



Nach einer psychischen Krise zurück in den Job

Die gute Nachricht

Ob ethnische und soziale Hintergründe, Geschlechteridentitäten, alte und junge Mitarbeitende mit oder ohne Behinderung – Diversität ist für viele Firmen inzwischen Teil der Unternehmenskultur. So hat fast die Hälfte (49 Prozent) der Betriebe ab 20 Beschäftigten laut einer Bitkom-Umfrage das Ziel verankert, Diversität in der Belegschaft zu erhöhen. Rund ein weiteres Drittel plant oder diskutiert Diversitätsziele.

[> Infos.](#)

Inhalt

Neuer Rekord: S. 3 >

Noch nie wurde so viel in Teilzeit gearbeitet.

Fortschritte beim Arbeitsschutz: S. 4 >

Immer mehr Unternehmen setzen auf Gefährdungsbeurteilungen.

Wie geht es weiter nach einer psychischen Erkrankung?

Psychische Leiden wie Depressionen und Angststörungen nehmen zu und führen oft zu langen Ausfallzeiten. Doch wie geht es nach überstandener Krise weiter? Für eine nachhaltige Wiedereingliederung in den Job braucht es Experten zufolge einen Mix aus individuellen, sozialen und arbeitsbezogenen Maßnahmen.

Besonders wichtig sind laut Dr. Anika Schulz und Ute Schröder von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ein unterstützendes, vertrauensvolles Arbeitsumfeld, der Abbau von Stigmatisierung und die Bereitschaft zur flexiblen Gestaltung des Arbeitsumfeldes. Außerdem sei eine enge Zusammenarbeit aller Beteiligten notwendig, wozu auch Therapeuten, Ärztinnen und die Betroffenen selbst gehörten. Ein zentrales Instrument ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).

Eine strukturierte Wiedereingliederung verläuft den Forscherinnen zufolge in vier Phasen. Die erste umfasst eine **Ko-Orientierung**, bei der eine gemeinsame Perspektive entwickelt wird. „Noch während der Arbeitsunfähigkeit sollte ein erster Austausch zwischen Betrieb und Beschäftigten stattfinden“, sagt Schulz zu AOK Original. In Phase zwei geht es um die **Koordinierung**. „Ziel dieser Phase ist es, die Wiedereingliederung vorausschauend zu planen und vor der tatsächlichen Rückkehr organisatorisch vorzubereiten“, erläutert Schröder.

In der dritten Phase steht die **Kooperation** im Vordergrund. Die Beschäftigten kehren in den Job zurück und die gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen werden umgesetzt. Ideal sei die sogenannte „Stufenweise Wiedereingliederung“ (STWE) zur Erprobung der beruflichen Belastbarkeit sowie veränderter Verhaltensweisen, erläutern die Wissenschaftlerinnen. Dazu gehören kontinuierliche Reflektionsgespräche. Die vierte Phase dient als **erneute Ko-Orientierung** dazu, Rückfälle zu vermeiden. Um die Arbeitsfähigkeit dauerhaft zu erhalten, seien jetzt „ein bewusster Umgang mit den eigenen Belastungsgrenzen, ein sensibler Blick auf herausfordernde Arbeitsbedingungen und Ressourcen sowie eine gesunde Balance zwischen Beruf und Privatleben“ entscheidend, unterstreicht Schulz.

Personal- und Betriebsräte spielen nach Ansicht der Expertinnen in dem Prozess eine zentrale Rolle, etwa als Vertrauenspersonen für Beschäftigte. Sie können aber auch auf die Einhaltung



gesetzlicher Vorgaben für das BEM achten, an der Entwicklung betrieblicher Regelungen zur Rückkehr mitwirken, für das Thema psychische Gesundheit im Betrieb sensibilisieren und auf bessere Arbeitsbedingungen hinwirken. Laut Schröder zeigt eine Auswertung von Daten aus 2024, dass noch immer fast die Hälfte aller Berechtigten kein BEM-Angebot erhält.

[> Infos.](#)

Webtipp

Tipps zum Umgang von Arbeitgebenden mit psychisch kranken Beschäftigten.

[> Infos.](#)



Teilzeit boomt

Noch nie wurde in Deutschland so viel in Teilzeit gearbeitet wie im ersten Quartal 2025. Die Teilzeitquote stieg im Zeitraum von Januar bis März um weitere 0,4 Punkte auf 39,8 Prozent, wie aus der Arbeitszeitrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervorgeht. Im Vergleich zum Vorjahresquartal wuchs die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um 190.000 auf 16,75 Millionen.

Die Zahl der Erwerbstätigen lag im ersten Quartal bei 45,82 Millionen – ein Rückgang zum Vorjahr um 60.000. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten erhöhte sich um 1,1 Prozent, die der Vollzeitbeschäftigten dagegen verringerte sich um 0,6 Prozent auf 25,35 Millionen. Laut dem Statistischen Bundesamt waren im vergangenen Jahr Frauen mehr als vier Mal so häufig in Teilzeit wie Männer.

> **Infos.**

Chronisch krank

Mehr als die Hälfte der Erwachsenen in Deutschland (53,7 Prozent) leidet an einer oder mehreren chronischen Krankheiten oder langanhaltenden gesundheitlichen Problemen. Mit 57,2 Prozent war der Anteil bei Frauen höher als bei Männern (50 Prozent). Das zeigen neue Daten des Robert-Koch-Instituts im Rahmen des Panels „Gesundheit in Deutschland“.

Der Anteil nimmt über die Altersgruppen hinweg zu, von 33,9 Prozent bei den 18- bis 29-Jährigen bis auf 73,3 Prozent in der Altersgruppe ab 80 Jahren. Personen der niedrigen Bildungsgruppe waren häufiger chronisch krank (61,9 Prozent) als Personen mit mittlerer Bildung (51 Prozent), die wiederum häufiger chronisch krank waren als Menschen der hohen Bildungsgruppe (46,7 Prozent). Häufige chronische Leiden sind Herz-Kreislauf- oder Atemwegserkrankungen, psychische Krankheiten, Diabetes sowie Beschwerden an Muskeln und Skelett.

> **Infos.**



§ Rechtskolumne

Kein Geld wegen entzündetem Tattoo

Wer sich in seiner Freizeit tätowieren lässt und dadurch krankheitsbedingt ausfällt – etwa wegen einer Entzündung – hat keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

So entschied das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein in einem aktuellen Urteil. Denn

durch ihre Zustimmung zur Tätowierung rechnet die Person mit möglichen Komplikationen und akzeptiert dieses Risiko bewusst.

Im konkreten Fall ließ sich eine Pflegehilfskraft am Unterarm tätowieren.

Die Stelle entzündete sich, woraufhin sie mehrere Tage krankgeschrieben war. Ihr Arbeitgeber, ein Pflegedienst, verweigerte die Lohnfortzahlung, wogegen die Frau klagte. Das Gericht gab jedoch dem Unternehmen recht. Die Beschäftigte habe eine mögliche Infektion der Tätowierung billigend in Kauf genommen und die Arbeitsunfähigkeit damit selbst verschuldet. Denn in bis zu fünf Prozent der Fälle träten nach Tätowierungen Komplikationen wie diese auf. Ihr Verhalten stelle einen groben Verstoß gegen ihr Eigeninteresse dar, die Gesundheit zu erhalten.

5 Sa 284 a/24



Fortschritte beim Arbeitsschutz

Der systematische Schutz von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit hat deutliche Fortschritte gemacht. Einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung zufolge setzen etwa immer mehr Betriebe auf eine Gefährdungsbeurteilung. Sichtbar wird aber auch: Bei einigen Unternehmen besteht weiter Nachholbedarf.

Bei den Gefährdungsbeurteilungen gab es in den vergangenen zehn Jahren einen Anstieg von 52 Prozent (2015) auf 68 Prozent (2023/24), wie die Befragung im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie von Bund, Ländern und gesetzlicher Unfallversicherung (DGUV) zeigt. Bei Kleinstbetrieben bis zu neun Beschäftigten wuchs der Anteil sogar von 42 auf 61 Prozent. Rund zwei Drittel der Firmen mit Gefährdungsbeurteilungen geben an, auch psychische Belastungen wie Stress, Zeit- und Leistungsdruck zu berücksichtigen.

„Eine gute Gefährdungsbeurteilung ist wie ein Kompass: Sie hilft Schwachstellen in der Arbeitschutzorganisation aufzudecken und zielgerichtet die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen abzuleiten“, kommentiert Sabine Majehrke, Vorsitzende des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, die Ergebnisse.

Den Betrieben zufolge werden auch deutlich mehr Schulungen für Führungskräfte zum Arbeitsschutz durchgeführt. Ihr Anteil stieg von 39 auf 64 Prozent. Ein großer Teil der interviewten Beschäftigten wiederum gibt an, dass sie Beschwerden und Wünsche zum Arbeitsschutz einbringen können und die betrieblichen Regelungen in diesem Bereich klar sind. Auch 77 Prozent der Unternehmen halten das Regelwerk zum Arbeitsschutz für verständlich, und 75 Prozent finden es gut umsetzbar.

Von den interviewten Beschäftigten geben 85 Prozent an, dass Sicherheitsmängel nach Meldung umgehend beseitigt werden. Und aus Sicht von 59 Prozent tut der Betrieb genug, um langfristige gesundheitliche Belastungen zu minimieren.

Allerdings: Bestimmte Arbeitsvorgaben werden noch nicht in allen Unternehmen im gesetzlich geforderten Umfang umgesetzt. So nimmt rund ein Drittel der Firmen nach wie vor keine Gefährdungsbeurteilung vor. Als Gründe nennen sie, dass Gefährdungen mündlich besprochen würden, keine relevanten Gefährdungen vorlägen oder die Beschäftigten Risiken eigen-



ständig erkennen würden. Nachholbedarf besteht der Auswertung zufolge auch beim Ausbau der betriebsärztlichen Betreuung und der strukturierten Kommunikation zu Arbeitsschutzthemen. Zudem geben 26 Prozent der Mitarbeitenden an, dass es bei ihnen keine Folgen hat, wenn arbeitsschutzrechtliche Vorgaben nicht eingehalten werden. Laut DGUV-Hauptgeschäftsführer Dr. Stefan Hussy gibt es insbesondere bei kleinen und mittelständischen Betrieben „Unterstützungs- und Verbesserungsbedarf“.

> Infos.

Impressum

Herausgeber: AOK-Bundesverband GbR; Redaktion und Grafik: KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG 10178 Berlin, Rosenthaler Straße 31, www.kompart.de; Verantwortlich: Frank Schmidt; Redaktion: Thorsten Severin, Stefanie Roloff; Grafik: Geertje Steglich; Fotos: S.1: AOK, S.2: iStock.com/s:kal19, S.3: AOK, iStock.com/S-S-S, S.4: iStock.com/isayildiz; Informationen zum Datenschutz finden Sie hier: www.aok-original.de/datenschutz.html

Apps & Links

> Infos zu Gefährdungsbeurteilungen

> Infos zur Arbeitsstättenverordnung