

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz: Privatsache oder Aufgabe des Unternehmens?

B2.2 - GESUNDHEIT, SELBSTOPTIMIERUNG UND SOZIALE VERANTWORTUNG

Wortschatz zum Text

Deutsch	Englisch / Erklärung
die psychische Gesundheit	mental health
der Arbeitsplatz	workplace
die Überlastung	overload
die Erschöpfung	exhaustion
die Verantwortung	responsibility
die Fürsorgepflicht	duty of care
die Arbeitsbelastung	workload
die Erreichbarkeit	availability
die Führungskultur	leadership culture
die Krankmeldung	sick note
die Prävention	prevention
das Unterstützungsangebot	support offer
die Stigmatisierung	stigmatization
die Belastungsgrenze	stress limit
das Betriebsklima	working atmosphere
die Personaldecke	staffing level
die Arbeitsorganisation	work organization
das vertrauliche Gespräch	confidential conversation
die Leistungsfähigkeit	performance capacity
die Abgrenzung	boundary-setting

Deutsch	Englisch / Erklärung
überlastet sein	to be overloaded
sich krankmelden	to call in sick
ansprechen	to address
verschweigen	to hide / keep silent
entlasten	to relieve
ernst nehmen	to take seriously
vertraulich	confidential
strukturell	structural

Meine zusätzlichen Wörter / Notizen:

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz: Privatsache oder Aufgabe des Unternehmens?

B2.2 - GESUNDHEIT, SELBSTOPTIMIERUNG UND SOZIALE VERANTWORTUNG

Als Sophie an einem Montagmorgen vor ihrem Laptop saß und zum dritten Mal denselben Absatz in einer E-Mail las, ohne ihn zu verstehen, wusste sie, dass etwas nicht stimmte. Seit Monaten arbeitete sie in einem Marketingteam, das ständig neue Kampagnen, kurzfristige Kundenwünsche und interne Präsentationen vorbereiten musste. Offiziell war ihre Arbeitszeit klar geregelt. Praktisch beantwortete sie abends noch Nachrichten, verschob Pausen und sagte private Termine ab, weil „nur noch schnell“ etwas fertig werden musste.

Zunächst erklärte Sophie ihre Erschöpfung mit einer stressigen Phase. Nach dem nächsten Projekt würde es ruhiger werden, dachte sie. Doch das nächste Projekt kam sofort. Sie schlief schlechter, wurde reizbarer und hatte immer häufiger Kopfschmerzen. Trotzdem sprach sie nicht offen darüber. Sie wollte nicht als unprofessionell gelten. In ihrem Team galt Belastbarkeit als selbstverständlich. Wer pünktlich Feierabend machte, musste sich manchmal scherzhaft anhören, ob er schon im Urlaub sei.

Als Sophie sich schließlich für zwei Tage krankmeldete, reagierte ihre Vorgesetzte freundlich, aber oberflächlich. Sie schrieb: „Erhol dich gut, wir brauchen dich nächste Woche wieder fit.“ Sophie wusste, dass die Nachricht nett gemeint war. Gleichzeitig klang sie für sie wie eine Erinnerung daran, schnell wieder leistungsfähig sein zu müssen. Psychische Gesundheit wurde zwar im Intranet regelmäßig erwähnt, aber im Alltag blieb das Thema unangenehm.

Einige Wochen später organisierte das Unternehmen einen Workshop zu Resilienz. Dort ging es um Atemübungen, Zeitmanagement und persönliche Grenzen. Sophie fand manche Tipps hilfreich. Doch während sie lernte, besser zu priorisieren, stapelten sich im Postfach neue Aufgaben. Ein Kollege sagte in der Pause, solche Workshops seien gut, aber sie dürften nicht vom eigentlichen Problem ablenken: zu wenig Personal, unrealistische Deadlines und eine Führungskultur, in der ständige Erreichbarkeit belohnt wird.

Diese Kritik beschäftigte Sophie. Natürlich hat jede Person Verantwortung für die eigene Gesundheit. Man kann Pausen machen, Grenzen setzen und Hilfe suchen. Aber wenn Arbeitsorganisation dauerhaft Überlastung erzeugt, reicht individuelles Zeitmanagement nicht aus. Ein Unternehmen kann psychische Gesundheit nicht ernsthaft fördern, während es gleichzeitig Strukturen aufrechterhält, die Erschöpfung normalisieren.

In einem vertraulichen Gespräch mit der Personalabteilung schilderte Sophie ihre Situation. Sie hatte Angst, dass dies ihrer Karriere schaden könnte. Die Mitarbeiterin erklärte, dass mehrere Personen ähnliche Belastungen gemeldet hätten. Das Problem sei also nicht nur individuell. Daraufhin wurde eine interne Untersuchung gestartet: Wie viele Überstunden entstehen? Welche Deadlines sind realistisch? Warum werden Aufgaben so kurzfristig verteilt? Welche Teams haben dauerhaft zu wenig Personal?

Die Ergebnisse waren unbequem. Das Marketingteam hatte über Monate deutlich mehr Projekte übernommen, als mit der vorhandenen Personaldecke zu schaffen war. Zusätzlich wurden Kundenzusagen gemacht, ohne die Belastung des Teams ausreichend zu prüfen. Die Geschäftsführung reagierte zunächst defensiv, stimmte aber schließlich Veränderungen zu: weniger parallele Projekte, klarere Prioritäten, verbindliche Pausenregeln und keine Erwartung, nach Feierabend erreichbar zu sein.

Für Sophie wurde nicht alles sofort leicht. Sie musste lernen, Grenzen auch wirklich zu nutzen. Gleichzeitig veränderte sich das Betriebsklima langsam. Wenn jemand sagte, eine Frist sei unrealistisch, galt das nicht mehr automatisch als Schwäche. In Teamrunden wurde häufiger gefragt, welche Aufgaben wegfallen müssen, wenn neue dazukommen. Das war für Sophie wichtiger als jeder Resilienz-Tipp.

Der Text zeigt, dass psychische Gesundheit am Arbeitsplatz weder reine Privatsache noch allein Aufgabe des Unternehmens ist. Individuelle Strategien können helfen, aber sie greifen zu kurz, wenn Überlastung strukturell entsteht. Arbeitgeber tragen Verantwortung für Arbeitsorganisation, Führungskultur, Personalplanung und den Umgang mit Grenzen. Wer psychische Gesundheit ernst nimmt, darf nicht nur Beschäftigte widerstandsfähiger machen wollen, sondern muss auch fragen, warum so viel Widerstandskraft überhaupt nötig ist.



Fragen zum Text

1. Woran merkte Sophie, dass etwas nicht stimmte?

2. Welche Arbeitsbedingungen belasteten Sophie?

3. Warum sprach Sophie zunächst nicht offen über ihre Erschöpfung?

4. Wie reagierte die Vorgesetzte auf Sophies Krankmeldung?

5. Was wurde im Resilienz-Workshop behandelt?

6. Warum kritisierte ein Kollege den Workshop?

7. Warum reicht individuelles Zeitmanagement laut Text nicht aus?

8. Was erfuhr Sophie im Gespräch mit der Personalabteilung?

9. Was zeigte die interne Untersuchung?

10. Welche Veränderungen wurden beschlossen?

11. Was veränderte sich langsam im Betriebsklima?

12. Welche zentrale Aussage macht der Text?

Multiple Choice

1. Warum war Sophie erschöpft?

- ☐ A) Weil dauerhaft zu viele Aufgaben und Erwartungen auf ihr lagen.
- ☐ B) Weil sie keine Arbeit hatte.
- ☐ C) Weil sie grundsätzlich keine E-Mails lesen konnte.
- ☐ D) Weil sie keine privaten Termine hatte.

2. Warum schwieg Sophie zunächst?

- ☐ A) Sie wollte nicht unprofessionell oder schwach wirken.
- ☐ B) Sie fand Überlastung angenehm.
- ☐ C) Sie hatte nie Symptome.
- ☐ D) Sie durfte nicht im Büro sprechen.

3. Was kritisiert der Kollege am Resilienz-Workshop?

- ☐ A) Er behandelt individuelle Strategien, aber nicht automatisch strukturelle Ursachen.
- ☐ B) Er ist zu lang, weil niemand belastet ist.
- ☐ C) Er verbietet jede Pause.
- ☐ D) Er löst sofort alle Personalprobleme.

4. Was zeigte die interne Untersuchung?

- ☐ A) Das Team hatte dauerhaft mehr Projekte als realistisch zu schaffen waren.
- ☐ B) Es gab keine Überstunden.
- ☐ C) Sophie war die einzige belastete Person.
- ☐ D) Kundenfristen waren immer großzügig.

5. Welche Maßnahme wurde beschlossen?

- ☐ A) Keine Erwartung der Erreichbarkeit nach Feierabend.
- ☐ B) Mehr parallele Projekte.
- ☐ C) Kürzere Pausen.
- ☐ D) Weniger Personal.

6. Was wurde für Sophie wichtiger als Resilienz-Tipps?

- ☐ A) Dass Aufgaben und Fristen strukturell realistischer organisiert wurden.
- ☐ B) Dass sie mehr private Termine absagte.
- ☐ C) Dass niemand mehr über Belastung sprach.
- ☐ D) Dass alle Nachrichten nachts beantwortet wurden.

7. Welche Aussage passt am besten zum Text?

- ☐ A) Psychische Gesundheit ist ausschließlich Privatsache.
- ☐ B) Unternehmen müssen auch Arbeitsorganisation und Führungskultur verändern.
- ☐ C) Resilienz-Workshops ersetzen Personalplanung vollständig.
- ☐ D) Überlastung ist immer nur individuelle Schwäche.

8. Was fordert der Text indirekt?

- ☐ A) Nicht nur Beschäftigte stärken, sondern belastende Strukturen verändern.
- ☐ B) Noch mehr ständige Erreichbarkeit.
- ☐ C) Psychische Gesundheit aus dem Betrieb entfernen.
- ☐ D) Krankmeldungen grundsätzlich ignorieren.

Ordne zu

A	B
Sophie bemerkte ihre Erschöpfung	als sie einfache E-Mails kaum noch aufnehmen konnte.
Die Arbeitszeit war offiziell geregelt	wurde aber durch Abendnachrichten praktisch erweitert.
Sophie schwieg zunächst	weil Belastbarkeit im Team als selbstverständlich galt.
Die Krankmeldung wurde freundlich beantwortet	enthielt aber indirekt Leistungsdruck.
Der Resilienz-Workshop bot persönliche Strategien	löste aber keine strukturellen Ursachen.
Der Kollege kritisierte Personalmangel	weil individuelle Tipps die Arbeitsmenge nicht reduzieren.
Persönliche Verantwortung bleibt wichtig	reicht aber bei dauerhafter Überlastung nicht aus.
Das vertrauliche Gespräch zeigte	dass Sophie nicht die einzige Betroffene war.
Die Untersuchung machte sichtbar	dass zu viele Projekte mit zu wenig Personal geplant wurden.
Kundenzusagen wurden problematisch	wenn sie ohne Blick auf Teamkapazitäten gemacht wurden.
Neue Regeln sollten entlasten	durch Prioritäten, Pausen und begrenzte Erreichbarkeit.
Das Betriebsklima änderte sich	weil unrealistische Fristen offener angesprochen wurden.
Psychische Gesundheit braucht Abgrenzung	aber auch verantwortliche Führung und Organisation.
Der Text fragt	warum so viel individuelle Widerstandskraft überhaupt nötig ist.

Bringe in die richtige Reihenfolge

Nr.	Satz / Ereignis	Reihenfolge
1.	Das Unternehmen beschließt weniger parallele Projekte und klarere Prioritäten.	
2.	Sophie bemerkt ihre Erschöpfung beim Lesen einer E-Mail.	
3.	Sophie führt ein vertrauliches Gespräch mit der Personalabteilung.	
4.	Der Text zeigt psychische Gesundheit als individuelle und strukturelle Aufgabe.	
5.	Ein Kollege kritisiert Personalmangel und unrealistische Deadlines.	
6.	Sophie arbeitet seit Monaten unter hohem Druck.	
7.	Das Betriebsklima verändert sich langsam.	
8.	Eine interne Untersuchung prüft Überstunden, Deadlines und Aufgabenverteilung.	
9.	Sophie nimmt an einem Resilienz-Workshop teil.	
10.	Die Untersuchung zeigt strukturelle Überlastung im Marketingteam.	
11.	Sophie meldet sich schließlich für zwei Tage krank.	
12.	Sophie lernt, Grenzen zu nutzen, aber auch Strukturen zu hinterfragen.	



Finde den Fehler im Inhalt

1. Sophie war nur gelangweilt, aber nicht überlastet.

2. Im Team galt pünktlicher Feierabend immer als besonders professionell.

3. Die Vorgesetzte reagierte auf Sophies Krankmeldung mit einer tiefgehenden Analyse der Arbeitsbelastung.

4. Der Resilienz-Workshop beseitigte sofort alle strukturellen Probleme.

5. Sophie war die einzige Person mit Belastungsproblemen.

6. Die Untersuchung ergab, dass das Team zu wenig Arbeit hatte.

7. Nach der Untersuchung wurde Erreichbarkeit nach Feierabend noch stärker erwartet.

8. Der Text sagt, psychische Gesundheit am Arbeitsplatz sei nur private Angelegenheit.



Nimm Stellung zu der Frage, ob psychische Gesundheit am Arbeitsplatz Privatsache oder Verantwortung des Unternehmens ist. Diskutiere individuelle Grenzen, Resilienz-Angebote, Arbeitsorganisation, Führungskultur, Personalmangel und strukturelle Prävention.

Lösungen

Fragen zum Text

1. Sie las denselben Absatz mehrfach, ohne ihn zu verstehen, und fühlte sich stark erschöpft.
2. Kurzfristige Kundenwünsche, viele Kampagnen, Präsentationen, Nachrichten nach Feierabend und verschobene Pausen belasteten sie.
3. Sie wollte nicht unprofessionell wirken und fürchtete, nicht belastbar genug zu erscheinen.
4. Sie reagierte freundlich, aber oberflächlich und betonte indirekt, dass Sophie bald wieder fit gebraucht werde.
5. Es ging um Atemübungen, Zeitmanagement und persönliche Grenzen.
6. Er meinte, solche Workshops dürften nicht von Personalmangel, unrealistischen Deadlines und ständiger Erreichbarkeit ablenken.
7. Weil dauerhafte Überlastung durch Arbeitsorganisation und Strukturen entstehen kann.
8. Sie erfuhr, dass mehrere Personen ähnliche Belastungen gemeldet hatten.
9. Das Team hatte über Monate mehr Projekte übernommen, als mit der vorhandenen Personaldecke realistisch zu schaffen war.
10. Es wurden weniger parallele Projekte, klarere Prioritäten, Pausenregeln und keine Erreichbarkeit nach Feierabend beschlossen.
11. Unrealistische Fristen anzusprechen galt nicht mehr automatisch als Schwäche.
12. Der Text zeigt, dass psychische Gesundheit persönliche Strategien und strukturelle Verantwortung des Unternehmens braucht.

Multiple Choice

1. A) Weil dauerhaft zu viele Aufgaben und Erwartungen auf ihr lagen.
2. A) Sie wollte nicht unprofessionell oder schwach wirken.
3. A) Er behandelt individuelle Strategien, aber nicht automatisch strukturelle Ursachen.
4. A) Das Team hatte dauerhaft mehr Projekte als realistisch zu schaffen waren.
5. A) Keine Erwartung der Erreichbarkeit nach Feierabend.
6. A) Dass Aufgaben und Fristen strukturell realistischer organisiert wurden.
7. B) Unternehmen müssen auch Arbeitsorganisation und Führungskultur verändern.
8. A) Nicht nur Beschäftigte stärken, sondern belastende Strukturen verändern.

Zuordnung

1. 1. Sophie bemerkte ihre Erschöpfung — als sie einfache E-Mails kaum noch aufnehmen konnte.
2. 2. Die Arbeitszeit war offiziell geregelt — wurde aber durch Abendnachrichten praktisch erweitert.

Lösungen

Zuordnung (Fortsetzung)

3. 3. Sophie schwieg zunächst — weil Belastbarkeit im Team als selbstverständlich galt.
4. 4. Die Krankmeldung wurde freundlich beantwortet — enthielt aber indirekt Leistungsdruck.
5. 5. Der Resilienz-Workshop bot persönliche Strategien — löste aber keine strukturellen Ursachen.
6. 6. Der Kollege kritisierte Personalmangel — weil individuelle Tipps die Arbeitsmenge nicht reduzieren.
7. 7. Persönliche Verantwortung bleibt wichtig — reicht aber bei dauerhafter Überlastung nicht aus.
8. 8. Das vertrauliche Gespräch zeigte — dass Sophie nicht die einzige Betroffene war.
9. 9. Die Untersuchung machte sichtbar — dass zu viele Projekte mit zu wenig Personal geplant wurden.
10. 10. Kundenzusagen wurden problematisch — wenn sie ohne Blick auf Teamkapazitäten gemacht wurden.
11. 11. Neue Regeln sollten entlasten — durch Prioritäten, Pausen und begrenzte Erreichbarkeit.
12. 12. Das Betriebsklima änderte sich — weil unrealistische Fristen offener angesprochen wurden.
13. 13. Psychische Gesundheit braucht Abgrenzung — aber auch verantwortliche Führung und Organisation.
14. 14. Der Text fragt — warum so viel individuelle Widerstandskraft überhaupt nötig ist.

Reihenfolge

1. 1. Sophie arbeitet seit Monaten unter hohem Druck.
2. 2. Sophie bemerkt ihre Erschöpfung beim Lesen einer E-Mail.
3. 3. Sophie meldet sich schließlich für zwei Tage krank.
4. 4. Sophie nimmt an einem Resilienz-Workshop teil.
5. 5. Ein Kollege kritisiert Personalmangel und unrealistische Deadlines.
6. 6. Sophie führt ein vertrauliches Gespräch mit der Personalabteilung.
7. 7. Eine interne Untersuchung prüft Überstunden, Deadlines und Aufgabenverteilung.
8. 8. Die Untersuchung zeigt strukturelle Überlastung im Marketingteam.
9. 9. Das Unternehmen beschließt weniger parallele Projekte und klarere Prioritäten.
10. 10. Sophie lernt, Grenzen zu nutzen, aber auch Strukturen zu hinterfragen.
11. 11. Das Betriebsklima verändert sich langsam.
12. 12. Der Text zeigt psychische Gesundheit als individuelle und strukturelle Aufgabe.

Lösungen

Fehler finden

1. Sophie war durch viele Projekte, Deadlines und ständige Erreichbarkeit stark überlastet.
2. Wer pünktlich ging, musste sich manchmal scherzhafte Kommentare anhören.
3. Sie reagierte freundlich, aber eher oberflächlich.
4. Der Workshop gab persönliche Tipps, änderte aber zunächst nichts an der Arbeitsmenge.
5. Mehrere Personen hatten ähnliche Belastungen gemeldet.
6. Die Untersuchung zeigte, dass das Team dauerhaft zu viele Projekte übernommen hatte.
7. Es wurde festgelegt, dass nach Feierabend keine Erreichbarkeit erwartet wird.
8. Der Text zeigt, dass auch Unternehmen Verantwortung für Organisation, Führung und Personalplanung tragen.