

# Auswirkungen von psychischen Belastungen in der Bauindustrie

## Impact of mental stress in the construction industry

Dr.-Ing. Dominik Waleczko, Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Institut für Technologie und Management im Baubetrieb (TMB), Gotthard-Franz-Straße 3 76131 Karlsruhe, dominik.waleczko@kit.edu

Kristina Lich B.Sc., Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Institut für Technologie und Management im Baubetrieb (TMB), Gotthard-Franz-Straße 3 76131 Karlsruhe, kristina.lich@student.kit.edu

### Kurzfassung

Laut der Gesundheitsberichterstattung diverser Krankenkassen wurde 2022 ein neuer Höchststand an Krankheitstagen aufgrund psychischer Erkrankungen erreicht. Die anhaltende Belastung durch die Covid-19-Pandemie wird als Begründung herangezogen, jedoch fällt auf, dass der Anstieg der Zahlen deutlich früher begonnen hat. Stetig wachsende Anforderungen erzeugen arbeitsorganisatorischen Druck auf die Beschäftigten der Bauindustrie. Dies kann dazu führen, dass das emotionale und das körperliche Wohlbefinden sowie das soziale Umfeld beeinträchtigt werden. Es wird aufgezeigt, wie in der Bauindustrie bisher mit diesem Problem umgegangen wird. Zunächst wird allgemein in das Thema psychische Belastungen sowie Methoden zur Stressbewältigung eingeführt. Darauf aufbauend werden erste Empfehlungen vorgestellt, wie mit diesen Belastungen umgegangen werden kann. Hierzu wurden eine Literaturrecherche sowie eine empirische Vorstudie durchgeführt. Außerdem wurde eine Umfrage veranlasst, um eine erste Einschätzung zu erhalten, wie sich die Covid-19-Pandemie auf die mentale Gesundheit von Beschäftigten der Bauindustrie ausgewirkt hat.

### Abstract

According to the health reporting of various health insurance companies, a new peak in sick days due to mental illness was reached in 2022. The continuing burden of the Covid 19 pandemic is used as a reason, but it is noticeable that the increase in numbers started much earlier. Constantly increasing demands create work organisational pressure on employees in the construction industry. This can lead to emotional and physical well-being as well as the social environment being affected. It will be shown how this problem has been dealt with in the construction industry so far. First, a general introduction to the topic of psychological stress and methods of coping with stress is given. Based on this, first recommendations are presented on how to deal with these stresses. For this purpose, a literature review and a preliminary empirical study were conducted. In addition, a survey was initiated to obtain an initial assessment of how the Covid 19 pandemic has affected the mental health of employees in the construction industry.

### 1 Einleitung

Im Jahr 2021 wurde gemäß des DAK-Psychreport 2022 ein neuer Höchststand an Krankheitstagen aufgrund psychischer Erkrankungen erreicht. Auf 100 versicherte Personen wurden rund 276 Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) gezählt. Der neue Höchststand wird vor allem durch die anhaltende Belastung durch die Covid-19-Pandemie begründet. Generell konnte festgestellt werden, dass von dem Anstieg psychischer Erkrankungen Frauen (352 AU-Tage pro 100 Versicherte) deutlich stärker betroffen sind als Männer (211 AU-Tage pro 100 Versicherte). Während Frauen stärker unter Ängsten leiden, werden Männer häufiger wegen auftretender Störungen infolge von Alkoholmissbrauch oder anderem Drogenkonsum krankgeschrieben. [1]

Dieser Trend ist auch in der Gesundheitsberichterstattung anderer Krankenkassen sichtbar. So sind in Statista [2] diverse Zahlen und Studien gesammelt und zusammengefasst, die die Folgen von psychischen Erkrankungen für

den Arbeitsmarkt zusammenfassen. Auffällig ist, dass der Trend lange vor der Covid-19-Pandemie startete, denn die Zahl der Krankschreibungen aufgrund psychischer Diagnosen steigt seit dem Jahr 2006 kontinuierlich an. Gemäß der AOK hatte sich bis 2016 die Zahl der Krankschreibungen aufgrund psychischer Erkrankungen um 50 % und die Zahl der daraus resultierenden AU-Tage um knapp 80 % erhöht. Die BKK macht psychische Erkrankungen für rund 15 % aller AU-Tage verantwortlich. Die DAK hat 2016 berichtet, dass sich in den letzten 20 Jahren das Arbeitsunfähigkeitsvolumen aufgrund psychischer Erkrankungen mehr als verdreifacht hat. In dieser Zeit sind depressive Episoden zur dritt wichtigsten Einzeldiagnose bei Arbeitsunfähigkeit aufgestiegen.

Die Bauindustrie ist unter anderem geprägt durch hohe fachliche Komplexität und stetigem Wettbewerbs- sowie Termindruck. Stetig wachsende berufliche Anforderungen erzeugen arbeitsorganisatorischen Druck auf die Beschäftigten. Dabei wird sowohl das emotionale als auch körperliche Wohlbefinden und das soziale Umfeld maßgeblich

DOI: 10.17185/dupublico/79095



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 Lizenz (CC BY-SA 4.0)

beeinträchtigt. Demnach sind sowohl kurzfristige als auch langfristige Stressreaktionen nicht zu vermeiden. Die Kombination aus arbeitsorganisatorischer Belastung und einer potenziellen Beeinträchtigung mit privatem Hintergrund, kann dabei verstärkte gesundheitsgefährdende Folgen generieren. [3]

Aufgrund dieser Anforderungen liegt es nahe, dass die Bauindustrie ebenfalls von den steigenden Auswirkungen von psychischen Erkrankungen betroffen ist. In dieser Veröffentlichung sollen erste Recherchen und Studien vorgestellt werden, die sich mit psychischen Belastungen in der Bauindustrie befassen. Hierzu wurde zunächst der Stand der Technik bezüglich der psychischen Belastungen im Arbeitsalltag ermittelt. Außerdem wurde eine erste empirische Studie darüber durchgeführt, wie sich die Covid-19-Pandemie auf die mentale Gesundheit von Beschäftigten der Bauindustrie ausgewirkt hat. Abschließend sollen erste Ansätze beschrieben werden, wie mit psychischen Belastungen umgegangen werden kann.

## 2 Umgang mit psychischen Belastungen

### 2.1 Psychische Belastungen im Arbeitsumfeld

Die „[p]sychische Gesundheit ist nicht nur durch biologische und psychologische Faktoren bedingt, sondern ein vielschichtiger Prozess, der neben persönlicher Disposition und individuellem Verhalten maßgeblich von sozialen, sozioökonomischen, kulturellen und ökologischen Faktoren beeinflusst wird.“ Sie beschreibt das Ergebnis der Wechselbeziehungen zwischen Individuum und Umfeld bzw. Umwelt. [4]

Um Stresszustände zu verstehen, müssen die Ursachen (Belastungen) und die individuellen Folgen bzw. Auswirkungen (Beanspruchungen) von Stressauslösern, sogenannten Stressoren, identifiziert werden. In der Fachliteratur werden allgemeine Abgrenzungskategorien von Stressoren, wie z. B. innere und äußere, situative und zeitlich begrenzte sowie arbeitsorganisatorische und soziale, vorgeschlagen. Innerhalb der situativen Stressoren besitzen Mikrostressoren (alltägliche Ärgernisse) die höchste Eintrittswahrscheinlichkeit und werden zugleich gesellschaftlich als vermeintlich harmlos interpretiert. Solche kurzzeitigen Stressreaktionen können kumuliert zu ernstzunehmenden Beanspruchungen werden. [5] Langandauernde Wirkungen bedingen chronische Stressoren, wie z. B. anhaltender Termindruck. Gesundheitsschädliche Folgen können sowohl infolge kurzer und traumatischer Stressoren als auch verzögert durch kumulierte und moderate Stressoren entstehen. Zeitlich verzögerte posttraumatische Effekte der Psyche, die trotz Abwesenheit der ursprünglichen Stressoren entstehen, werden durch den *sleepers effect* beschrieben. Arbeitsorganisatorische Stressoren können anhand verschiedener Rollen [6] oder durch qualitative sowie quantitative Über- und Unterforderung [7] kategorisiert werden. Rollenstress gliedert sich in

Rollenkonflikt, -ambiguität und -überforderung. Bei zu hoher Komplexität (qualitativ) und/oder Zeitdruck (quantitativ) einer Aufgabenstellung wird von Überforderung gesprochen. Auch die Konsequenzen einer Unterforderung sind nicht zu unterschätzen. Ermüdungsähnliche Zustände, wie z. B. ein Monotoniezustand, eine herabgesetzte Wachsamkeit oder psychische Sättigung können daraus resultieren. Die Gesundheitsgefährdung infolge einer Unterforderung steht einer Überforderung keineswegs nach. Eine weitere Ursache können äußere Einflüsse im arbeitsorganisatorischen Kontext sein. Diese können als Arbeitsbedingungen bezeichnet werden. Dabei ist eine Kategorisierung in folgende fünf Themen aufgrund unterschiedlicher Stressoren und Beanspruchungen möglich [8]:

- Arbeitsaufgabe
- Arbeitsmittel
- Arbeitsumgebung
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsplatz

Es können Stressreaktionsmodelle herangezogen werden, um die individuelle Verarbeitung und Reaktion auf Stressoren nachzuvollziehen. Hierunter fallen unter anderem das transaktionale Stressmodell [9], das allgemeine Adaptionssyndrom [10], die fight-or-flight Reaktion [11] oder das Job Demand-Controll Modell [12]. Individuelle Entscheidungsmuster bestimmen die Gesamtheit aller Prozesse der Strategie zur Stressbewältigung und auch die Festlegung als positiv und leistungsförderndem Eustress oder negativ beurteilten sowie destruktivem Distress, welcher gemeinhin als *Stress* betitelt wird. Das innere Beanspruchungsprofil entscheidet, ob eine Fehlbeanspruchung durch zu geringe oder zu starke Auswirkungen vorliegt. Ferner existiert das Phänomen der Mehrfachbelastung, welches durch multikriterielle Einflüsse entsteht und verstärkt bei Frauen oder bei Dissonanz unterschiedlicher Arbeits- und Lebensphasen auftritt [13]. Zugehörige Bewältigungsmöglichkeiten werden durch persönliche Ressourcen bestimmt, welche die Ausprägung von Stressoren mildern oder vermeiden können. Hierbei lassen sich Ressourcen ebenfalls in interne und externe oder soziale, personelle und organisationale Aspekte kategorisieren. Interne Ressourcen sind emotionszentriert und werden durch bereits vorhandene, individuelle Fähigkeiten gebildet. Externe Ressourcen sind situationsbedingt und demnach problemzentriert. Im Kontext des Arbeitsumfelds fallen darunter Kontrolle, Mitbestimmung bzw. Handlungsspielräume und soziale Unterstützung. Lösungsorientierte Ansätze zur Stressbewältigung werden adaptives Coping und die aktive Vermeidung oder Drogen- bzw. Genussmittelmissbrauch werden maladaptives Coping genannt. Symptome chronischer Fehlbelastungen können psychischer, physischer oder geistig kognitiver Natur sein.

## 2.2 Strategien individuelle Stressverarbeitung

Aufgrund der Tatsache, dass Stress individuell wirksam ist, können keine universellen Strategien für eine optimale Stressverarbeitung ausgesprochen werden. Jedoch erweisen sich bewährte Verfahren als förderlich, sodass im folgenden empirische Strategien innerhalb der in 2.1 aufgelisteten fünf Arbeitsbedingungskategorien dargelegt werden. Die durch eine Führungsperson wirksamen Strategien werden dabei außen vor gelassen, da diese im Zusammenhang mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in Kapitel 4.2. diskutiert werden.

Die Erfüllung einer komplexen sowie umfangreichen Arbeitsaufgabe kann zusätzlich durch bestehenden Termindruck erschwert werden. Die Aufteilung in weniger aufwendige Arbeitspakete sowie der Austausch mit einem Vorgesetzten über fehlende Kompetenzen können hilfreich sein, um Stress zu reduzieren. Hohe Verantwortung ist motivationsfördernd und kann daher zu einer erfolgreichen Erfüllung einer Aufgabe beitragen. Jedoch kann diese ab einem gewissen Ausmaß hemmend wirken. Weitere Voraussetzungen zur Bewältigung komplexer Aufgabenstellungen sind eine große Genauigkeit sowie eine dauerhafte Aufmerksamkeit.

Als Arbeitsmittel werden übergreifend alle technischen Komponenten am Arbeitsplatz, wie z. B. Werkzeuge, Maschinen oder Geräte zur Informationseingabe/-ausgabe bezeichnet. Probleme mit Arbeitsmitteln können stressfördernd sein. Zur Stressvermeidung werden die technische Sicherheit vor physischen Verletzungen sowie die notwendige Selbstwirksamkeit innerhalb der vertrauten Bedienung und Steuerung vorausgesetzt.

Arbeitsbedingungen können zum einen unter sozialen und zum anderen unter chemisch-physikalisch-biologischen Aspekten betrachtet werden. Zu den sozialen Arbeitsbedingungen gehören das Führungsverhalten der Vorgesetzten sowie das Betriebsklima. In diesem Zusammenhang können unterschiedliche Ausprägungen der Einschüchterung oder Angstzustände entstehen. Selbstwirksamkeit und Anerkennung können dem entgegenwirken. Die Anforderung sich am Arbeitsplatz immer angemessen verhalten zu müssen kann dazu führen, dass die inneren Empfindungen nicht immer mit dem äußeren Eindruck übereinstimmen (emotionale Dissonanz), was zu Spannungen führen kann. Beispiele für die chemisch-physikalisch-biologischen Arbeitsbedingungen sind die Beleuchtungs- und Farbverhältnisse, das Raumklima, die Schallübertragung sowie die Raumluftqualität. Sofern die Arbeitsbedingungen mangelbehaftet sind, können Beeinträchtigungen in Form von Konzentrationsschwierigkeiten ausgelöst werden, was eine sinkende Arbeitsqualität oder -leistung zur Folge haben könnte.

Sofern die direkte und örtlich verankerte Arbeitsumgebung thematisiert wird, wird vom Arbeitsplatz gesprochen. Störend können Einflussfaktoren, wie z. B. eingeschränkte Platz- oder Sichtverhältnisse sowie Barriere-

und Kommunikationsfreiheit sein. Die oberste Leitung eines Unternehmens besitzt die Haupteinflussmacht auf die Arbeitsumgebung. Eine Personalisierung des Arbeitsplatzes kann geringfügige Leistungssteigerungen durch die resultierende Identifikation hervorrufen.

Die Arbeitsorganisation beschreibt regulatorische Handlungen der Tätigkeitsreihenfolge oder Arbeitszeitgestaltung. Um individuellen Einfluss auf die Abfolge und Intensität der Stressoren zu haben, ist ein hohes Maß an Handlungsspielraum erforderlich. Der Handlungsspielraum ist i. d. R. mit einer Verantwortung verknüpft. Die Festlegungen von Prioritäten sowie Arbeitszeiten können in diesem Kontext als individuelle Strategien genannt werden.

Unkontrollierbarkeiten können grundsätzlich durch Strukturen, Absicherungsmaßnahmen oder Unterstützung durch Dritte minimiert oder vermieden werden. Grundsätzlich kann jedes Anforderungsniveau mit ausreichend sozialer Unterstützung durch Mitarbeiter oder Vorgesetzte sowie einer hohen personellen Kontrolle bewältigt werden. Der gesundheitskritische Bereich wird aus der Kombination eines hohen Anforderungsniveaus infolge hoher Komplexität, gepaart mit geringen Ressourcen gebildet. Die Steigerung personeller Ressourcen kann durch soziale Unterstützung sowohl von Kollegen als auch von Vorgesetzten ausgehen. Wobei zweiteres aus Sicht der immateriellen Gratifikation deutlich effektiver ist. [14] Es wird eine Stärkung des Selbstwertes initiiert, was die personellen Ressourcen ansteigen lässt. Dennoch ist ein gewisses Maß an Komplexität und weiteren Anforderungen erforderlich, um eine Unterforderung zu vermeiden.

Außerdem sollten ein Bewusstsein geschaffen sowie Reflexionsrunden oder Therapien etabliert werden, um die individuellen Stressreaktionen neu zu trainieren. Im Sinne der positiven Psychologie sollen dabei bisherige Herausforderung Eu- statt Distress erzeugen, um die Leistungsfähigkeit zu steigern sowie psychosomatische Erkrankungen zu vermeiden. Die Salutogenese [15 und 16] beruht auf der positiven Psychologie und ist eine Präventionsmaßnahme, durch die strategische Forderung einem günstig wirkenden Stressor mehr Aufmerksamkeit zu widmen. Ferner können gemäß dem Job Demand-Controll Stressreaktionsmodell, bestimmte Veränderungen in den wechselseitigen Kategorien Kontrolle, Unterstützung und Anforderungen positive Effekte erzielen. Dabei ist Kontrolle als eine Kombination aus Komplexität, Qualifikationsanforderungen, Handlungs- und Entscheidungsspielraum zu verstehen.

### 3 Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die mentale Gesundheit

#### 3.1 Auswirkungen der Covid-19-Pandemie

In einer 2022 von Mauz et al. [17] veröffentlichten Studie stellen Mitarbeiter des Robert Koch Instituts (RKI) und der Charité-Universitätsmedizin Berlin ihre Ergebnisse zur Entwicklung der psychischen Gesundheit in der erwachsenen Bevölkerung in Deutschland während der COVID-19-Pandemie vor. Ziel war es ein Ergebnis repräsentativ über den gesamten Pandemiezeitraum zu erheben. Von den Forschern wurden die drei folgenden Indikatoren über Telefonbefragungen untersucht:

- depressive Symptome von April 2019 bis Juni 2022
- Angstsymptome von April 2019 bis Juni 2022
- subjektive psychische Gesundheit von März 2021 bis Juni 2022

In Querschnittsstudien wurden monatlich Zufallsstichproben von jeweils ca. 1000 Erwachsenen und seit 2022 von monatlich ca. 3000 Erwachsenen in Deutschland erhoben. Die Methodik wurde nicht verändert, weswegen ein Vergleich der Ergebnisse über den Erhebungszeitraum durchgeführt werden kann. Während der ersten Covid-19-Welle im Sommer 2020 gingen die depressiven Symptome (Interessensverlust und Niedergeschlagenheit) im Vergleich zum selben Zeitraum 2019 zunächst zurück. Später nahmen diese in den Zeiträumen von Herbst 2020 bis Frühjahr 2021 und erneut Ende 2021 bis Frühjahr 2022 deutlich zu. Von dieser Entwicklung waren alle Geschlechter-, Bildungs- und Altersgruppen betroffen, doch besonders auffällig war der Anstieg bei Frauen, jüngeren Erwachsenen und über 65-Jährigen. Die Symptome sind bei Personen mit niedriger Bildung am häufigsten, allerdings wurde bei Personen mit höherer Bildung ein früherer und vor allem stetiger Anstieg festgestellt.

Auch die Ergebnisse zu Angstsymptomen (Ängstlichkeit und unkontrollierbare Sorgen) zeigen ähnliche Entwicklungen. Währenddessen sank der Anteil der Personen, die ihre psychische Gesundheit selbst als *sehr gut* oder *ausgezeichnet* einschätzten. Die eingesetzten Screening-Instrumente können nur auf eine erhöhte Symptombelastung und nicht auf die Häufigkeit von psychischen Störungen hinweisen. Die Messinstrumente lassen keine Diagnosestellung zu, aber dennoch rufen die Ergebnisse gemäß den Experten zur Wachsamkeit auf. Deswegen werden weitere Beobachtungen empfohlen, um die Entwicklung weiter beobachten zu können.

#### 3.2 Empirische Untersuchung zu Auswirkungen auf die Bauindustrie

Die Trends aus Kapitel 3.1 legen nahe, dass auch Mitarbeiter der Bauindustrie betroffen sind. Um dies besser

abschätzen zu können, wurde im Rahmen einer Bachelorarbeit eine erste empirische Studie durchgeführt. Ziel dieser Studie war es herauszufinden, wie sich die Covid-19-Pandemie auf die mentale Gesundheit der Beschäftigten der Bauindustrie ausgewirkt hat. Zusätzlich wurde eine kleine Kontrollgruppe an Studierenden des Bauingenieurwesens befragt. Für die Studie wurde ein schriftlicher Fragebogen entworfen, der über die Internetseite [www.umfrageonline.de](http://www.umfrageonline.de) bereitgestellt werden konnte. Die Umfrage wurde in fünf Abschnitte eingeteilt. Die Ergebnisse sollen in den folgenden Ausführungen zusammengefasst werden.

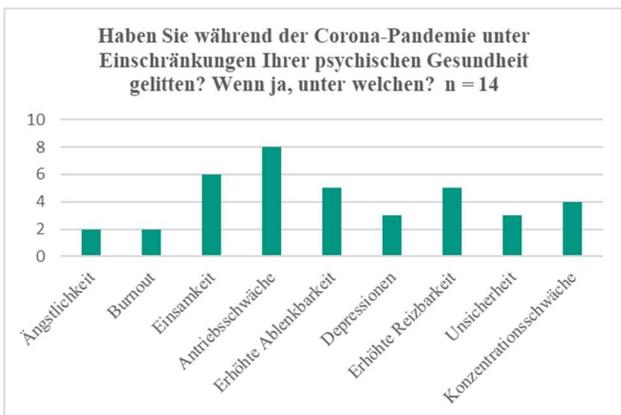
Im ersten Abschnitt wurden die demografischen Daten des Befragten aufgenommen. Diese konnten bei der Auswertung dazu genutzt werden, um die Ergebnisse verschiedener Personengruppen zu untersuchen. Um Probanden für die Studie zu gewinnen, wurden Bauunternehmen mit Hauptsitz in Deutschland und Luxemburg im Juli 2022 direkt angeschrieben. Insgesamt haben 37 Beschäftigte im Alter von 25 bis 65 Jahren den Fragebogen verwertbar ausgefüllt, wobei 31 diesen bis zum Ende ausgefüllt haben. Von den Probanden waren 28 (ca. 76 %) männlich, 8 (ca. 22 %) weiblich und eine (ca. 2 %) divers. 21 (56,76 %) Befragte gaben an Angestellte zu sein. Hinzu kommen 8 (21,62 %) Personen die angaben leitende Angestellte zu sein. Vervollständigt wurde die Stichprobe durch 6 Geschäftsführende und 2 Werkstudenten. 33 der 37 Befragten haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die Berufserfahrung reicht von weniger als 5 Jahren bis hin zu über 20 Jahren. Ca. 65 % der Probanden arbeiten in Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern. Die restlichen Probanden teilen sich gleichmäßig auf Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern bis hin zu Unternehmen bis zu 250 Mitarbeitern auf. Neben den Beschäftigten wurden zusätzlich 15 Studierende befragt.

Der zweite Abschnitt befasste sich mit der psychischen Gesundheit bei der Arbeit. Zu Beginn wurde erfragt, ob die Probanden mit Ihrem Vorgesetzten über psychische Probleme reden. 10 (ca. 27,8 %) Probanden gaben an mit ihrem Vorgesetzten über psychische Probleme zu reden. Ergänzend gaben 23 (ca. 65,7 %) an, dass das Thema psychische Gesundheit auf der Arbeit angebracht ist und das darüber geredet werden kann. Um die Gründe für diese Differenz besser fassen zu können wurde ergänzend gefragt, warum die Probanden nicht mit ihrem Vorgesetzten über ihre mentalen Probleme reden würden. Das Ergebnis dieser Frage ist in Bild 1 dargestellt. In einem Freitextfeld wurden zusätzlich folgende Gründe genannt: Privatangelegenheiten, es geht den Chef nichts an, fehlende Empathie und Unverständnis. Außerdem wurde genannt, dass dies nicht erforderlich ist, da entweder keine Probleme vorhanden sind oder es entsprechendes Fachpersonal dafür gibt.



**Bild 1** Warum Probanden nicht mit Ihrem Vorgesetzten über mentale Probleme reden

Außerdem wurde thematisiert, wie die Probanden allgemein mit dem Thema psychische Gesundheit umgehen. Hierzu wurde zunächst betrachtet, wie häufig sich die Probanden um Ihre psychische Gesundheit kümmern. 17 der 37 Probanden gaben an sich manchmal um ihre psychische Gesundheit zu kümmern. Bei 9 Probanden ist dies sogar öfter der Fall. Lediglich 8 gaben an, dass Ihr Arbeitgeber Kurse oder Seminare zum Umgang mit der psychischen Gesundheit anbietet. 4 dieser 8 würden solche Angebote auch wahrnehmen. Neben diesen 4 haben 8 weitere Probanden Interesse an solchen Angeboten. 12 von 32 Probanden gaben an, dass sich Ihre psychische Gesundheit während der Corona-Pandemie verschlechtert hat. In einer weiteren Frage wurden die Einschränkungen abgefragt, unter denen die psychische Gesundheit die Probanden während der Corona-Pandemie gelitten haben. In Bild 2 sind Ergebnisse der Frage zusammengefasst. In dem Feld Sonstiges wurde einmal die Einschränkung Alkoholproblem eingetragen.



**Bild 2** Einschränkungen der psychischen Gesundheit während der Corona-Pandemie

In einem weiteren Abschnitt (Tabelle 1) wurden die Probanden darum gebeten Ihre psychische Gesundheit zu bewerten. Außerdem wurde abgefragt, ob die Probanden von verschiedenen Auswirkungen der Corona Pandemie betroffen waren und wie sich bestimmte persönliche Merkmale während der Pandemie verändert haben.

**Tabelle 1** Bewertung psychische Gesundheit sowie Einfluss der Corona-Pandemie

Wie würden Sie ihre Psychische Gesundheit momentan bewerten?					
0 (sehr schlecht)	1	2	3	4	5 (sehr gut)
0	2	6	6	10	7
Unter welchen Auswirkungen der Corona Pandemie haben Sie am meisten gelitten?					
Auswirkungen	ja	nein	teilweise		
Soziale Isolation	10	14	7		
Tragen von Masken	12	17	3		
Verlust an sozialem Kontakt	10	13	9		
Kommunikationsprobleme	7	18	6		
Veränderung der Arbeitsbedingungen	6	22	3		
Schlaflosigkeit	4	25	2		
Übermäßiger Stress	7	18	6		
Während der Corona Pandemie...					
persönliches Merkmal	a	b	c	d	e
...hat sich meine Produktivität verschlechtert.	1	8	9	10	4
...hat sich meine psychische Gesundheit verschlechtert.	3	6	7	9	7
...hat sich meine Motivation verschlechtert.	2	11	5	10	4
...war ich mit meinem Vorgesetzten zufrieden, wie er/sie die Führung übernommen hat.	5	13	6	7	0
a = stimme voll und ganz zu; b = stimme zu; c = neutral; d = stimme nicht zu; e = stimme überhaupt nicht zu					

In einem weiteren Abschnitt wurde das Thema Stress thematisiert. Auf die Frage hin, warum die Probanden in Stress geraten (n = 32), wurde von 23 Probanden angegeben, dass ein Stresszustand eintritt, wenn zu viele Aufgaben zeitgleich erledigt werden müssen. Auch Termindruck (16) und nicht wissen, wie mit Konfliktsituationen umgegangen werden soll (13) wurden angegeben. Ergänzend wurden folgende persönliche Merkmale angegeben, die zum Stress beitragen:

- Ungeduld (11)
- Sie können nicht Nein sagen (17)
- Perfektionismus (18)
- Sie fragen ungerne nach Hilfe (7)

Zur Stressbewältigung wurden verschiedene Strategien und Aktivitäten angekreuzt. Zu den häufigsten Antworten gehörten Sport (22), Faulenzen/Entspannen (14), Treffen von Familie und Freunden (16) sowie Hobbies (18), wie z. B. Musik spielen, Spazieren gehen und so weiter. Viele andere Strategien und Aktivitäten wurden vereinzelt angekreuzt darunter auch Alkohol- (4), Nikotin- (2), Koffein- (6) und Drogenkonsum (2), was je nach Intensität zu einer Gefährdung der Gesundheit führen kann.

Im letzten Abschnitt wurden noch Fragen zur Arbeitstätigkeit selbst gestellt (Tabelle 2). Die Ergebnisse der Arbeit zeigen, dass die Themen Stress und Erschöpfung unter den Probanden eine Rolle spielen. Zwar sind viele Probanden mit deren Arbeit zufrieden, aber zeitgleich haben Sie nicht ausreichend Zeit, um Ihre Aufgaben zu erledigen.

**Tabelle 2** Aussagen zur Arbeitstätigkeit

Während der Arbeit...					
Aussage	a	b	c	d	e
fühle ich mich überfordert.	0	1	6	17	7
bin ich ausgelaugt.	1	4	9	13	4
bin ich voller Energie.	2	13	10	5	1
habe ich schon einmal unter einem Burn-out gelitten.	2	3	4	6	16
bin ich gestresst.	0	9	14	8	0
kommt es vor, dass ich nicht genug Zeit habe, um eine Aufgabe zu erledigen.	4	13	11	3	0
habe ich Einfluss auf die Arbeit, die ich erledigen muss.	5	20	4	2	0
kann ich mein gesamtes Fachwissen anwenden.	5	19	4	2	1
habe ich ein gutes Verhältnis zu meinen Kollegen.	11	17	2	0	1
a = stimme voll und ganz zu; b = stimme zu; c = neutral; d = stimme nicht zu; e = stimme überhaupt nicht zu					
Geben Sie an, ob Sie einverstanden sind oder nicht:					
Aussage	ja	nein	teilweise	keine Aussage	
Ich bin zufrieden mit meiner Arbeit.	20	0	11	0	
Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.	1	20	9	1	
Ich bin oft bei meiner Arbeit gestresst.	3	11	17	0	

## 4 Umgang mit psychischen Beanspruchungen in der Bauindustrie

### 4.1 Wirkungen von Stress auf Beschäftigte der Bauindustrie

Die Ursachen für psychische Beanspruchungen in der Bauindustrie können auf verschiedenen Ebenen betrachtet werden. Ursachen können seitens der obersten Leitung anhand von diversen Aspekten identifiziert werden. Dazu zählen die Unwissenheit über den vorliegenden psychischen Zustand der Mitarbeiter, keine Mitbestimmung von Arbeitnehmern, keine Erfahrungen oder kein Interesse innerhalb der Etablierung sowie Fortführung eines BGMs. Als gesellschaftliche Ursache kann die fehlende bzw. verzögerte Entstigmatisierung der *Männerdomäne Bau* [18] genannt werden. Die rudimentären Rollenbilder bewirken eine indirekte gesellschaftliche Belastung, woraufhin emotionale Dissonanz ausgelöst werden kann sowie die empfundene Zwangsanforderung, diesem Rollenbild zu entsprechen. [19]

Bei Tätigkeiten mit hoher und dauerhafter physischer Überlastung kann eine steigende Bereitschaft des maladaptiven Copings in Form von Medikamentenmissbrauch verzeichnet werden, wobei der Stressor bzw. die Gefahr nicht an ihrem Ursprung behoben, sondern temporär gemildert wird.

Psychische Überforderung infolge von Termin-, Qualitäts- oder Kostendruck kann sowohl als kumulierte

Kurzzeitbelastungen als auch als Langzeitbelastungen Volkskrankheiten wie z. B. kardiovaskuläre Störungen, Diabetes, Depressionen oder Burnout verursachen. Besonders gefährdet sind verantwortungs- und risikobehaftete Berufsbilder wie beispielsweise Projektleiter, Bauleiter oder Bauüberwacher. Gegenteilig dazu kann Unterforderung ähnliche Symptome und chronische Erkrankungen initiieren, welche allerdings durch Monotoniezustände ausgelöst werden. Hierfür ist die Abwesenheit von Handlungsspielraum oder Mitbestimmungsrecht kennzeichnend, wodurch die Selbstwirksamkeit schwindet. Dies kann unter Umständen beispielsweise auf Fach(vor)arbeiter der Bauindustrie zutreffen. Ferner können besondere Randbedingungen im Bau regelmäßige Nacharbeiten erfordern. Nacharbeit stellt eine suboptimale Anpassung an den Aktivitätszyklus des menschlichen Körpers dar, wodurch außerordentliche und äußere psychische Belastungen entstehen können.

### 4.2 Erste Empfehlungen für Maßnahmen zum Umgang mit Stressoren

Die Maßnahmen zum Umgang mit Stressoren müssen zum einen auf der individuellen Seite des Arbeitnehmers und zum anderen an deren Ursprung aus betrieblicher Managementsicht ansetzen. Hierfür kann die Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sinnvoll sein. Dieses hat das Ziel, effiziente und wirkungsvolle Gesundheitsförderung mit geringem Aufwand zu betreiben. Des Weiteren soll die oberste Leitung für die Thematik der psychischen Belastungen bzw. Beanspruchungen sensibilisiert werden. Um den Mehrwert wirtschaftlich zu messen, kann eine vertiefende individuelle Betrachtung jedes Arbeitnehmers durchgeführt werden. Im Zuge einer Ist-Zustandserhebung, können die Auswirkungen vorhandener Arbeitsbedingungen auf das psychische und physische Wohlergehen analysiert werden. Auf dieser Basis kann ein Kosten-Nutzen-Kalkül bzw. Return on Investment (ROI) ermittelt werden.

Um den Aufwand zumindest zu Beginn gering zu halten, können Checklisten für die fünf Kategorien der Arbeitsbedingungen herangezogen werden, um potenzielle und bereits wirkende Stressoren im Sinne einer Gefährdungsbeurteilung zu identifizieren. Daraufhin können effektive Maßnahmen unterschiedlichen Umfangs individuell für die befragte Zielgruppe abgeleitet und umgesetzt werden, wobei regelmäßige Wirkungskontrollen vorgesehen werden sollten. Erste Entwürfe solcher Checklisten sind bereits in Arbeit und sollen in weiterführenden Untersuchungen des TMBs noch verifiziert und validiert werden. Der Aufbau der Checklisten beruht auf Fragestellungen zu potenziellen und gängigen arbeitsorganisatorischen Stressoren sowie Symptomen. Zudem besteht die Möglichkeit Fragestellungen aus bereits bewährten Maßnahmen zu entwickeln. Die auf der einfachen Anwendung beruhende Auswertung kann beispielsweise auf einem abhaken bzw. ankreuzen der zutreffenden Aussagen in der Checkliste beruhen. Daraus können übergeordnete Themenfelder identifiziert und im

weiteren Verlauf analysiert werden. Mithilfe dieser Checklisten können ohne vorausgehende Befragungen eine objektive temporäre Ist-Zustandserfassung oder eine Langzeitbefragung durchgeführt werden, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter sowie die wirtschaftlichen Auswirkungen, z. B. durch reduzierte Fehltag, zu erfassen. Aufgrund der potenziellen Datenmengen sind diese Betrachtungen für mittelständische bis große Unternehmen tendenziell lukrativer. Sinnvoll erscheint eine nach Stressmerkmalen getrennte Erhebung. Darauf aufbauend können Maßnahmen für gezielte Berufsfelder der Bauindustrie, wie z. B. Planungsingenieure, Facharbeiter oder Bauleiter, abgeleitet werden. Aus Wirtschaftlichkeitsgründen sollten kleine Unternehmen zu Beginn die Entwicklung und Umsetzung individueller Maßnahmen fokussieren, um Fehlinvestitionen in potenziell unwirksame allgemeingültig übergreifende Maßnahmen zu vermeiden.

Aus den einzelnen Aspekten bzw. Fragestellungen der Checklisten können gemeinsame Ziele abgeleitet werden, die zur Transparenz gegenüber der obersten Leitung vorgelegt werden können. Die von der obersten Leitung selbst durchgeführten Erfassungen und Auswertungen sind anfällig für Verzerrungen der Bewertung bezüglich des tatsächlichen emotionalen und physischen Wohlbefindens sowie dem sozialen Umgang der Mitarbeiter.

Neben individuellen Strategien, welche für die Umsetzung einen notwendigen Freiraum und die Möglichkeit zur Selbstwirksamkeit jedes Arbeitnehmers bedürfen, müssen Maßnahmen seitens der Führungskräfte umgesetzt werden. Darunter fällt z. B. der Handlungsspielraum, welcher unter anderem durch die Aspekte Mitbestimmung, Verantwortung und Entscheidungsbefugnis mit beeinflusst wird. Des Weiteren sollten die Arbeitsplatzbedingungen an die Arbeitnehmer angepasst werden. Dabei ist der Fokus auf einen ergonomisch einwandfreien Zustand sowie die Barriere- und Kommunikationsfreiheit zu legen, damit Arbeitnehmer die Möglichkeit auf vollständige Entfaltung erhalten. Darunter fallen auch Aktivpausen, Trainingsmöglichkeiten, gemeinsame Spaziergänge oder turnusmäßige Sprechstunden mit ausgebildeten Arbeitspsychologen oder qualifizierten Beschäftigten, welche für eine bessere und transparentere interne Kommunikation innerhalb der Aufbauorganisation sorgen.

Zudem sollte auf die Vermeidung einer Regulationsunsicherheit hingearbeitet werden. Demnach sollte keine Rollenambiguität eines Arbeitnehmers infolge unklarer oder nicht kalkulierbarer Aufgabenzuweisung entstehen, denn diese kann qualitative Überforderung auslösen. Seitens der obersten Leitung muss eine konkrete und messbare Aufgabenzuweisung erfolgen. Diese soll an den Kompetenzen des Arbeitnehmers orientiert werden und innerhalb eines realistischen Zeitrahmens erfolgen. Die Aufteilung von Kompetenzbereichen in Kombination von Unterstützungseffekten durch agiles Arbeiten, kann ebenfalls eine passende Maßnahme darstellen. Ferner sind sowohl während als auch am Ende einer Bearbeitungsperiode, in

regelmäßigen Abständen Gratifikationen und soziale Unterstützung notwendig.

Als materielle Gratifikation können Lohnverhandlungen bzw. ein anreizbasiertes Vergütungssystem, Weiterbildungen bzw. Schulungen, als auch die Aussicht auf beruflichen Aufstieg förderlich sein. Dabei bewirken Weiterbildungen nicht nur eine Steigerung persönlicher Kompetenzen und somit auch Ressourcen, sondern tragen zu einer leichteren positiven Bewältigung von komplexen Aufgaben bei.

## 5 Zusammenfassung

Stressoren sind individuell wirksam und können nicht mittels pauschalisierter Maßnahmen für jeden Arbeitnehmer angewandt werden. Dennoch kann beispielsweise mithilfe eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) mit dem Fokus auf psychische Belastungen präventiv oder aktiv agiert werden. Ziel des BGMs sind die Vermeidung von Leistungsschwankungen, Reduzierung krankheitsbedingter Ausfälle inklusive resultierendem wirtschaftlichen Schaden sowie die Vermeidung von psychischem, physischem oder sozialem Unwohlsein. Zudem kann das Unternehmensimage und die Arbeitgeberqualität gesteigert werden. Im Unternehmen sollen dabei Maßnahmen wie Mitbestimmungsrecht, berufliche Aufstiegschancen und Vertrauenssteigerung, Kompetenzförderungen, Aktivpausen oder agiles Arbeiten eingeführt werden.

Bei der Gestaltung der Arbeitstätigkeiten ist darauf zu achten, dass ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Komplexität sowie Umfang einer Aufgabe besteht. Eine materielle Gratifikation kann einen zusätzlichen Anreiz bieten. Allerdings ist zu empfehlen, dass die steigende Verantwortung in einem guten Verhältnis zu einer ausreichend immateriellen Gratifikation steht.

Die Sensibilisierung für das Thema psychische Belastung im Bauwesen muss weiter vorangetrieben werden. Die Ergebnisse der durchgeführten Befragung haben gezeigt, dass Arbeitnehmer psychischen Belastungen ausgesetzt sind. Die Zahlen der Krankenkassen zeigen, dass das Thema mentale Gesundheit in der Mitte unserer Gesellschaft angekommen ist und dass sich die Bauindustrie deswegen damit auseinandersetzen sollte. Hierbei sollte ebenfalls eine Entstigmatisierung rudimentärer Rollenbilder angestrebt werden. Ein besonderes Augenmerk sollte auf die gesundheitlichen Auswirkungen sozialer Stressoren infolge einer Verharmlosung von Stresssituationen als *allgegenwärtige Belastungssituation* gelegt werden. Auch die Am TMB durchgeführten Untersuchungen zum Thema Auswirkungen der Covid 19-Pandemie haben gezeigt, dass das Thema psychische Belastungen in der Bauindustrie nicht vernachlässigt werden sollte. Zwar handelt es sich um eine relativ geringe Stichprobe, dennoch bestätigen die Ergebnisse, dass Probanden unter den Folgen der Pandemie gelitten haben. Es wurde ebenfalls bestätigt, dass Stress für viele Probanden ein Thema im Zusammenhang mit ihrer Arbeitstätigkeit ist. Am TMB werden auch in Zukunft weitere Untersuchungen in diesem Themenbereich durchgeführt, um

maßgeschneiderte Muster für die Bauindustrie bereitstellen zu können.

## 6 Literatur

- [1] Brandt, M.: Kranke Psyche: Höchststand bei Fehltagen im Jahr 2021. aus Statista GmbH Homepage, 2022.
- [2] Statista: *Statistiken zu psychischen Erkrankungen*. aus Statista GmbH Homepage, 2022.
- [3] O'Driscoll, M. P.: The interface between job and off-job roles: Enhancement and conflict. In: Cooper, C.; Robertson, I. T.: *International Review of Industrial and Organizational Psychology 1996*, Wiley, S. 279–306., 1997.
- [4] Neuner, R.: *Psychische Gesundheit bei der Arbeit*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 2016.
- [5] Marschall, J.; Hildebrandt-Heene, S.; Kleinlercher, K.-M.; Nolting, H.-D.: *Gesundheitsreport 2020. Stress in der modernen Arbeitswelt. Sonderanalyse: Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise. DAK-Gesundheit*. Hamburg (Beiträge zur Gesundheitsökonomie und Versorgungsforschung, 33), 2020.
- [6] Katz, D.; Kahn, R. L.: *The social psychology of organizations*. 2d ed. New York: Wiley,.
- [7] Frankenhaeuser, M.; Gardell, B.: Underload and overload in working life: outline of a multidisciplinary approach. In: *Journal of Human Stress 2* (3), S. 35–46, 1978.
- [8] Joiko, K.; Schmauder, M.; Wolff, G.: *Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: erkennen - gestalten*. 5. Aufl. DruckVerlag Kettler GmbH: Bönen/Westfalen, 2010.
- [9] Lazarus, R. S.: *Stress and emotion. A new synthesis*. New York: Springer Publishing Company, 1999.
- [10] Selye, H.: THE STORY OF THE ADAPTATION SYNDROME. In: *The American Journal of the Medical Sciences 224* (6), S. 711, 1952.
- [11] Cannon, W. B.: Bodily Changes in Pain, Hunger, Fear and Rage. In: *Southern Medical Journal 22* (9), S. 870, 1992.
- [12] Karasek, R. A.: Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. In: *Administrative Science Quarterly 24* (2), S. 285, 1979.
- [13] Barnett, R. C.; Hyde, J. S.: Women, men, work, and family. An expansionist theory. In: *The American psychologist 56* (10), S. 781–796, 2001.
- [14] Peter, R.: Berufliche Gratifikationskrisen und Gesundheit. In: *Psychotherapeut 47* (6), S. 386–398, 2002.
- [15] Antonovsky, A.: The structural sources of salutogenic strengths. In: Cary L. Cooper (Hg.): *Personality and stress. Individual differences in the stress process*. Repr. Chichester: Wiley (Wiley series on studies in occupational stress), 1993.
- [16] Antonovsky, A.: *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. Hg. v. Alexa Franke. Tübingen: dgvt Verlag (Forum für Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis, Band 36), 1997.
- [17] Mauz, E.; Walther, L.; Junker, S.; Kersjes, C.; Damerow, S.; Eicher, S.; Hölling, H.; Müters, S.; Peitz, D.; Schnitzer, S.; Thom, J.: Time trends of mental health indicators in Germany's adult population before and during the COVID-19 pandemic. In: *Public Health 11*, 2023.
- [18] Initiative Klischeefrei: *Frauen in Bauberufen: Noch weit entfernt vom Normalfall*. Unter Mitarbeit von kompetenzzz. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bundesministerium für Bildung und Forschung; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2021.
- [19] Williams, J. E.; Best, D. L.: *Sex and psyche. Gender and self viewed cross-culturally*. 1. pr. Newbury Park, Calif.: Sage Publ (Cross-cultural research and methodology series, 13), 1990.

# DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

*Offen im Denken*

ub

universitäts  
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

**DOI:** 10.17185/duepublico/79095

**URN:** urn:nbn:de:hbz:465-20231017-122541-8

In: Tagungsband zum 32. BBB-Assistent:innentreffen 2023: 04.10.2023 - 06.10.2023, Universität Duisburg-Essen.



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 Lizenz (CC BY-SA 4.0) genutzt werden.