

**Marco Höfer**

# Risiko-Screening für psychische Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz

Retrospektive Datenanalys

**Masterarbeit**

# BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei [www.GRIN.com](http://www.GRIN.com) hochladen  
und kostenlos publizieren



## **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

## **Impressum:**

Copyright © 2019 GRIN Verlag  
ISBN: 9783668997738

## **Dieses Buch bei GRIN:**

<https://www.grin.com/document/497064>

**Marco Höfer**

# **Risiko-Screening für psychische Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz**

**Retrospektive Datenanalys**

## **GRIN - Your knowledge has value**

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite [www.grin.com](http://www.grin.com) ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

### **Besuchen Sie uns im Internet:**

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

[http://www.twitter.com/grin\\_com](http://www.twitter.com/grin_com)

Deutsche Hochschule für  
Prävention und Gesundheitsmanagement  
Hermann Neuberger Sportschule 3  
66123 Saarbrücken

# Master-Thesis

zur Erlangung des Grades

**Master of Arts**

**Titel der Abschlussarbeit:**

*Retrospektive Datenanalyse eines Risiko-Screenings  
für psychische Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz  
am Beispiel eines Industrieunternehmens*

Studiengang: Prävention und Gesundheitsmanagement (MA)

eingereicht von

Name, Vorname: Höfer, Marco

Ort und Tag der Einreichung: Saarbrücken, 08.05.2019

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG UND PROBLEMSTELLUNG</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>ZIELSETZUNG</b> .....	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>GEGENWÄRTIGER KENNTNISSTAND</b> .....	<b>7</b>
<b>3.1</b>	<b>Einordnung der Begriffe Gesundheit, BGM, BGF und Arbeitsschutz</b> .....	<b>7</b>
3.1.1	Gesundheit.....	7
3.1.2	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) .....	8
3.1.3	Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF).....	11
3.1.4	Arbeitsschutz.....	11
<b>3.2</b>	<b>Einordnung der Begriffe „Psychische Belastung“ und „Stress“</b> .....	<b>13</b>
<b>3.3</b>	<b>Aktueller Forschungsstand</b> .....	<b>15</b>
3.3.1	Psychische Belastungen und Erkrankungen im Allgemeinen .....	15
3.3.2	Psychische Belastungen und Erkrankungen im Arbeitsbezug.....	17
<b>3.4</b>	<b>Work Ability Index (WAI)</b> .....	<b>19</b>
<b>3.5</b>	<b>Beschreibung aktueller Screeningverfahren zu psych. Belastungen am Arbeitsplatz</b> .....	<b>21</b>
3.5.1	Beobachtende Verfahren .....	21
3.5.2	Interview .....	22
3.5.3	Fragebogen.....	23
<b>4</b>	<b>METHODIK</b> .....	<b>24</b>
<b>4.1</b>	<b>Beschreibung / Vorstellung des Unternehmens (anonymisiert)</b> .....	<b>24</b>
<b>4.2</b>	<b>Forschungsfragen / Hypothesen</b> .....	<b>24</b>
<b>4.3</b>	<b>Beschreibung der Stichprobe</b> .....	<b>25</b>
<b>4.4</b>	<b>Forschungsdesign</b> .....	<b>26</b>
<b>4.5</b>	<b>Datenerhebung</b> .....	<b>27</b>
<b>4.6</b>	<b>Datenauswertung</b> .....	<b>30</b>
<b>5</b>	<b>ERGEBNISSE</b> .....	<b>32</b>
<b>5.1</b>	<b>Deskriptive Auswertung</b> .....	<b>32</b>

<b>5.2</b>	<b>Inferenzstatistik.....</b>	<b>62</b>
5.2.1	Hypothesenprüfungen der Unterschiedshypothesen (F1-H1 und F2-H3) .....	62
5.2.2	Hypothesenprüfung der Zusammenhangshypothese (F3-H6) .....	63
5.2.3	Sonstige Hypothesenprüfungen (F2-H2, F3-H4 und F3-H5) .....	64
5.2.4	Beantwortung der Forschungsfragen.....	66
<b>6</b>	<b>DISKUSSION .....</b>	<b>67</b>
<b>7</b>	<b>ZUSAMMENFASSUNG.....</b>	<b>70</b>
<b>8</b>	<b>LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>72</b>
<b>9</b>	<b>ABBILDUNGS-, TABELLEN-, ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS .....</b>	<b>80</b>
9.1	Abbildungsverzeichnis.....	80
9.2	Tabellenverzeichnis.....	81
9.3	Abkürzungsverzeichnis.....	82
	<b>ANHANG .....</b>	<b>84</b>
	<b>Anhang 1: Fragebogen (entfernt aufgrund von Anonymisierung) .....</b>	
	<b>Anhang 2: Rohdaten-Tabelle.....</b>	<b>85</b>
	<b>Anhang 3: Berechnungen.....</b>	<b>86</b>

# 1 Einleitung und Problemstellung

„Wer nicht jeden Tag etwas für seine Gesundheit aufbringt, muss eines Tages sehr viel Zeit für die Krankheit opfern“ (Sebastian Kneipp, o. J.).

Diese Aussage fließt zunehmend mehr in die strategischen Ausrichtungen der Unternehmen verschiedener Branchen ein. Überwiegend personalstarke Vertreter erkennen einen Nutzen, welcher mit der Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements einhergeht. Aber auch der Anteil an kleinen sowie mittelständischen Unternehmen (KMUs) steigt weiter an. Mit insgesamt 18% hat nach eigenen Angaben in Deutschland fast jedes fünfte Unternehmen bereits ein Gesundheitsmanagement eingeführt (Handelskammer Hamburg, 2014). Auf der einen Seite wird dieses in Form von sozialer Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmern als Wettbewerbsvorteil im Recruiting genutzt. Auf der anderen Seite stellt es für das Unternehmen selbst ein wichtiges Instrument im Zuge des demografischen Wandels dar. Krankheitsbedingte Fehlzeiten sollen reduziert und die Arbeitsfähigkeit der Belegschaft bis zum Renteneintritt gesichert werden. Das sind Gründe, warum in der Arbeitswelt im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement seit einigen Jahren ein starker Trend in Deutschland zu erkennen ist. Dieser Trend könnte wiederum mitverantwortlich dafür sein, dass der Krankenstand in 2017 erstmals wieder – mit 4,2% – rückläufig war (DAK Dachverband, 2017). Allerdings lässt sich Gesundheit im Betrieb nicht allein anhand einer Quote festmachen. Nach wie vor spielen Erkrankungen am Muskel-Skelett-System sowie psychische Erkrankungen und Belastungen eine übergeordnete Rolle im beruflichen Kontext. Beide belegen die ersten beiden Plätze in Bezug auf die häufigsten Krankheitsarten in Deutschland, welche verantwortlich für Arbeitsunfähigkeits-Tage (AU-Tage) sind. Dabei sind 16,7% aller AU-Tage auf psychische Erkrankungen zurückzuführen. Die Ursache dafür liegt in der langen Ausfallzeit (AU-Dauer) pro Fall. Fällt ein Mitarbeiter aufgrund einer psychischen Erkrankung aus, geschieht dies durchschnittlich für 35,5 Arbeitstage. Diese Daten des DAK Gesundheitsreports verdeutlichen, wie hoch das Interesse seitens des Unternehmens sein sollte, die eigenen Arbeitnehmer auch psychisch gesund zu erhalten und Themen wie Stress, Depression und Burn-/Boreout – in Anbetracht der Tatsache, dass seit 2013 die Verpflichtung zur Durchführung einer psychischen Belastungsfähigkeit besteht – ernst zu nehmen.

Die Erstellung dieser Thesis sowie die Behandlung der Thematik sind daher in zwei Punkten begründet.

Zum einen wird die Arbeit als Prüfungsleistung für den erfolgreichen Abschluss des Master-Studiums benötigt.

Zum anderen bekommt der Autor vermehrt den Eindruck, dass bei Erkrankungen und insbesondere bei Krankschreibungen mit zweierlei Maß gemessen wird – sowohl von außen aus Sicht des beruflich-sozialen Umfeldes (Arbeitgeber, Vorgesetzte, Kollegen) als auch aus der Selbstperspektive: Während die Schuldzuweisung einer Erkrankung der Atemwegs-Organen einzig und allein in einer Jahreszeit (Grippewelle) verortet wird, findet dahingegen eine diagnostizierte Depression teilweise gar keine Akzeptanz. Dass das System „Arbeit“ dabei eine ebenso große Rolle spielen kann (beispielsweise durch Führungsverhalten) wie eventuell bei der betroffenen Person nicht vorhandene Ressourcen, wird ausgeblendet. Es ist daher davon auszugehen, dass die oben aufgeführten Zahlen in Bezug auf psychische Erkrankungen tatsächlich nochmal höher ausfallen würden, wenn daran erkrankte Mitarbeiter von ihrem Umfeld ermutigt statt stigmatisiert würden. Der Autor der Arbeit weist an dieser Stelle darauf hin, dass dies lediglich eine Schilderung seiner subjektiven Wahrnehmung bezogen auf sein privates und berufliches Umfeld darstellt. Sie soll verdeutlichen, warum er sich dafür entschieden hat, sich mit dem Thema „Psychische Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz“ wissenschaftlich auseinanderzusetzen.

Im ersten Schritt wird er auf den aktuellen Kenntnisstand dieses Themenkomplexes eingehen (literarischer Teil), bevor er sich im Anschluss mit der für die Thesis durchgeführten Untersuchung befasst (empirischer Teil), um sich der im folgenden Kapitel beschriebenen Zielsetzung zu nähern.

## 2 Zielsetzung

Ziel der vorliegenden Arbeit ist die Analyse eines Risiko-Screenings im Rahmen einer bereits stattgefundenen schriftlichen Mitarbeiterbefragung. Es sollen psychische Belastungen und Beanspruchungen von Beschäftigten eines vom Autor anonymisierten Industrieunternehmens mit dem Standort in NRW durch Einsatz eines intern verwendeten Fragebogens in Bezug auf die unten dargestellten Fragestellungen ausgewertet werden.

Für den empirischen Teil der Arbeit wird somit auf ein Fragebogen und die dem Autor zur Verfügung gestellten Rohdaten der Befragung zurückgegriffen. Sämtliche weitere Informationen zur Methodik werden in Kapitel 4 erläutert.

Die Masterarbeit soll folgende Fragestellungen beantworten:

1. *Inwieweit unterliegen Mitarbeiter/innen des Unternehmens psychischen Belastungen aus der Arbeit?*
2. *Inwieweit zeigen Mitarbeiter/innen des Unternehmens Auswirkungen der psychischen Belastungen?*
3. *Inwieweit stehen den Mitarbeiter/innen des Unternehmens externale und persönliche Ressourcen zur Bewältigung belastender Arbeitssituationen zur Verfügung?*