

# Arbeit im Wandel

Ständig erreichbar, flexibel im Einsatz – die psychischen Anforderungen im Beruf steigen, sagt Arbeitspsychologin **Isabel Rothe**. In der Prävention gilt es daher, neue Strategien und Verbündete zu suchen.

**Immer schneller, immer mehr:** Dieses Motto scheint der Motor der digitalen Arbeitswelt zu sein. Mit dem Wandel der Arbeit entstehen zwar neue Freiräume und Gestaltungschancen, aber auch vielfältige Unsicherheiten. Die Erwerbstätigenbefragungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz (BAuA) und Arbeitsmedizin und des Bundesinstituts für Berufsbildung zeigen, dass beispielsweise hoher Leistungsdruck, Störungen und Multitasking sowohl Beschäftigte als auch Führungskräfte in den verschiedensten Berufen und Branchen stark beanspruchen. Zudem stehen psychische Erkrankungen und Verhaltensstörungen als Ursache für eine vorzeitige Verrentung seit einigen Jahren an erster Stelle: Zwischen 2012 und 2015 gingen fast 75.000 Frauen und Männer jährlich wegen Diagnosen aus diesem Bereich früher in den Ruhestand. Bei den gesetzlich Versicherten waren im Jahr 2015 über 87 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage auf diese Diagnosegruppe zurückzuführen.

Vor diesem Hintergrund haben verschiedene Träger des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zahlreiche Vorhaben initiiert. Sie haben zum Ziel, die Handlungsfähigkeit insbesondere auf der betrieblichen Ebene zu erhöhen und Unterstützungsangebote zu entwickeln. Gleichzeitig fehlt es aber noch an gesichertem Wissen zum Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit sowie zur gesundheitsförderlichen Gestaltung des Arbeitsumfeldes. Die BAuA möchte mit ihrem Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – wissenschaftliche Standortbestimmung“ dazu beitragen, die Wissenslücken weiter zu schließen. Dazu ist im Mai ein Bericht erschienen, der die wissenschaftlichen Erkenntnisse zur psychischen Belastung im Arbeitskontext systematisch aufarbeitet und Handlungsoptionen vorstellt. Die Ergebnisse belegen für viele der untersuchten Arbeitsbedingungen konsistente Zusammenhänge mit der Gesundheit und bestätigen damit das große Potenzial der betrieblichen Primärprävention. Gleichzeitig ist es notwendig,

Bei psychischen Belastungen greifen technische Lösungen zu kurz.

sich mit der hohen Komplexität der Strategien zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen sachgerecht auseinanderzusetzen. So ist es unabdingbar, die Belastungskonstellationen, also das Zusammenspiel verschiedener arbeitsbezogener Ressourcen und Stressoren zu betrachten. Beispielsweise erweist sich der Handlungsspielraum als zentrale arbeitsbezogene Ressource, die es grundsätzlich auszubauen gilt. Bei der Arbeitsintensität als potenziellem Stressor liegt das Optimum hingegen in einem Bereich

zwischen Unter- und Überforderung. Für andere Faktoren wie zum Beispiel die Lage und Länge der Arbeitszeit lassen sich wiederum Belastungsgrenzen definieren.

Um dieser Komplexität gerecht zu werden, muss der Arbeitsschutz seine Perspektiven und Vorgehensweisen systematisch erweitern. Im

Zusammenhang mit der psychischen Belastung greifen in vielen Bereichen klassische Grenzwerte, technische Lösungen oder das Prinzip der Minimierung von Belastungen zu kurz. Vielmehr gilt es, die Belastungen bestmöglich zu gestalten sowie arbeitsbezogene Ressourcen aufzubauen.

Dazu müssen die Beschäftigten aber nicht nur Spielräume in der Arbeitsorganisation erhalten, sondern sie brauchen gleichzeitig auch Gestaltungskompetenzen. Deshalb ist die Verhältnisprävention in aller Regel mit Qualifizierung und Verhaltensprävention zu ergänzen. Voraussetzung dafür ist eine enge Verzahnung arbeitsbedingungs- und personenbezogener Maßnahmen in der Primärprävention unter dem Dach eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Aber auch die Sekundär- und Tertiärprävention bei psychischen Beeinträchtigungen oder Erkrankungen sollten ausgebaut werden und die Beteiligten dabei besser kooperieren. Vor diesem Hintergrund ist eine engere Zusammenarbeit zwischen den Akteuren im Arbeits- und Gesundheitsschutz und den Akteuren der Gesundheitsversorgung, wie beispielsweise Krankenkassen anzustreben. Das entspricht auch dem Geist des Präventionsgesetzes. ■



**Isabel Rothe**, geboren 1963, ist seit November 2007 Präsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. 1989 schloss sie ihr Studium der Arbeits- und Organisationspsychologie an der Technischen Universität Berlin ab. Anschließend war Isabel Rothe in der Beratung für Arbeits- und Technikgestaltung tätig. 1992 erfolgte ein Wechsel zur Schering AG, bei der sie zuletzt die kaufmännische Leitung des Berliner Produktionsstandortes übernahm. Zwischen 2004 und 2007 war Isabel Rothe Geschäftsführerin der Jenapharm.

Mehr Infos: [www.baua.de](http://www.baua.de)