



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

BELASTUNG VS. ERKRANKUNG

So grenzen Sie in der Unterweisung wichtige Begrifflichkeiten rund um das Thema Psyche gegeneinander ab. **S. 6**

TOP-THEMA

UNTERSTÜTZEN STATT RÄTSELN

Zeigen Sie Führungskräften, wann und wie sie bei Verdacht auf psychische Probleme handeln müssen. **S. 8**

RÜCKKEHR IST KEIN RESET

Was Führungskräfte und Beschäftigte tun können, damit die Rückkehr nach psychischer Erkrankung gelingt. **S. 9**



© sirichai - stock.adobe.com



“ Eine gute Wiedereingliederung braucht den ehrlichen Blick auf die Arbeit selbst. ”

**SAFETYXPERTS**

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit



Svenja Dammasch (SD)

Freiberufliche Fachkraft für Arbeitssicherheit und Dozentin mit dem Anspruch, komplizierte Arbeitsschutzvorschriften einfach zu erklären und umzusetzen



Werner Böcker (WB)

Dipl.-Ing. für Elektrotechnik, technischer Unternehmensberater, Fachautor und Dozent mit über zehn Jahren Erfahrung als Geschäftsführer eines Sicherheitsunternehmens



Maria Markatou (MM)

Rechtsanwältin mit Schwerpunkt im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht, Wirtschaftsrecht sowie im allgemeinen Zivilrecht

Zurück ist nicht automatisch gesund

Liebe Leserin, lieber Leser,

in meiner Arbeit als Coach erlebe ich oft, wie starre Arbeitsbedingungen Menschen an ihre Grenzen bringen. Besonders deutlich wurde mir das bei einer Coachee, die nach monatelanger Burnout-Krankschreibung motiviert ins BEM startete. Die Stunden wurden reduziert, das Arbeitsvolumen angepasst – und zunächst fand sie Schritt für Schritt zurück. Nur: An den eigentlichen Rahmenbedingungen änderte sich nichts. Die alten Hürden, Konflikte und Reibungsverluste warteten schon am Arbeitsplatz. Aus Hoffnung wurde Frust. Nicht die Arbeitsverhältnisse galten als Problem, sondern sie selbst. Das ist fatal. Wer Rückkehr nur als Anpassung der Person versteht, verspielt Vertrauen, Motivation und Leistungsbereitschaft. Am Ende blieb bei ihr nur die innere Kündigung. Deshalb braucht eine gute Wiedereingliederung mehr als reduzierte Stunden: Sie braucht den ehrlichen Blick auf die Arbeit selbst.

Viele Grüße

Svenja Dammasch
Svenja Dammasch

Ihr Xperten-Team für „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“



Dr. Robert Kaufmann (RK)

Der Mann der Praxis: Als Leiter eines Forschungslabors und Sicherheitsbeauftragter mit mehr als 30 Jahren Berufserfahrung kennt Dr. Robert Kaufmann die alltäglichen Tücken und Herausforderungen.

Er begegnet ihnen mit seinem jahrelang erworbenen Praxiswissen. Theorie ist das eine, aber echte Praxistipps und Lösungen für die Umsetzung mit Fachkollegen zu teilen ist ihm ein primäres Anliegen.



Rafael de la Roza (dLR)

Der Pragmatiker: „Fachchinesisch ist mir fremd, damit ist niemandem geholfen.“ Rafael de la Roza versteht es, komplizierte Sachverhalte leicht verständlich auf den Punkt zu bringen, sodass die Maßnahmen schnell vor Ort in die Praxis umgesetzt werden können. Seit mehr als 15 Jahren gibt Rafael de la Roza sein Fachwissen an Leserinnen und Leser von „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“ weiter und unterstützt sie so in ihrem Alltag.



Dr.-Ing. Mikko Borkircher (MB)

Immer top informiert: Dr. Borkircher ist seit über 15 Jahren beratend als Arbeitswissenschaftler und Sicherheitsingenieur in den Branchen Bau, Chemie sowie in der Metall- und Elektroindustrie tätig. In zahlreichen Ausschüssen und Normungsgremien befasst er sich mit dem Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz. Er ist daher sehr gut vernetzt und erhält frühzeitig Infos zu Änderungen und wie sich diese in der Praxis umsetzen lassen.



Downloadbereich

Nutzen Sie mehr als 650 Checklisten, Muster, Vorlagen und Lehrvideos unter safetyxperts.de/login



Fragen an die Xperten

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen gerne über das Kontaktformular auf safetyxperts.de/login

Leistungsstark bis zum Zusammenbruch – der Trugschluss der unendlichen Belastbarkeit

Psychische Krisen treffen keineswegs nur Beschäftigte, die ohnehin unsicher oder weniger belastbar wirken. Im Gegenteil: Häufig geraten gerade diejenigen in die Risikozone, die Führungskräfte als ihre „Allzweckwaffen“ schätzen – die Zuverlässigen, die Engagierten, die Leistungsträger. Hier liegt eine gefährliche Falle: Überengagement wird im Führungsalltag schnell mit mentaler Stabilität verwechselt. Wer nie „Nein“ sagt, ist aber nicht automatisch unbegrenzt belastbar. Vielleicht zieht diese Person einfach nur keine Grenzen. Und genau das kann auf Dauer fatal werden. (SD)

Führungskräfte tragen Verantwortung für ihr Team – aber auch für die Signale, die sie selbst aussenden. Führung ist Vorbildarbeit. Wer bis tief in die Nacht E-Mails schreibt, Pausen durcharbeitet und die eigene Gesundheit ignoriert, sendet eine stille, aber mächtige Botschaft: „So wird das hier erwartet.“

Erst wenn Führungskräfte gesundes Arbeiten vorleben, schaffen sie eine Kultur, in der Beschäftigte rechtzeitig auf ihre eigenen Grenzen achten dürfen. Ihre Aufgabe ist es nicht, die Belastbaren so lange mit Arbeit zu versorgen, bis sie brechen. Ihre Aufgabe ist es, Belastung fair zu verteilen, Warnzeichen ernst zu nehmen und Beschäftigte rechtzeitig zu bremsen. Kurz gesagt: Führungskräfte haben eine Doppelrolle. Sie sind Vorbild und Schutzschild zugleich.

Aus dem Tagebuch einer Führungskraft

Er war mein absoluter Top-Performer im Team. Wenn ein Projekt zu scheitern drohte oder irgendwo der Schuh brannte, habe ich es ihm gegeben. Warum auch nicht? Er hat nie Nein gesagt, ist bei jedem personellen Engpass eingesprungen und hat freiwillig Überstunden gemacht. Für mich war er der Fels in der Brandung – unendlich belastbar, dachte ich.

Als er nach einigen Monaten in Meetings gereizter reagierte, dachte ich mir nichts dabei. Jeder hat mal eine stressige Phase. Dass er seine Mittagspausen durcharbeitete und zunehmend unkonzentriert wirkte, habe ich weggelächelt. Er lieferte ja trotzdem ab. Für mich war das schlicht bequem. Dann kam der Schock: der plötzliche, monatelange Ausfall. Diagnose: schweres Burnout.

Im Nachhinein sagten mir Kolleginnen und Kollegen, man habe das doch kommen sehen müssen. Erst da wurde mir klar: Die Warnzeichen waren monatelang da. Aber ich war blind für sie, weil sie nicht in mein Bild dieses vermeintlich unzerstörbaren

Mitarbeiters passten. Ich hatte ihn mit Aufgaben überhäuft, bis nichts mehr ging.

Was Sie Führungskräften anhand dieses Falls zeigen können

Gute Leistung schützt nicht vor psychischen Krisen. Im Gegenteil: Sie kann diese lange verdecken. Für Führungskräfte bedeutet das ein Umdenken. Sie sollten nicht nur darauf achten, wer seine Leistung nicht bringt, sondern auch darauf, wie Leistung entsteht.

Dauerhaftes Funktionieren unter Dauerstrom ist kein Beweis für Stabilität. Es kann ein Warnsignal sein. Wenn immer dieselbe Person einspringt, immer erreichbar ist und Pausen regelmäßig ausfallen lässt, stimmt nicht die Belastbarkeit, sondern oft die Lastenverteilung.

Leistungsträger brauchen keine Sonderbehandlung, aber Aufmerksamkeit. Wer dauerhaft viel trägt, braucht Führungskräfte, die nicht nur dankbar nicken, sondern auch genau hinschauen. Denn gute Führung erkennt nicht nur Schwäche. Gute Führung erkennt auch, wenn Stärke gerade gefährlich teuer bezahlt wird.



Mein Tipp

Geben Sie Führungskräften einen einfachen Sprachbaustein für das nächste Mitarbeitergespräch mit: „Achten Sie auf sich selbst – und lassen Sie uns gemeinsam auf Ihre Grenzen schauen. Ich brauche Sie hier nicht als jemanden, der sich für die Arbeit aufreißt, sondern als gesunden, langfristigen Teil dieses Teams. Spitzenleistung funktioniert nur mit echten Pausen.“

40 % – psychisch krank, dauerhaft raus?

Mehr als 40 % aller neuen Erwerbsminderungsrenten entfielen 2024 auf psychische Störungen. Diese Zahl zeigt, wie gravierend die Folgen psychischer Erkrankungen für das Arbeitsleben inzwischen sein können. (SD)

Psychische Erkrankungen sind mit zunehmender Bedeutung die Ursache vieler Arbeitsunfähigkeitstage. Besonders herausfordernd: die langen Ausfallzeiten, die mit psychischen Erkrankungen verbunden sind. Und psychische Erkrankungen führen im schlimmsten Fall dazu, dass Menschen dauerhaft aus dem Erwerbsleben ausscheiden und dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen. Waren psychische Erkrankungen im Jahr 2000 noch in rund 24 % der Fälle die Ursache für eine neue Erwerbsminderungsrente, waren es 2024 mehr als 40 %.

Früh ansetzen, statt spät reagieren

Unterweisungen können nicht verhindern, dass Menschen erkranken. Sie können aber sehr wohl dazu beitragen, dass Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich gestaltet werden und im Betrieb anders mit psychischen Erkrankungen umgegangen wird. Beschäftigte sollten wissen, dass frühe Unterstützung wichtig und es in Ordnung ist, Hilfe in Anspruch zu nehmen. Führungskräfte sollten lernen, beobachtbare Veränderungen anzusprechen, ohne Grenzen zu überschreiten.



Veränderungen wahrnehmen – respektvoll reagieren

Psychische Belastungen oder Erkrankungen zeigen sich im Arbeitsalltag oft nicht sofort eindeutig. Häufig fallen zunächst nur Veränderungen im Verhalten auf: Eine sonst zuverlässige Kollegin wirkt plötzlich gereizt, ein Mitarbeiter zieht sich immer stärker zurück oder es häufen sich Fehler und Missverständnisse. Gleichzeitig entsteht im Team oft Unsicherheit: Darf ich das überhaupt ansprechen? Übertreibe ich vielleicht? Und wie reagieren wir, ohne jemanden auszugrenzen oder zu bevormunden? (WB)

Nutzen Sie die folgenden Übungen, um typische Situationen aus dem Arbeitsalltag gemeinsam zu besprechen. Ziel ist nicht, psychische Erkrankungen zu diagnostizieren, sondern Veränderungen wahrzunehmen, respektvoll zu reagieren und Unsicherheiten im Team offen anzusprechen.

Übung 1: „Gut gemeint“ ist nicht immer hilfreich

Lesen Sie typische Aussagen aus dem Arbeitsalltag vor, die im Kontext mit psychischen Erkrankungen häufig zu hören sind:

- „Das wird schon wieder, du musst einfach mal abschalten.“
- „Du wirkst im Moment sehr belastet.“
- „Möchtest du darüber sprechen?“
- „Andere schaffen das doch auch.“

Lassen Sie die Gruppe spontan bewerten, wie diese Aussagen empfunden werden:

- Hilfreich,
- problematisch,
- oder eher verletzend?

Besprechen Sie anschließend gemeinsam: Warum wirken manche Aussagen unterstützend und andere eher abwertend oder bagatellisierend? Machen Sie deutlich: Viele problematische Bemerkungen sind nicht böse gemeint. Trotzdem können sie zusätzlichen Druck erzeugen. Wenn unter Ihren Unterweisungsteilnehmenden Mitarbeitende mit psychischen Erkrankungen sind, ist das ideal. Wir sollten offen darüber reden und es bringt oft ganz neue Sichtweisen.

Übung 2: Veränderungen erkennen – nicht Diagnosen stellen

Beschreiben Sie kurze Alltagssituationen:

- Eine Kollegin zieht sich zunehmend zurück.
- Ein Mitarbeiter reagiert ungewöhnlich gereizt.
- Konzentrationsprobleme und Flüchtigkeitsfehler nehmen zu.
- Fehlzeiten häufen sich.

Die Gruppe soll nicht versuchen, Krankheiten zu „erraten“. Entscheidend ist etwas anderes:

- Welche Veränderungen fallen auf?
- Seit wann bestehen sie?
- Welche Auswirkungen entstehen im Arbeitsalltag?
- Wann sollte Unterstützung angeboten werden?

Dadurch lernen die Teilnehmenden, aufmerksam zu beobachten, ohne vorschnelle Bewertungen vorzunehmen.

Übung 3: Schwierige Aussagen im Team auffangen

Psychische Belastungen führen im Arbeitsalltag manchmal auch zu Frust oder Unsicherheit bei Kolleginnen und Kollegen. Das kann sich in verletzenden Bemerkungen äußern wie: „Wir wissen doch alle, dass Robert nicht alle Tassen im Schrank hat.“ Diskutieren Sie gemeinsam:

- Warum entstehen solche Aussagen?
- Welche Folgen haben sie für die betroffene Person und die Atmosphäre im Team?
- Wie kann man reagieren, ohne die Situation eskalieren zu lassen oder Fronten zu verhärten?

Wichtig ist ein sachlicher Umgang: Reine Zurechtweisungen helfen meist wenig. Gleichzeitig dürfen abwertende Aussagen nicht unwidersprochen bleiben. Geeignete Reaktionen können sein:

- „Ich glaube, wir sollten vorsichtig mit solchen Aussagen sein.“
- „Offenbar belastet dich die Situation auch. Lass uns sachlich darüber sprechen.“

Machen Sie deutlich: Verständnis bedeutet nicht, jedes Verhalten widerspruchlos zu akzeptieren. Auch bei psychischen Belastungen gelten weiterhin gemeinsame Regeln für Zusammenarbeit, Respekt und Fairness. Gleichzeitig brauchen betroffene Beschäftigte Unterstützung statt Ausgrenzung. Wichtig ist: Miteinander nicht übereinander zu reden!

Übung 4: Das erste Gespräch

Lassen Sie zwei Personen ein kurzes Gespräch nachspielen: Führungskraft und Beschäftigte/r oder Kollegin/Kollege und betroffene Person. Ziel ist nicht, Diagnosen zu stellen oder Probleme zu lösen. Entscheidend ist:

- Veränderungen ruhig ansprechen,
- konkrete Beobachtungen nennen,
- Unterstützung anbieten,
- zuhören und respektvoll bleiben.

Geeignete Formulierungen:

- „Mir ist aufgefallen, dass du im Moment sehr erschöpft wirkst.“
- „Ich habe den Eindruck, dass dich etwas belastet.“
- „Wenn du Unterstützung brauchst, lass uns gemeinsam schauen, was möglich ist.“

Besprechen Sie anschließend gemeinsam: Welche Aussagen wirkten hilfreich? Wann entstand Druck oder Unsicherheit? Und wie lässt sich eine offene Gesprächsatmosphäre schaffen, in der Probleme frühzeitig angesprochen werden können?

Quiz: Psychische Belastungen und Erkrankungen im Arbeitsalltag

Psychische Belastungen oder Erkrankungen sind im Arbeitsalltag oft nicht sofort erkennbar. Umso wichtiger ist ein respektvoller und professioneller Umgang im Team. Nutzen Sie das folgenden Quiz, um gemeinsam typische Situationen und Reaktionen zu besprechen. Sie können es im Downloadbereich herunterladen (s. Link unten). (WB)

Frage 1: Woran kannst du psychische Belastungen möglicherweise erkennen?

- ☒ Plötzliche Verhaltensänderungen
- ☒ Häufige Konzentrationsprobleme oder Fehler
- ☒ Starker sozialer Rückzug
- ☐ Nur an sichtbaren körperlichen Beschwerden

Frage 2: Welche Aussagen sind in einem ersten Gespräch am ehesten hilfreich?

- ☒ „Mir ist aufgefallen, dass du im Moment sehr belastet wirkst.“
- ☐ „Reiß dich doch mal zusammen.“
- ☐ „Man merkt ja auch, dass du psychisch krank bist.“
- ☒ „Möchtest du darüber sprechen?“

Frage 3: Was sollten Kolleginnen und Kollegen unbedingt vermeiden?

- ☒ Psychische Probleme oder Erkrankungen lächerlich machen
- ☒ Vorschnelle Diagnosen stellen
- ☒ Belastungen einfach ignorieren
- ☐ Sich respektvoll nach dem Befinden erkundigen

Frage 4: Welche Aussage beschreibt einen sinnvollen Umgang im Team?

- ☐ Psychische Erkrankungen gehen nur Führungskräfte etwas an.
- ☒ Probleme sollten möglichst früh und respektvoll angesprochen werden.
- ☒ Verständnis bedeutet nicht, jedes Verhalten widerspruchslos zu akzeptieren.
- ☐ Betroffene Beschäftigte sollten grundsätzlich nicht mehr oder anders belastet werden.

Frage 5: Warum bleiben psychische Belastungen im Arbeitsalltag oft lange unbemerkt?

- ☒ Viele Betroffene versuchen, Probleme zunächst zu verbergen.
- ☒ Veränderungen entwickeln sich oft schleichend.
- ☐ Weil psychische Erkrankungen immer sofort sichtbar sind.
- ☒ Kolleginnen und Kollegen deuten Auffälligkeiten häufig falsch.

Frage 6: Wie sollte auf abwertende Bemerkungen reagiert werden?

- ☒ Sachlich widersprechen
- ☒ Das Gespräch wieder auf eine respektvolle Ebene lenken
- ☐ Die Bemerkung ignorieren, um Konflikte zu vermeiden
- ☒ Verständnis für die Belastung aller Beteiligten schaffen

Frage 7: Welche Aufgabe haben Kolleginnen und Kollegen ausdrücklich nicht?

- ☒ Eigene Diagnosen stellen
- ☒ Therapeutische Gespräche führen
- ☐ Veränderungen wahrnehmen
- ☐ Unterstützung anbieten

Frage 8: Welche Faktoren können psychische Belastungen im Arbeitsalltag verstärken?

- ☒ Dauerhafter Zeitdruck
- ☒ Konflikte im Team
- ☒ Fehlende Rückmeldungen oder Anerkennung
- ☐ Kurze Pausen während der Arbeit

Frage 9: Was ist bei Gesprächen mit betroffenen Beschäftigten besonders wichtig?

- ☒ Ruhig und respektvoll bleiben
- ☐ Die Person öffentlich im Team ansprechen
- ☒ Zuhören, statt vorschnell Lösungen vorzugeben

Frage 10: Warum ist ein offener Umgang mit psychischen Belastungen wichtig?

- ☒ Probleme können früher erkannt werden.
- ☒ Unterstützung wird leichter möglich.
- ☒ Ausgrenzung und Gerüchte können reduziert werden.
- ☐ Weil dadurch automatisch alle Konflikte verschwinden.

Frage 11: Was kann dir helfen, wenn dich Belastungen zunehmend überfordern?

- ☒ Frühzeitig mit vertrauten Personen sprechen
- ☐ Probleme möglichst lange für dich behalten
- ☒ Unterstützung annehmen
- ☐ Dich motivieren, Belastungen allein lösen zu wollen

Frage 12: Warum fällt es oft schwer, über psychische Belastungen zu sprechen?

- ☒ Angst vor negativer Bewertung durch andere
- ☒ Sorge, als weniger belastbar zu gelten
- ☐ Weil psychische Belastungen bei der Arbeit keine Rolle spielen
- ☐ Weil Unterstützung im Betrieb grundsätzlich nicht möglich ist



Download-Tipp

Sie finden das Quiz unter: <https://t1p.de/rpwig>



Psychische Erkrankungen: Zahlen, die viele überraschen

Psychische Belastungen werden im Arbeitsalltag häufig unterschätzt. Die Zahlen zeigen jedoch deutlich, welche Auswirkungen psychische Erkrankungen inzwischen auf Betriebe und Beschäftigte haben. (WB)

- Im Jahr 2024 entfielen in Deutschland rund 342 Fehltage je 100 Versicherte allein auf Depressionen (DAK-Psychreport). Das entspricht fast 3,5 Ausfalltagen pro beschäftigte Person – nur durch diese eine Erkrankungsgruppe.
- Die durchschnittliche Dauer einer Krankschreibung wegen psychischer Erkrankungen liegt häufig zwischen 30 und 40 Tagen pro Fall. Bei vielen körperlichen Erkrankungen beträgt sie dagegen weniger als 2 Wochen.
- Besonders stark betroffen sind Beschäftigte in sozialen, pflegerischen und erzieherischen Berufen. Dort liegen psychisch bedingte Fehlzeiten teilweise mehr als doppelt so hoch wie in vielen technischen Berufen.
- Laut einer europäischen Befragung fühlt sich rund jede vierte beschäftigte Person während des Arbeitsjahres psychisch stark belastet.
- Schlafprobleme gelten als eines der häufigsten Warnzeichen. Studien zeigen: Beschäftigte mit dauerhaft schlechtem Schlaf haben ein deutlich erhöhtes Risiko für Fehler, Konflikte und langfristige Ausfälle.
- Nach Angaben der Weltgesundheitsorganisation gehen weltweit jedes Jahr geschätzt rund 12 Milliarden Arbeitstage durch Depressionen und Angststörungen verloren.
- Besonders interessant: Viele psychische Belastungen entstehen nicht durch einzelne „große“ Ereignisse, sondern durch dauerhafte kleine Belastungen.
- Untersuchungen zeigen außerdem: Beschäftigte sprechen psychische Belastungen im Durchschnitt deutlich später an als körperliche Beschwerden. Viele versuchen zunächst monatelang, Probleme zu verbergen.
- Gleichzeitig geben in Befragungen viele Führungskräfte an, sich im Umgang mit psychisch belasteten Beschäftigten unsicher zu fühlen, obwohl sie regelmäßig mit entsprechenden Situationen konfrontiert werden.
- Laut der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin gehören psychische Belastungen inzwischen zu den wichtigsten Themen der modernen Arbeitswelt – insbesondere durch Zeitdruck, ständige Erreichbarkeit und steigende Arbeitsverdichtung.

Psychisch belastet oder psychisch erkrankt? – Eine wichtige Unterscheidung im Betrieb

In vielen Betrieben werden viele Begrifflichkeiten rund um das Thema Psyche durcheinandergeworfen: psychische Belastung, Überlastung, Erkrankung, Leistungsfähigkeit und Fürsorge. Nutzen Sie die Unterweisung, um die verschiedenen Begriffe klar abzugrenzen, damit jeder weiß, wovon die Rede ist. (SD)

Nur wer die Begriffe versteht und sauber trennt, kann Zuständigkeiten festlegen und richtig handeln.

Psychische Belastung betrifft alle

Psychische Belastung ist im Arbeitsschutz zunächst neutral gemeint: Sie umfasst äußere Einflüsse wie Zeitdruck, Unterbrechungen, unklare Aufgaben, Konflikte, hohe Verantwortung, emotionale Anforderungen oder ständige Erreichbarkeit. Solche Belastungen können aktivieren und Entwicklung ermöglichen. Problematisch werden sie, wenn sie dauerhaft zu hoch sind, Beschäftigte kaum Einfluss nehmen können oder wichtige Ressourcen fehlen – etwa klare Informationen, Unterstützung durch Führungskräfte oder ausreichende Pausen.

Beanspruchung ist individuell

Die Wirkung psychischer Belastung auf den einzelnen Menschen nennt man psychische Beanspruchung. Dieselbe Situation kann Beschäftigte unterschiedlich treffen – je nach Erfahrung, privater Situation, Gesundheitszustand oder vorhandener Unterstützung.

Deshalb sollten Beschäftigte nicht pauschal als „belastbar“ oder „nicht belastbar“ eingestuft werden. Besser ist die Frage: Wie ist die Arbeit gestaltet – und welche vermeidbaren Belastungen können wir senken?

Erkrankt bedeutet nicht arbeitsunfähig

Eine psychische Erkrankung ist als medizinisches Thema davon zu unterscheiden. Zu den häufigen Erkrankungen, die für die Arbeit relevant sind, gehören Depressionen, Angststörungen und Suchterkrankungen. Ihre Ursachen sind meist komplex. Arbeit kann eine Rolle spielen, muss aber nicht die Ursache sein. Wichtig ist: Eine psychische Erkrankung bedeutet nicht automatisch fehlende Leistungsfähigkeit. Viele Betroffene arbeiten zuverlässig, fachkundig und engagiert. Andere benötigen vorübergehend klare Strukturen, Entlastung oder Unterstützung. Wieder andere sind zeitweise arbeitsunfähig. Das lässt sich nicht pauschal beurteilen. Auf den Punkt gebracht: Nicht jede Belastung ist schlecht, nicht jede Erkrankung macht arbeitsunfähig – aber schlechte Arbeitsbedingungen machen niemanden stabiler.



Psychisch Erkrankte verdienen Fürsorge

Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz sind längst kein Randthema mehr. Für Arbeitgeber ergeben sich daraus nicht nur organisatorische und soziale Herausforderungen, sondern vor allem auch konkrete rechtliche Pflichten. (MM)

Psychische Belastungen im Arbeitsschutz

Nach dem Arbeitsschutzgesetz sind Arbeitgeber verpflichtet, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten. Diese Verpflichtung umfasst ausdrücklich auch psychische Belastungen. Die rechtliche Grundlage ergibt sich insbesondere aus § 5 Arbeitsschutzgesetz. Dort ist geregelt, dass Arbeitgeber Arbeitsbedingungen beurteilen und mögliche Gefährdungen ermitteln müssen.

Die Gefährdungsbeurteilung

Viele Unternehmen verbinden Gefährdungsbeurteilungen noch immer ausschließlich mit Maschinen, Gefahrstoffen oder Absturzrisiken. Tatsächlich müssen jedoch auch organisatorische und psychische Belastungsfaktoren bewertet werden. Dabei geht es nicht um die Diagnose einzelner Beschäftigter. Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung sind vielmehr die Arbeitsbedingungen selbst. Zu berücksichtigen sind beispielsweise:

- hoher Zeit- und Leistungsdruck
- Personalmangel, häufige Arbeitsunterbrechungen
- ständige Erreichbarkeit, fehlende Erholungszeiten
- emotionale Belastungen im Kundenkontakt

Ziel der Gefährdungsbeurteilung ist es, Belastungen systematisch zu erkennen und geeignete Schutzmaßnahmen abzuleiten.

Typische Fehler in der Praxis

Gerade bei psychischen Belastungen bestehen in vielen Unternehmen noch Unsicherheiten. Häufige Fehler sind:

- psychische Belastungen gar nicht zu beurteilen
- keine konkreten Maßnahmen abzuleiten
- Ergebnisse nicht zu dokumentieren, Führungskräfte nicht einzubinden
- psychische Erkrankungen mit individueller Schwäche gleichzusetzen

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Neben den Vorgaben des Arbeitsschutzrechts besteht eine arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht. Arbeitgeber müssen Gesundheit und Persönlichkeitsrechte ihrer Beschäftigten schützen. Wer erkennbare Überlastungssituationen dauerhaft ignoriert, riskiert rechtliche Konsequenzen. Dies gilt insbesondere dann, wenn Beschäftigte wiederholt auf unzumutbare Belastungen hingewiesen haben oder erhebliche Sicherheitsrisiken entstehen. Warnsignale können beispielsweise sein: auffällige Erschöpfung oder häufige Fehlzeiten. Arbeitgeber müssen dabei keine medizinischen Diagnosen stellen. Sie dürfen offensichtliche Belastungssituationen jedoch nicht ignorieren.

Arbeitssicherheit und psychische Erkrankungen

Psychische Erkrankungen können erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit haben. Konzentrationsstörungen, Übermüdung oder emotionale Überforderung erhöhen das Risiko für

Fehlhandlungen und Unfälle. Besonders sensibel sind Tätigkeiten mit:

- Absturzgefahren, hoher Verantwortung
- Schicht- und Nachtarbeit, Zeit- und Sicherheitsdruck

In solchen Bereichen müssen Arbeitgeber sorgfältig prüfen, ob zusätzliche Schutzmaßnahmen erforderlich sind.

Datenschutz und Persönlichkeitsrechte

Psychische Erkrankungen betreffen besonders sensible Gesundheitsdaten. Arbeitgeber dürfen deshalb grundsätzlich keine Diagnosen verlangen oder medizinische Details erfragen. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen bezieht sich daher nicht auf einzelne Personen, sondern auf Arbeitsbedingungen und organisatorische Risiken. Vertraulichkeit und ein respektvoller Umgang sind dabei zwingend erforderlich. Beschäftigte müssen darauf vertrauen können, dass persönliche Informationen geschützt bleiben.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wenn Beschäftigte länger als sechs Wochen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig sind, muss ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten werden. Gerade nach psychischen Erkrankungen spielt das BEM eine wichtige Rolle. Ziel ist es, Arbeitsfähigkeit langfristig zu stabilisieren und erneute Erkrankungen möglichst zu vermeiden. Ein professionelles BEM kann auch arbeitsrechtlich von großer Bedeutung sein, vor allem bei späteren Kündigungsschutzverfahren.

Dokumentation als rechtliche Absicherung

Die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung ist gesetzlich vorgeschrieben. Unternehmen sollten nachvollziehbar festhalten:

- ermittelte Belastungsfaktoren, durchgeführte Analysen
- beschlossene Maßnahmen, Verantwortlichkeiten
- Wirksamkeitskontrollen, Unterweisungen und Schulungen

Fehlende oder unzureichende Dokumentationen können im Streitfall erhebliche Probleme verursachen.

Prävention als Führungsaufgabe

Psychische Gesundheit lässt sich nicht allein durch Formulare oder gesetzliche Vorgaben sichern. Entscheidend ist eine Unternehmenskultur, die Belastungen ernst nimmt und Prävention aktiv lebt. Dazu gehört etwa eine wertschätzende Führung.



Fazit

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist ein zentraler Bestandteil des modernen Arbeitsschutzes und eine klare gesetzliche Pflicht für Arbeitgeber. Psychische Gesundheit darf dabei nicht erst dann Thema werden, wenn Beschäftigte bereits erkrankt sind.

Unterstützen statt rätseln: Was Führungskräfte für psychisch Erkrankte tun können

Wenn sich Beschäftigte verändern, beginnt im Betrieb schnell das große Rätselraten: Ist das nur Stress? Eine private Krise? Depression? Sucht? Überforderung? Genau hier müssen Führungskräfte aufpassen. Ihre Aufgabe ist nicht, Diagnosen zu stellen. Ihre Aufgabe ist, arbeitsbezogene Veränderungen wahrzunehmen, Sicherheit im Blick zu behalten und Unterstützung anzubieten. (SD)

Viele Führungskräfte haben Angst, etwas Falsches zu sagen. Andere warten zu lange ab, weil sie psychische Probleme für reine Privatsache halten. Beides hilft nicht weiter. Professionelles Handeln beginnt dort, wo Führungskräfte nicht spekulieren, sondern konkrete Beobachtungen ansprechen.

Raus aus dem Diagnosemodus

Im Arbeitsalltag entstehen schnell Zuschreibungen wie: „Die war schon immer empfindlich“, „Der ist nicht mehr belastbar“, „Die hat bestimmt private Probleme“. Solche Deutungen sind menschlich, aber gefährlich. Sie lenken den Blick weg von dem, was Führungskräfte tatsächlich beurteilen können: Arbeit, Verhalten, Zusammenarbeit und Sicherheit. Die bessere Startfrage lautet daher nicht: „Was stimmt mit dieser Person nicht?“ Sondern: „Was beobachte ich konkret und was braucht es jetzt für sichere, gesunde Arbeit?“ – damit bleibt das Gespräch im Führungsauftrag. Es geht nicht um eine Diagnose, sondern um sichtbare Veränderungen und mögliche Unterstützung.

Worauf Führungskräfte achten dürfen

Führungskräfte dürfen und sollen hinschauen, wenn sich Verhalten im Arbeitskontext deutlich verändert. Das gilt besonders dann, wenn Sicherheit, Zusammenarbeit oder Arbeitsqualität betroffen sind. Erkennbare Warnsignale im Arbeitsalltag können sein:

- Häufige und ungewohnte Fehler oder Konzentrationsprobleme,
- starker Rückzug oder gereizte Reaktionen, die die Zusammenarbeit und Kommunikation beeinträchtigen,
- ungewöhnliche Verspätungen oder Terminversäumnisse, die Arbeitsabläufe stören,
- dauerhaftes Überengagement, da dies zu einer versteckten Erschöpfung führen kann,
- Auffälligkeiten und Fehler bei sicherheitskritischen Tätigkeiten – hier ist umgehend die Einsatzfähigkeit zu prüfen.

Wichtig für die Unterweisung: Diese Beobachtungen sind keine Diagnosehinweise! Sie sind Anlässe für ein Gespräch. Führungskräfte sollten also nicht sagen: „Sie wirken depressiv.“ Besser ist: „Mir ist aufgefallen, dass Sie in den letzten Wochen mehrfach Termine vergessen haben und sehr erschöpft wirken.“

Ansprechen ja, ausfragen nein

Viele Führungskräfte halten sich zurück, weil sie Privatsphäre und Grenzen respektieren möchten. Das ist richtig. Aber aus Respekt darf kein Schweigen werden. Wer deutliche Veränderungen bemerkt und nichts sagt, lässt Beschäftigte im Zweifel allein. Geben Sie Führungskräften in der Unterweisung eine klare Gesprächsstruktur mit:

1. Beobachtung schildern: „Mir ist aufgefallen, dass ...“
2. Sorge benennen: „Ich mache mir Gedanken, weil ...“

3. Arbeitsbezug herstellen: „Das wirkt sich aktuell auf ... aus.“
4. Unterstützung anbieten: „Was brauchen Sie, damit Sie Ihre Arbeit gut und sicher erledigen können?“
5. Nächste Schritte vereinbaren: „Lassen Sie uns festhalten, was wir bis wann ausprobieren.“

Ein solches Gespräch muss nicht perfekt sein. Entscheidend ist die Haltung: respektvoll, konkret und arbeitsbezogen. Die Führungskraft darf fragen, welche Unterstützung hilfreich wäre. Sie sollte aber keine Diagnose und keine privaten Details erfragen.

Wo die Grenze der Führungskraft liegt

Führungskräfte sind keine Therapeutinnen oder Therapeuten. Sie sollen keine psychische Erkrankung vermuten, benennen oder bewerten. Ebenso wenig sollen sie Kolleginnen und Kollegen „einweihen“, damit diese „besser Rücksicht nehmen können“. Zur Führungsaufgabe gehört aber, Hilfswege zu kennen. Je nach Betrieb können das Betriebsarzt, Personalabteilung, Sozialberatung, BEM-Verantwortliche, Schwerbehindertenvertretung, ein EAP (Employee Assistance Program) oder externe Beratungsstellen sein. Führungskräfte müssen nicht alle Probleme selbst lösen. Sie sollten Beschäftigte aber lotsen können. Geben Sie hier ggf. in der Unterweisung eine konkrete Hilfestellung.

Sicherheit geht vor Schweigen

Besonders aufmerksam müssen Führungskräfte werden, wenn sicherheitsrelevante Tätigkeiten betroffen sind. Wer Maschinen bedient, Fahrzeuge führt, mit Gefahrstoffen arbeitet, allein tätig ist oder Verantwortung für andere trägt, muss dies sicher tun können. Auch hier gilt: Nicht die vermutete Erkrankung ist entscheidend, sondern die Arbeitsfähigkeit in der konkreten Situation. Werden z. B. starke Konzentrationsprobleme, Benommenheit oder auffälliges Verhalten beobachtet, darf die Führungskraft nicht aus falsch verstandener Rücksicht wegsehen. Sie muss prüfen, ob die Tätigkeit aktuell sicher ausgeführt werden kann und welche Maßnahmen nötig sind. Das kann eine vorübergehende Aufgabenanpassung, ein Gespräch mit dem Betriebsarzt oder eine organisatorische Lösung sein. Wichtig ist: Entscheidungen müssen auf beobachtbaren arbeitsbezogenen Risiken beruhen.



Fazit

Führungskräfte sind keine „Seelenklempner“, aber sie dürfen nicht schweigend zusehen, wenn sich Verhalten, Sicherheit oder Zusammenarbeit deutlich verändern. Professionell ist, wer beobachtet, anspricht, unterstützt und Arbeit klug organisiert. Ermuntern Sie die Teilnehmenden daher zu weitergehenden Fortbildungen für diese Aufgaben.



Rückkehr ist kein Reset: So gelingt der Wiedereinstieg nach psychischer Erkrankung

Wer nach einer psychischen Erkrankung in den Betrieb zurückkehrt, steht Erwartungen, offenen Aufgaben, Teamdynamiken, manchmal auch Unsicherheit oder Schweigen gegenüber. Die Rückkehr wirkt von außen oft wie ein einfacher Schritt zurück in die Routine. Für die betroffene Person ist sie häufig einer der sensibelsten Punkte im ganzen Krankheitsverlauf. (SD)

Für einen guten Wiedereinstieg reicht ein freundlicher Empfang nicht aus. Eine psychische Krise endet nicht automatisch mit dem ersten Arbeitstag. Rückkehr ist kein Reset, sondern ein Übergang, der vorbereitet, begleitet und evtl. nachjustiert werden muss.

Wenn die Rückkehr an Erwartungen scheitert

Psychische Erkrankungen bringen oft längere Ausfallzeiten mit sich. Wer nach mehreren Wochen oder Monaten zurückkehrt, ist nicht mehr auf dem Laufenden. Damit beginnen häufig die Missverständnisse. Führungskräfte wollen entlasten, sprechen aber nicht klar genug über Prioritäten. Teams möchten rücksichtsvoll sein, ziehen sich aber aus Unsicherheit eher zurück. Betroffene wollen zeigen, dass es wieder geht, und übernehmen zu früh wieder zu viel. Deshalb sollte die Rückkehr nicht spontan „einfach laufen“. Sinnvoll ist ein Gespräch vor dem ersten Arbeitstag oder spätestens direkt zum Start. Dabei geht es nicht um Diagnosen, sondern um arbeitsbezogene Fragen: Welche Aufgaben sind zum Einstieg realistisch? Welche Prioritäten gelten? Welche Termine oder Situationen könnten besonders belastend sein? Wer ist Ansprechperson, wenn es nicht gut läuft?

Typische Stolperfallen beim Wiedereinstieg

Beim Wiedereinstieg gibt es einige Stolperfallen. Nutzen Sie die nachfolgende Tabelle, um Führungskräfte und Beschäftigte für typische Herausforderungen zu sensibilisieren.

Typische Stolperfallen beim Wiedereinstieg	
Stolperfälle	Warum sie problematisch ist
Es wird nur der erste Tag (Wiedereinstieg) geplant.	Die eigentliche Belastungsprobe kommt oft erst nach einigen Wochen.
Alle wollen die betroffene Person schonen, niemand spricht Klartext.	Aufgaben und Belastungsgrenzen bleiben unklar. Unklare Erwartungen erzeugen neuen Druck.
Die betroffene Person will alles aufholen.	Übermotivation und ggf. ein schlechtes Gewissen führen schnell wieder in die Überforderung.
Das Team weiß nicht, wie es mit der betroffenen Person umgehen soll.	Schweigen, Distanz oder Getuschel belasten zusätzlich.
Rückmeldung erfolgt nur bei Problemen.	Oft ist es schon zu spät, um nachzusteuern.

Gerade bei psychischen Erkrankungen ist Stabilisierung oft kein gerader Weg. Das heißt nicht automatisch, dass die Rückkehr misslingt. Es zeigt nur, dass Absprachen überprüft und angepasst werden müssen.

Den Blick auf das Team behalten

Bei der Rückkehr nach psychischer Erkrankung schauen oft alle nur auf die betroffene Person. Doch auch das Team braucht

Orientierung. Kolleginnen und Kollegen fragen sich vielleicht: Darf ich etwas sagen? Muss ich besonders vorsichtig sein? Wird jetzt Arbeit dauerhaft umverteilt? Warum erfahre ich nichts?

Führungskräfte müssen hier den Spagat zwischen zwei Aufgaben schaffen: Sie müssen die Situation der erkrankten Person vertraulich behandeln und gleichzeitig die Arbeit organisieren, ohne dass Kollegen und Kolleginnen das Gefühl bekommen, unfair behandelt zu werden.

Sie dürfen dem Team sagen, wer ab wann wieder da ist, welche Aufgabenverteilung gilt, welche Vertretungsregelungen sich ändern und welche Kommunikationswege vereinbart wurden. Sie dürfen aber ohne Zustimmung keine Diagnose, keine Therapie, keine privaten Hintergründe und keine Inhalte aus BEM- oder Rückkehrgesprächen weitergeben.

Was Beschäftigte zur Rückkehr wissen sollten

Machen Sie Beschäftigten klar, dass Rückkehrende weder in Watte gepackt noch misstrauisch beäugt werden müssen. Beides ist belastend. Hilfreich sind Normalität, Respekt und klare Absprachen. Das bedeutet z. B.:

- Diagnosen sind kein Pausenthema.
- Unterstützung heißt nicht Bevormundung.
- Getuschel ist keine Fürsorge.
- Rückfragen sollten arbeitsbezogen bleiben.
- Wer helfen möchte, kann konkrete Unterstützung anbieten.

Ein guter Satz, den Sie Kollegen für den Umgang mit Rückkehrern mitgeben können, ist: „Schön, dass du wieder da bist. Sag gern, wenn ich dich arbeitsbezogen unterstützen kann.“ Das reicht oft.

Auch der Arbeitsplatz braucht Aufmerksamkeit

Sensibilisieren Sie vor allem Führungskräfte dafür, dass viele Rückkehrprozesse scheitern, weil die Arbeitssituation unverändert bleibt. Dauernder Zeitdruck, Konflikte, Unterbrechungen oder unklare Zuständigkeiten verschwinden nicht durch eine Krankenschreibung. Sie warten am Arbeitsplatz auf die Rückkehrenden.

Deshalb sollten Führungskräfte nicht nur fragen: „Ist die Person wieder fit?“ Wichtiger ist: „Welche Bedingungen müssen wir prüfen, damit die Rückkehr dauerhaft gelingt?“ Dazu gehören z. B. realistische Arbeitsmengen, klare Prioritäten, planbare Pausen, geklärte Zuständigkeiten und regelmäßige kurze Rückmeldungen. Das sind keine Sonderrechte, sondern eine gute Arbeitsorganisation. Sie hilft allen Beschäftigten.



Fazit

Wer nach einer psychischen Erkrankung zurückkehrt, braucht keinen Schonraum, aber einen professionellen Start und ein gesundheitsförderliches Umfeld.

Ihr Unterweisungs-Leitfaden für den Umgang mit psychisch erkrankten Beschäftigten

Laden Sie zunächst die PowerPoint-Präsentation zur Unterweisung herunter und machen Sie sich mit den Inhalten vertraut. Das Thema psychische Belastungen und Erkrankungen ist im Arbeitsalltag häufig mit Unsicherheit verbunden – sowohl bei Führungskräften als auch im Kollegenkreis. Umso wichtiger ist eine sachliche, ruhige und respektvolle Durchführung der Unterweisung. (WB)

Folie 2: Warum das Thema wichtig ist

Machen Sie deutlich, dass sich Probleme häufig nicht sofort offen zeigen, sondern zunächst durch Veränderungen im Verhalten oder in der Zusammenarbeit bemerkbar machen. Fragen Sie die Teilnehmenden: „Welche Veränderungen fallen im Arbeitsalltag meist zuerst auf?“ Greifen Sie typische Antworten wie Rückzug, Gereiztheit, Konzentrationsprobleme oder Konflikte auf und leiten Sie anschließend zur nächsten Folie über.

Folie 3: Psychische Belastungen sind oft nicht sichtbar

Besprechen Sie die aufgeführten Veränderungen und weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass niemand Krankheiten diagnostizieren soll. Entscheidend ist, Veränderungen wahrzunehmen und ernst zu nehmen. An dieser Stelle passt die Übung „Veränderungen erkennen“ von Seite 4 besonders gut. Nutzen Sie die dort beschriebenen Fallbeispiele und diskutieren Sie gemeinsam:

- Welche Veränderungen fallen auf?
- Welche Auswirkungen entstehen im Arbeitsalltag?
- Wann sollte Unterstützung angeboten werden?

Folie 4: Was Betroffene häufig erleben

Schaffen Sie Verständnis für die Situation betroffener Beschäftigter. Viele Menschen sprechen aus Angst vor negativer Bewertung oder beruflichen Nachteilen nicht offen über ihre Belastungen. Achten Sie darauf, dass die Diskussion nicht zu allgemein oder theoretisch wird. Ziel ist keine psychologische Grundsatzdiskussion, sondern die Frage: „Warum fällt es vielen Menschen schwer, Probleme frühzeitig anzusprechen?“

Folie 5: Gut gemeint – aber oft problematisch

Lesen Sie die Aussagen auf der Folie einzeln vor und lassen Sie die Teilnehmenden spontan einschätzen, wie solche Bemerkungen vermutlich wirken. Nutzen Sie anschließend die Übung „Gut gemeint – aber problematisch“ von Seite 4. Wichtig: Viele problematische Aussagen entstehen nicht aus böser Absicht, sondern aus Unsicherheit oder dem Wunsch, schnell zu helfen. Trotzdem können sie zusätzlichen Druck erzeugen oder Betroffene weiter isolieren.

Folie 6: Das 1. Gespräch

Erarbeiten Sie gemeinsam, warum frühe Gespräche oft schwierig sind. Viele Beschäftigte haben Angst, etwas Falsches zu sagen oder die Situation zu verschlimmern. Machen Sie deutlich, was wichtig ist, z. B. konkrete Beobachtungen ansprechen, ruhig bleiben, zuhören, keine Vorwürfe formulieren und keine Diagnosen stellen. An dieser Stelle passt das Rollenspiel von Seite 4.

Folie 7: Wenn Spannungen im Team entstehen

Diese Folie ist besonders wichtig, weil psychische Belastungen oft nicht nur die betroffene Person, sondern auch das Team beeinflussen. Sprechen Sie offen darüber, dass Frust oder Überforderung im Team entstehen können, dass Gerüchte und verletzendes Bemerkungen häufig aus Unsicherheit entstehen und dass Probleme trotzdem sachlich angesprochen werden müssen.

Folie 8: Verantwortung und Grenzen

Erklären Sie, dass Kolleginnen und Kollegen keine therapeutischen Aufgaben übernehmen dürfen. Führungskräfte müssen Belastungen ernst nehmen und Unterstützung organisieren, gleichzeitig bleibt ein respektvoller Umgang Aufgabe aller Beschäftigten. Weisen Sie außerdem darauf hin: Probleme dürfen offen angesprochen werden, solange dies sachlich und respektvoll geschieht.

Folie 9: Was Teams stärken kann

Nutzen Sie die Folie für einen positiven, aber realistischen Ansatz. Machen Sie deutlich, dass psychische Belastungen sich nicht immer verhindern lassen, ein gutes Teamklima jedoch helfen kann, Probleme früher zu erkennen und gemeinsam Lösungen zu finden. Fragen Sie die Teilnehmenden: „Was hilft im Arbeitsalltag wirklich dabei, Probleme frühzeitig anzusprechen?“

Greifen Sie dabei praktische Punkte auf:

- respektvolle Gespräche,
- klare Regeln,
- gegenseitige Unterstützung,
- realistische Arbeitsbelastungen,
- sachlicher Umgang bei Konflikten.

Folie 10: Zusammenfassung

Fassen Sie die wichtigsten Aussagen der Unterweisung noch einmal kurz zusammen:

- Veränderungen ernst nehmen,
- Probleme nicht ignorieren,
- respektvoll miteinander umgehen,
- Belastungen frühzeitig ansprechen,
- niemanden ausgrenzen,
- gemeinsam nach Lösungen suchen.

Lassen Sie Ihre Teilnehmenden zum Abschluss das Quiz auf Seite 5 durchführen und diskutieren Sie die Fragen und Antworten.

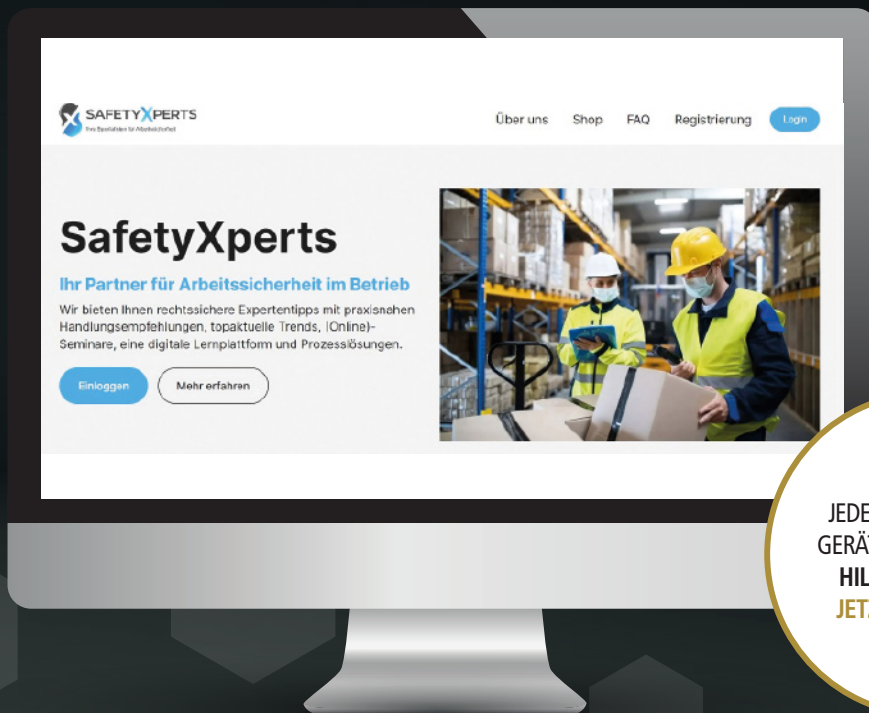


Download-Tipp

PowerPoint-Präsentation:  <https://t1p.de/0f7qc>



NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



JEDERZEIT VON ALLEN
GERÄTEN AUF ARBEITS-
HILFEN ZUGREIFEN
JETZT ANMELDEN!



**Nutzen Sie den Onlinebereich
auch mobil und stöbern
Sie durch die Updates:
safetyxperts.de/login**



Arbeitshilfen: Muster, Vorlagen, Checklisten

In jeder Ausgabe weisen wir auf Arbeitshilfen zum Download hin. Diese finden Sie hier bequem per Schlagwortsuche. Mit diesen praktischen Lösungen arbeiten Sie schneller und fehlerfrei.



Archiv: Ihre Ausgaben

Digital und auf allen Geräten können Sie auf die bisher erschienenen Ausgaben bequem zugreifen – nichts geht verloren!



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets über aktuelle Themen und wichtige Änderungen im Arbeitsschutz informiert.

Impressum

Verleger: SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28/95 50 160 • Fax: 02 28/36 96 480 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundenservice@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn • ISSN 2510-3733 • Erscheinungsweise: 54 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Chanaya Schönborn, Bonn • Autoren: Svenja Dammasch (SD), Buxtehude; Werner Böcker (WB), Hamm; Maria Markatou (MM), München • Schlussredaktion: Christine Schmatloch, M.A., Hückeswagen • Satz: OtterbachMedien, Freudenberg • Druck: Warlich Druck, Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Kundenservice in der Schweiz: Kundenservice • VNR.CH • 9024 St. Gallen • Telefon: 071/31 16 270

• Telefax: 071/31 40 610 • E-Mail: kundenservice@vnr.ch • „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell Premium“ ist auch in englischer und polnischer Sprache verfügbar. Bei Interesse melden Sie sich gerne bei uns unter kundendienst@safetyxperts.de • Alle Angaben in „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell Premium“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. • © 2026 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Dieser Fachnewsletter richtet sich gleichermaßen an weibliche und männliche Leser. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche Schreibweise (z. B. Unternehmer, Mitarbeiter) gewählt. Diese schließt stets alle Geschlechterformen mit ein.





Die „3-Minuten-Nachfrage“

Viele psychische Belastungen bleiben lange unbemerkt, weil im Arbeitsalltag fast nur noch über Aufgaben, Termine und Probleme gesprochen wird. Nehmen Sie sich regelmäßig bewusst zwei bis drei Minuten Zeit für einzelne Beschäftigte. Fragen Sie konkret:

„Wie kommst du im Moment mit der Arbeitsbelastung klar?“

„Gibt es etwas, das dich aktuell besonders stresst?“

„Wo läuft es zurzeit unnötig schwierig?“

Wichtig dabei: Nicht sofort Lösungen vorgeben, sondern zunächst aufmerksam zuhören. Oft zeigt sich erst in solchen kurzen Gesprächen, wo Belastungen entstehen oder Unterstützung sinnvoll wäre.

Senden Sie uns gerne
Ihre Anregungen und
Themenwünsche per E-Mail an:

✉ premium@safetyxperts.de



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit