. Die Ergebnisse zeigen ein widersprüchliches Bild. Die große Mehrheit der Befragten (76 %) meint, dass die psychischen Belastungen in der Arbeitswelt heute alles in allem größer sind als vor ungefähr zehn Jahren. Dass die psychischen Belastungen für die Mitarbeiter in ihrem eigenen Unternehmen in den letzten Jahren größer geworden sind, glaubt allerdings nur jeder zweite Entscheider (50 %).

### BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Ein weiteres Maßnahmenpaket, mit dem Arbeitgeber die Mitarbeiter leistungsfähig und gesund halten wollen, ist die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Sie zielt darauf ab, Gesundheitsressourcen im Unternehmen aufzubauen. Diese Angebote sind nicht gesetzlich vorgeschrieben und gehen

über die Arbeitsschutzvorschriften hinaus.

Rund jedes dritte Unternehmen (32 %) bietet dem Arbeitssicherheitsreport 2018/2019 von Dekra zufolge Angebote zur BGF an, beispielsweise Rückentraining, Entspannungskurse oder Kooperationen mit Fitnessstudios. Bei knapp einem Viertel (23 %) gibt es regelmäßig solche Angebote. Zwei Drittel der Befragten (67 %) geben jedoch an, dass es in ihrem Unternehmen keine freiwilligen Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung gibt.

Auch hier haben die kleineren Unternehmen Nachholbedarf. Dass es in ihrem Betrieb keine Angebote zur Gesundheitsförderung gibt, berichten vor allem Befragte von Unternehmen mit 10 bis unter 50 Mitarbeitern. In Unternehmen mit 250 bis 500 Mitarbeitern äußern 50 % der Beschäftigten, dass es regelmäßige BGF-Angebote gibt.

Besonders auffällig ist, dass es in Unternehmen mit überwiegend körperlicher Tätigkeit Angebote zur Gesundheitsförderung am seltensten gibt (15 % regelmäßig). Am häufigsten bieten Unternehmen mit hauptsächlich geistigen Tätigkeiten am Arbeitsplatz BGF an. Dort kann jeder dritte Mitarbeiter (36 %) regelmäßig von entsprechenden Angeboten profitieren.



**DIESER BEITRAG IST IM E-MAGAZIN VERFÜGBAR UNTER:**

[www.emag.springerprofessional.de/atz](http://www.emag.springerprofessional.de/atz)