



**MENTAL HEALTH LEXIKON  
FÜR DIE ARBEITSWELT**

# MENTAL HEALTH LEXIKON FÜR DIE ARBEITSWELT

Wir von **WE ARE MENTAL** möchten dir die wichtigsten Begriffe aus der Psychologie und zur mentalen Gesundheit in der Arbeitswelt vermitteln. In diesem alphabetisch sortierten Lexikon findest du zentrale Begriffe rund um psychische Gesundheit, Wohlbefinden und typische Herausforderungen am Arbeitsplatz – jeweils mit leicht verständlichen, praxisnahen Beispielen.

Unser Ziel: Weniger Fragezeichen, mehr Klarheit und Vertrauen im Umgang mit mentaler Gesundheit im Joballtag. Die kurze Darstellung soll dir helfen, Zusammenhänge zu erkennen, dich selbst und andere besser zu verstehen und Hemmschwellen beim Thema „Psyche“ abzubauen.

Ob es um Motivation, Stress, Resilienz oder spezifische Krankheitsbilder geht: Unser Lexikon unterstützt dich dabei, psychologische Themen alltagsnah einzuordnen. Damit möchten wir einen offenen und wertschätzenden Umgang mit psychischer Gesundheit fördern.

Disclaimer: Dieses Lexikon wurde von Melanie Meyer-Tischler und Melanie Faltermeier – WE ARE MENTAL - erstellt. Es darf ohne ausdrückliche Genehmigung in keiner Weise, auch nicht in Teilen, vervielfältigt oder verbreitet werden. Das Kopieren und Drucken sowie die direkte oder indirekte Wiederverwendung der enthaltenen Informationen ist ohne schriftliche Genehmigung der Autorinnen untersagt. Jede Nutzung, die nicht dem vorgesehenen Zweck entspricht, jede Weitergabe oder Veröffentlichung des Ganzen oder von Teilen ist verboten. Die enthaltenen Informationen basieren auf Daten, die aus zuverlässig eingestuftem Quellen stammen, jedoch übernehmen Melanie Meyer-Tischler und Melanie Faltermeier für die Richtigkeit keine Gewähr. Jegliche Art von Nennung Dritter ist unbezahlte Werbung.

# MENTAL HEALTH LEXIKON FÜR DIE ARBEITSWELT

## Inhalt

Absentismus .....	1
ADHS (Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung).....	1
Alkoholismus .....	1
Allyship .....	1
Angststörung .....	2
Arbeitsfähigkeit .....	2
Belonging (Zugehörigkeit) .....	2
BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement).....	2
Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) .....	3
Biopsychosoziales Modell .....	3
Bipolare Störung.....	3
Burnout .....	3
Common Care .....	4
Coping-Strategien.....	4
Corporate Health.....	4
Demenz .....	4
Depression .....	4
Diskriminierung.....	5
Diversity (Diversität) .....	5
Eigenverantwortung.....	5
Empathie .....	5
Empowerment.....	6
Employee Assistance Program (EAP).....	6
Equity (Chancengleichheit).....	6
Erschöpfung / Überlastung .....	6
Essstörungen .....	7
Fürsorgepflicht .....	7
LGBTQ+.....	7
Mentale Belastung.....	7

# MENTAL HEALTH LEXIKON FÜR DIE ARBEITSWELT

Mental Health First Aid.....	8
Mental Health Literacy .....	8
Mental Load.....	8
Motivation.....	8
Neurodiversität.....	9
Peer Support .....	9
Persönlichkeitsstörung.....	9
Präsentismus.....	9
Problemlösung .....	9
Pronomen.....	10
Psychoedukation .....	10
Psychische Erkrankung.....	10
Psychische Gefährdungsbeurteilung (GBpsych).....	10
Psychologische Sicherheit .....	11
Psychose.....	11
Recovery .....	11
Rehabilitation .....	11
Resilienz.....	12
Return-to-Work-Gespräch .....	12
ROGER-Prinzip .....	12
Schlafstörung.....	13
Selbstfürsorge .....	13
Selbststigmatisierung .....	13
Sinnempfinden .....	13
Spielsucht .....	14
Stigma / Stigmatisierung .....	14
Stress .....	14
Sorgfaltspflicht.....	14
Schweigepflicht / Offenlegung .....	15
Trigger.....	15

# MENTAL HEALTH LEXIKON FÜR DIE ARBEITSWELT

Verhaltensprävention vs. Verhältnisprävention .....	15
Vulnerabilität .....	15
Volition.....	16
Wahrnehmung.....	16
Wellwashing.....	16
Wertschätzung.....	16
Wiedereingliederung.....	17
Wohlbefinden .....	17
Work-Life-Balance .....	17
Literaturverzeichnis.....	V

## Absentismus

Absentismus beschreibt das wiederholte, häufig unbegründete Fernbleiben von Mitarbeitenden vom Arbeitsplatz, z. B. durch kurzfristige Krankmeldungen ohne klare medizinische Gründe (Kohli & Soloman, 2009).

*Beispiel:* Eine Kollegin fehlt häufig montags ohne erkennbare Krankheit.

## ADHS (Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung)

ADHS ist eine psychische Störung mit ausgeprägter Unaufmerksamkeit, Impulsivität und manchmal motorischer Unruhe, die auch Erwachsene betreffen kann (American Psychiatric Association, 2013). Menschen mit ADHS können besonders kreativ sein.

*Beispiel:* Im Arbeitsalltag fällt es schwer, Aufgaben zu beenden oder organisiert zu bleiben.

## Alkoholismus

Alkoholismus ist eine chronische Suchterkrankung mit unkontrollierbarem Verlangen nach Alkohol und Andauern des Konsums trotz negativer Folgen (WHO, 2022).

*Beispiel:* Ein Kollege kommt regelmäßig mit Alkoholgeruch ins Büro und zeigt Leistungseinbußen.

## Allyship

Allyship bezeichnet das aktive Unterstützen und Eintreten für benachteiligte Gruppen durch privilegierte Personen – z. B. für LGBTQ+, Menschen mit Behinderung oder andere marginalisierte Gruppen (Brown, 2021).

*Beispiel:* Eine Führungskraft stellt sich bei diskriminierenden Sprüchen schützend vor ein Teammitglied.

## Angststörung

Angststörungen sind Erkrankungen, bei denen übermäßige Angst, ständige Sorgen oder Vermeidungsverhalten den Alltag dominieren (American Psychiatric Association, 2013). Sie äußern sich oft mit körperlichen Symptomen wie Herzrasen und Zittern.

*Beispiel:* Die Angst, vor Gruppen zu sprechen, führt bei Betroffenen dazu, Präsentationen zu vermeiden.

## Arbeitsfähigkeit

Arbeitsfähigkeit ist das Zusammenspiel aus gesundheitlichem Zustand, Kompetenzen und Arbeitsbedingungen einer Person, das eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht (Ilmarinen, 2011).

*Beispiel:* Trotz chronischer Krankheit gelingt es einer Mitarbeiterin mithilfe von Homeoffice und ergonomischem Arbeitsplatz zu arbeiten.

## Belonging (Zugehörigkeit)

Belonging beschreibt das Gefühl, in der Organisation respektiert, akzeptiert und wertgeschätzt zu werden (Hogan Assessments, 2025; Charthop, 2023). Es geht darum, dass Mitarbeitende sich wirklich als Teil des Teams fühlen und ihre besonderen Perspektiven willkommen sind, was das Wohlbefinden und die Motivation steigert.

*Beispiel:* Eine neue Mitarbeiterin wird aktiv ermutigt, ihre Ideen einzubringen und fühlt sich dadurch als wichtiger Teil des Teams.

## BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement)

Das BEM ist ein gesetzlich geregeltes Verfahren zur Unterstützung von Beschäftigten nach längerer Krankheit mit dem Ziel, den Wiedereinstieg zu erleichtern (ArbSchG §167, 2004).

*Beispiel:* Nach sechs Wochen Krankheit wird gemeinsam erarbeitet, wie der Arbeitsplatz passend gestaltet werden kann.

## **Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)**

BGF meint systematische Maßnahmen im Unternehmen zur Stärkung von Gesundheit, Wohlbefinden und Motivation aller Mitarbeitenden (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2023).

*Beispiel:* Das Unternehmen bietet Rückenkurse oder Workshops zum Stressmanagement an.

## **Biopsychosoziales Modell**

Ganzheitliches Modell, das Gesundheit durch das Zusammenspiel von biologischen, psychologischen und sozialen Faktoren erklärt (Engel, 1977).

*Beispiel:* Rückenschmerzen können durch Haltung, Stress und mangelnde Unterstützung im Team verstärkt werden.

## **Bipolare Störung**

Charakteristisch ist ein Wechsel zwischen ausgeprägten Hochstimmungen (Manie) und Depressionen (American Psychiatric Association, 2013).

*Beispiel:* Eine Person ist einige Zeit ungewöhnlich aktiv und schläft kaum, dann wieder antriebslos und bedrückt.

## **Burnout**

Burnout ist ein Zustand tiefer emotionaler Erschöpfung, innerer Distanz zur Arbeit und reduzierter Leistungsfähigkeit, oft ausgelöst durch chronischen Stress (World Health Organization, 2019). Es entwickelt sich schleichend und betrifft viele Berufsfelder.

*Beispiel:* Wer seit Monaten ständig überarbeitet ist und zunehmend gleichgültig wird, könnte Burnout-gefährdet sein.



## Common Care

Common Care steht für gemeinsam getragene Verantwortung und praktische Fürsorge füreinander im Betrieb, etwa durch Netzwerke oder Patenschaften (European Agency for Safety and Health at Work, 2023).

*Beispiel:* Mitarbeitende unterstützen sich gegenseitig beim Umgang mit Stressoren am Arbeitsplatz.

## Coping-Strategien

Coping-Strategien sind individuelle oder gemeinschaftlich erlernte Wege im Umgang mit belastenden Situationen, wie dem Einsatz von Ablenkung, Problemlösungen oder Entspannungstechniken (Lazarus & Folkman, 1984).

*Beispiel:* Jemand führt in stressigen Phasen bewusste Pausen und Atemübungen ein.

## Corporate Health

Corporate Health umfasst alle Unternehmenskulturen, Strukturen und Maßnahmen, die darauf abzielen, Gesundheit und Wohlbefinden systematisch zu fördern (Petzold, 2024).

*Beispiel:* Einführung gesundheitsorientierter Führung und regelmäßiger Gesundheitszirkel.

## Demenz

Eine fortschreitende, meist altersbezogene Erkrankung mit Abbau von Gedächtnis, Sprache und Alltagskompetenz (Deutsches Ärzteblatt, 2020).

*Beispiel:* Ein älterer Mitarbeiter vergisst Termine oder findet sich nicht mehr in gewohnter Umgebung zurecht.

## Depression

Eine Depression ist eine häufige, ernsthafte Erkrankung mit anhaltender Traurigkeit, Interessenverlust und körperlichen Symptomen wie Schlafstörungen (American Psychiatric Association, 2013). Der Alltag ist für Betroffene oft kaum noch zu bewältigen.

*Beispiel:* Wer morgens kaum aus dem Bett kommt, ständig traurig ist und keine Freude mehr empfindet, könnte an einer Depression leiden.

## Diskriminierung

Diskriminierung meint eine ungerechtfertigte Benachteiligung oder Herabwürdigung aufgrund persönlicher Merkmale wie Geschlecht, Herkunft, Alter oder Behinderung (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2006).

*Beispiel:* Beim Bewerbungsgespräch wird eine Bewerberin wegen ihres Kopftuchs benachteiligt.

## Diversity (Diversität)

Diversity beschreibt die Vielfalt von Merkmalen und Hintergründen in einer Organisation, wie beispielsweise Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, sexuelle Orientierung, Fähigkeiten und mehr (Findem, 2021; APA, 2023). Eine vielfältige Belegschaft bringt unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen ein, was Innovation und Problemlösungen fördern kann.

*Beispiel:* In einem Team arbeiten Menschen verschiedenster Herkunft und Lebensweisen zusammen, was zu kreativeren Lösungen führt.

## Eigenverantwortung

Eigenverantwortung beschreibt die Bereitschaft und Fähigkeit, die eigenen Handlungen und deren Folgen selbst zu reflektieren und zu übernehmen (Weinert, 2004).

*Beispiel:* Eine Kollegin meldet sich freiwillig zu einem ressourcenorientierten Workshop an, um ihre Resilienz zu stärken.

## Empathie

Empathie ist die Fähigkeit, sich in die Gefühle, Gedanken und Perspektiven anderer einzufühlen, ohne vorschnell zu bewerten (Rogers, 1957).

*Beispiel:* Ein Kollege hört aktiv zu, merkt, dass es jemandem schlecht geht und fragt verständnisvoll nach.

## Empowerment

Empowerment meint die Stärkung von Handlungsspielräumen, Selbstwirksamkeit und Teilhabe von Menschen, damit sie Herausforderungen aus eigener Kraft bewältigen können (Zimmerman, 2000).

*Beispiel:* Mitarbeitende werden in Entscheidungen einbezogen und können ihre Arbeitszeiten flexibel mitgestalten.

## Employee Assistance Program (EAP)

Externer, oft anonymes Beratungsdienst für Mitarbeitende in Krisensituationen (European Agency for Safety and Health at Work, 2021).

*Beispiel:* Ein Mitarbeiter nutzt das EAP, um Unterstützung bei persönlichen Problemen zu bekommen.

## Equity (Chancengleichheit)

Equity bedeutet, jedem Mitarbeitenden faire und bedarfsgerechte Unterstützung zu bieten, um gleiche Chancen auf Erfolg zu ermöglichen, unabhängig von individuellen Unterschieden oder Barrieren (Oxford Review, 2024; Findem, 2021). Das kann bedeuten, individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden, damit alle die gleichen Ausgangsbedingungen haben.

*Beispiel:* Ein Mitarbeitender mit Behinderung erhält die notwendige technische Ausstattung, um seine Arbeit problemlos zu erledigen.

## Erschöpfung / Überlastung

Erschöpfung bezeichnet einen Zustand starker, oft langanhaltender Müdigkeit und Energieverlust infolge zu hoher Beanspruchung. Überlastung ist der Zustand, wenn Anforderungen dauerhaft die eigenen Ressourcen übersteigen (World Health Organization, 2019).

*Beispiel:* Wer nach Feierabend ausgebrannt ist, sich nicht mehr erholt und Fehler häufen, könnte überlastet sein.

## Essstörungen

Bei Essstörungen kreisen Gedanken und Verhalten übertrieben um das Essen, Gewicht oder die Figur (American Psychiatric Association, 2013). Dazu zählen Magersucht, Bulimie und Binge Eating.

*Beispiel:* Eine Kollegin nimmt immer öfter Mahlzeiten aus und achtet zwanghaft auf jede Kalorie.

## Fürsorgepflicht

Gesetzlich vorgeschrieben: Arbeitgebende müssen dafür sorgen, dass Beschäftigte gesund und sicher arbeiten können (BGB § 618, 2002).

*Beispiel:* Führungskräfte achten darauf, dass das Arbeitsklima respektvoll bleibt und niemand dauerhaft überlastet wird.

## LGBTQ+

LGBTQ+ ist ein Sammelbegriff für Menschen, die sich als lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, queer oder anderen Geschlechts- und Sexualidentitäten zugehörig fühlen (Human Rights Campaign, 2023). In Unternehmen ist es wichtig, Vielfalt zu respektieren und Raum zu geben, denn Anerkennung trägt zum Wohlbefinden und zur Produktivität aller bei.

*Beispiel:* Ein Unternehmen führt inklusive Toiletten und geschulte Ansprechpartner:innen ein, um ein sicheres Klima für LGBTQ+ Mitarbeitende zu schaffen.

## Mentale Belastung

Mentale Belastung beschreibt psychische Anforderungen, die im Arbeitskontext auftreten und als Herausforderung oder Überforderung wirken können (DIN EN ISO 10075-1, 2000). Zu viel oder zu wenig mentale Belastung kann die Gesundheit beeinträchtigen.

*Beispiel:* Häufig wechselnde Prioritäten im Job führen zu gefühltem Druck, aber zu lange Routinephasen machen ebenfalls unzufrieden.

## Mental Health First Aid

Mental Health First Aid ist ein Kursprogramm, das Laien befähigt, frühzeitig Anzeichen psychischer Probleme oder Krisen zu erkennen und Betroffene professionell zu unterstützen, bis fachliche Hilfe bereitsteht (MHFA England, 2024).

*Beispiel:* Nach einer Schulung setzt sich eine Kollegin für eine erste Unterstützung eines verunsicherten Teammitglieds ein.

## Mental Health Literacy

Mental Health Literacy umfasst das Wissen und die Fähigkeiten, um psychische Gesundheitsprobleme zu erkennen, zu verstehen und angemessen darauf zu reagieren (Jorm, 2000).

*Beispiel:* Beschäftigte wissen, wie sie erste Anzeichen von Burnout erkennen und wo sie Hilfe bekommen.

## Mental Load

Mental Load beschreibt die oft unsichtbare, gedankliche Belastung durch die Organisation von Aufgaben und Verantwortung im Privaten und Beruflichen (Hertlein, 2022).

*Beispiel:* Eine Teamleiterin muss neben ihren JOB-Aufgaben permanent an Termine, To-dos im Projekt und Familienorganisation denken.

## Motivation

Motivation bezeichnet die inneren und äußeren Antriebe, die Verhalten steuern (Ryan & Deci, 2000). Sie entsteht aus persönlichen Zielen, Bedürfnissen oder äußeren Anreizen.

*Beispiel:* Bonuszahlungen oder sinnstiftende Aufgaben steigern die Motivation, sich im Job einzubringen.

## Neurodiversität

Neurodiversität weist auf die natürliche Vielfalt neuronaler Entwicklungsweisen hin, wie z. B. ADHS, Autismus oder Legasthenie. Fokus liegt nicht auf Heilung, sondern Wertschätzung der Vielfalt (Singer, 1999; Armstrong, 2015).

**Beispiel:** Die Stärken autistischer Kollegen fließen in komplexe Projekte ein.

## Peer Support

Peer Support beschreibt Unterstützung durch Menschen mit ähnlichen Erfahrungen, wie z. B. Genesene, die andere Betroffene begleiten (Repper & Carter, 2011).

**Beispiel:** Eine Rückkehrerin nach Depression wird durch eine Kollegin mit ähnlicher Erfahrung begleitet.

## Persönlichkeitsstörung

Darunter versteht man tief verwurzelte, starre Denk- und Verhaltensmuster, die Schwierigkeiten im Miteinander und am Arbeitsplatz verursachen (American Psychiatric Association, 2013).

**Beispiel:** Ein Teammitglied reagiert extrem empfindlich auf Kritik und gerät dadurch oft in Konflikte.

## Präsentismus

Präsentismus heißt, trotz Krankheit zur Arbeit zu gehen und dadurch meist weniger leistungsfähig zu sein sowie die eigene Genesung zu gefährden (Johns, 2010).

**Beispiel:** Ein Mitarbeiter kommt mit starker Erkältung ins Büro und steckt andere an.

## Problemlösung

Fähigkeit, systematisch Schwierigkeiten zu erkennen, analysieren und Lösungswege zu entwickeln (D'Zurilla & Goldfried, 1971).

**Beispiel:** Ein Team sammelt gemeinsam Vorschläge, wie es den Arbeitsablauf nach einem technischen Ausfall verbessern kann.

## Pronomen

Pronomen sind Wörter, mit denen Menschen in der Sprache bezeichnet werden, etwa „er“, „sie“ oder „they“. Respektvolles Verwenden der richtigen Pronomen unterstützt die Anerkennung der Geschlechtsidentität einer Person (Human Rights Campaign, 2023).

**Beispiel:** Kolleg:innen fragen höflich, welche Pronomen eine Person für sich nutzt, und verwenden diese konsequent im Alltag.

## Psychoedukation

Vermittlung von Wissen über psychische Erkrankungen und ihre Behandlungsmöglichkeiten, um den selbstwirksamen Umgang zu stärken (American Psychiatric Association, 2013).

**Beispiel:** Eine Gruppe in der Firma erfährt, wie sie Stresszeichen erkennen und frühzeitig reagieren können.

## Psychische Erkrankung

Eine psychische Erkrankung ist eine anhaltende Störung des Denkens, Fühlens oder Verhaltens, die Alltags- und Berufsleben deutlich beeinträchtigt (American Psychiatric Association, 2013). Ursachen können biologischer, psychologischer oder sozialer Art sein; viele Erkrankungen sind sehr gut behandelbar.

**Beispiel:** Eine Person mit Depression verliert den Bezug zu früheren Hobbys und zieht sich zunehmend zurück.

## Psychische Gefährdungsbeurteilung (GBpsych)

Systematische Prüfung und Bewertung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, gesetzlich vorgeschrieben (ArbSchG §5, 1996; BAuA, 2020).

**Beispiel:** Ein Unternehmen befragt Mitarbeitende nach Stressquellen und stärkt daraufhin die Pausenkultur.

## Psychologische Sicherheit

Psychologische Sicherheit ist das geteilte Empfinden, dass Teammitglieder ohne Angst vor negativen Konsequenzen Fragen stellen, Kritik äußern und Fehler eingestehen können (Edmondson, 1999).

*Beispiel:* Im Team werden Ideen offen diskutiert, ohne dass jemand ausgelacht wird.

## Psychose

Eine Psychose ist eine schwere psychische Störung, bei der Betroffene zeitweise den Bezug zur Realität verlieren (American Psychiatric Association, 2013). Symptome sind z.B. Wahnvorstellungen oder Halluzinationen.

*Beispiel:* Jemand glaubt, verfolgt zu werden, obwohl es keinen Grund oder Beweis dafür gibt.

## Recovery

Recovery bezeichnet einen individuellen, nicht-linearen Prozess der psychischen Genesung und Stärkung trotz langandauernder Symptome (Anthony, 1993).

*Beispiel:* Nach einer langen depressiven Phase kann ein Kollege mit gezielter Unterstützung neue Lebensfreude entwickeln.

## Rehabilitation

Rehabilitation sind gezielte medizinische, psychotherapeutische und berufsfördernde Maßnahmen zur Wiederherstellung von Gesundheit und beruflicher Teilhabe (Deutsche Rentenversicherung, 2022).

*Beispiel:* Nach einem Burnout nimmt jemand an einem Reha-Programm mit Ergotherapie und Job-Coaching teil.



## Resilienz

Resilienz ist die Fähigkeit, trotz Krisen und Stressoren innere Stärke zu entwickeln und lebenspraktische Lösungen zu finden (American Psychological Association, 2020). Sie beschleunigt die Erholung nach Rückschlägen.

*Beispiel:* Nach einem Fehler sucht eine resiliente Person direkt Möglichkeiten, daraus zu lernen.

## Return-to-Work-Gespräch

Ein strukturiertes Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden nach längerer Abwesenheit (aus gesundheitlichen Gründen), um einen sicheren und nachhaltigen Wiedereinstieg zu gestalten (Sainsbury Centre, 2007).

*Beispiel:* Beim Gespräch werden Unterstützungsangebote und individuelle Einschränkungen thematisiert.

## ROGER-Prinzip

Das ROGER-Prinzip ist ein Kommunikationsleitfaden im helfenden Gespräch, um Verständnis und Reflexion zu fördern (nach Rogers, 1957).

Die Bausteine stehen für:

- **R**espekt zeigen
- **O**ffen fragen
- **G**eduldig zuhören
- **E**mpathisch verstehen
- **R**ückmeldung geben

*Beispiel:* Eine Führungskraft nimmt sich Zeit, hört einem Mitarbeitenden ohne Vorurteil zu und fragt gezielt nach seinem Erleben.

## Schlafstörung

Langfristige Ein- oder Durchschlafstörungen führen zu Konzentrationsproblemen und verstärkter Reizbarkeit (American Psychiatric Association, 2013).

*Beispiel:* Dauerhaft schlechter Schlaf macht es schwer, sich in Meetings zu konzentrieren.

## Selbstfürsorge

Selbstfürsorge ist die achtsame Wahrnehmung und aktive Gestaltung eigener Bedürfnisse nach Erholung, Sicherheit, Gesundheit und Sinn (Neff, 2003).

*Beispiel:* Eine Mitarbeiterin plant feste Pausen, sportliche Aktivitäten und gönnt sich rechtzeitig Auszeiten.

## Selbststigmatisierung

Selbststigmatisierung bezeichnet, wenn sich Betroffene auf Basis fremder Vorurteile selbst entwerten und dadurch Selbstwert oder Hilfesuche hemmen (Corrigan & Watson, 2002).

*Beispiel:* Ein Kollege mit Depression schämt sich so stark für seine Erkrankung, dass er keine Unterstützung sucht.

## Sinnempfinden

Sinnempfinden beschreibt das bewusste Gefühl, dass die eigene Arbeit oder Tätigkeit eine wichtige Bedeutung hat und zu einem größeren Ziel beiträgt (Rehwaldt, 2017). Es umfasst die subjektive Wahrnehmung, dass das eigene Tun wertvoll ist und mit den persönlichen Werten und Zielen im Einklang steht.

*Beispiel:* Eine Mitarbeiterin fühlt sich motiviert, weil sie weiß, dass ihr Projekt anderen Menschen hilft und Teil der Unternehmensvision ist.

## Spielsucht

Spielsucht, auch pathologisches Glücksspiel genannt, ist eine Verhaltenssucht, bei der Betroffene nicht mehr kontrollieren können, wie viel Zeit und Geld sie ins Spielen investieren.

**Beispiel:** Jemand bleibt trotz hoher Verluste immer wieder nach Feierabend an Spielautomaten oder Online-Casinospielen hängen.

## Stigma / Stigmatisierung

Stigmatisierung meint die gesellschaftliche Abwertung und Ausgrenzung aufgrund psychischer Erkrankungen oder persönlicher Merkmale (Goffman, 1963).

**Beispiel:** Über eine Kollegin mit Angststörung wird hinter vorgehaltener Hand gelästert.

## Stress

Stress ist eine körperliche und psychische Reaktion auf Herausforderungen oder Bedrohungen. Dabei können verschiedene typische Muster auftreten: *Fight* (Kampf), *Flight* (Flucht), *Freeze* (Erstarren) oder *Fawn* (sich unterwerfen). Diese Reflexe sind frühmenschliche Überlebensmechanismen, die auch heute noch wirken, z.B. wenn man in einer Konfliktsituation schnell reagieren muss.

**Beispiel:** Bei einem Konflikt mit dem Vorgesetzten fühlt sich ein Mitarbeiter vielleicht innerlich, wie „eingefroren“ (Freeze), weil er nicht weiß, wie er reagieren soll.

## Sorgfaltspflicht

Sorgfaltspflicht ist der rechtliche Rahmen für gewissenhaftes, vorausschauendes und umsichtiger Handeln im Job und im Kontakt mit anderen (BGB §276, 2002).

**Beispiel:** Im Umgang mit sensiblen Daten achtet jede Person darauf, Risiken sorgsam abzuwägen.

## Schweigepflicht / Offenlegung

Schweigepflicht bezeichnet das gesetzlich geschützte Recht auf Vertraulichkeit sensibler Gesundheitsinformationen. Offenlegung (Disclosure) heißt, freiwillig psychische Belastungen oder Diagnosen z. B. im Job mitzuteilen (BAG, 2009; Fries, 2022).

*Beispiel:* Ein Beschäftigter entscheidet offen über die Mitteilung seiner Erkrankung und bittet um Gespräch mit der Führungskraft.

## Trigger

Trigger sind äußere Reize oder Situationen, die starke emotionale Reaktionen (wie Angst, Stress oder Erinnerungen an Belastendes) auf ein schwer erlebtes Ereignis auslösen können (APA, 2023; Merriam-Webster, 2024).

*Beispiel:* Ein lautes Geräusch erinnert jemanden an ein früheres traumatisches Unfallereignis und verursacht Unruhe.

## Verhaltensprävention vs. Verhältnisprävention

Verhaltensprävention richtet sich auf die Veränderung individueller Verhaltensweisen (wie Stressmanagement), während Verhältnisprävention strukturell-organisatorische Veränderungen im Unternehmen meint (wie Pausenkultur, Arbeitszeitmodelle) (BAuA, 2020).

*Beispiel:* Während ein Achtsamkeitskurs Verhaltensprävention ist, gilt die Einführung flexibler Arbeitszeiten als Verhältnisprävention.

## Vulnerabilität

Vulnerabilität meint die individuelle Anfälligkeit für die Entwicklung psychischer Belastungen oder Erkrankungen durch genetische, biografische oder situative Risikofaktoren (Ingram & Luxton, 2005).

*Beispiel:* Nach einer belastenden Kindheit reagiert jemand viel empfindlicher auf Stress als andere.

## Volition

Volition bedeutet, einmal gesetzte Ziele zielstrebig und ausdauernd zu verfolgen, auch bei Rückschlägen (Kuhl, 1987). Sie gilt als Brücke zwischen Motivation und tatsächlichem Verhalten.

*Beispiel:* Trotz Hindernissen bleibt jemand dran, an einer Weiterbildung teilzunehmen, bis das Zertifikat geschafft ist.

## Wahrnehmung

Wahrnehmung ist der Prozess, wie Menschen Informationen aus der Umwelt durch Sinnesorgane aufnehmen und im Gehirn verarbeiten (Goldstein, 2017).

*Beispiel:* Plötzliche Hektik im Großraumbüro wird unterschiedlich beurteilt – der eine fühlt Stress, der andere empfindet Schwung.

## Wellwashing

Wellwashing wird genannt, wenn Unternehmen sich mit wenig Substanz oder nur oberflächlich als besonders gesundheitsbewusst darstellen, um ihr Image zu fördern (Petzold, 2024). Es entsteht eine Diskrepanz zwischen interner und externer Wirkung.

*Beispiel:* Eine Firma bewirbt Gesundheitstage, setzt aber strukturell kaum Prävention um.

## Wertschätzung

Wertschätzung bezeichnet den respektvollen Umgang, Anerkennung und echtes Interesse am Menschen unabhängig von Leistung und Status (Rogers, 1957).

*Beispiel:* Führungskräfte loben nicht nur sehr gute, sondern auch kontinuierliche kleine Beiträge.

## Wiedereingliederung

Wiedereingliederung sind stufenweise Maßnahmen nach längerer Erkrankung oder Krise, um Betroffene schrittweise an die volle Arbeitsbelastung heranzuführen (Deutsche Rentenversicherung, 2022).

*Beispiel:* Nach längerer Auszeit startet ein Kollege zunächst mit wenigen Stunden pro Tag und steigert dies langsam.

## Wohlbefinden

Wohlbefinden umfasst körperliche, psychische und soziale Gesundheit und bezeichnet das subjektive Gefühl, dass es einem „gut“ geht (Weltgesundheitsorganisation, 2001). Es entsteht, wenn Lebensumstände, innere Einstellungen und das soziale Umfeld im Gleichgewicht sind.

*Beispiel:* Nach einem Spaziergang und guten Gesprächen mit Kolleg:innen fühlt sich jemand zufrieden und ausgeglichen.

## Work-Life-Balance

Work-Life-Balance steht für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen beruflichen Anforderungen und privaten Bedürfnissen, um langfristige Zufriedenheit und Gesundheit zu sichern (Greenhaus & Allen, 2011).

*Beispiel:* Flexible Arbeitszeiten ermöglichen, dass Beschäftigte nachmittags ihre Kinder abholen.

## Literaturverzeichnis

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). (2006). BGBl. I S. 1897.

American Psychiatric Association. (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed.). Arlington, VA: American Psychiatric Publishing.

American Psychological Association. (2020). Building your resilience. <https://www.apa.org/topics/resilience>

APA. (2023). Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility. American Psychological Association.

Anthony, W. A. (1993). Recovery from mental illness: The guiding vision of the mental health service system in the 1990s. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 16(4), 11–23.

Armstrong, T. (2015). The myth of the normal brain: Embracing neurodiversity. *AMA Journal of Ethics*, 17(4), 348–352.

BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2020). Leitfaden zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.

BAG – Bundesarbeitsgericht (23. Februar 2009 – 9 AZR 676/07).

Beck, J. S. (2011). *Kognitive Verhaltenstherapie: Grundlagen und Anwendungen* (3. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Brown, A. (2021). The power of allyship. *Harvard Business Review*, 99(3), 48-57.

Cannon, W. B. (1932). *The wisdom of the body*. W.W. Norton.

Charthop. (2023). Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging: Why It's Important in the Workplace.

Corrigan, P. W., & Watson, A. C. (2002). Understanding the impact of stigma on people with mental illness. *World Psychiatry*, 1(1), 16–20.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung. (2023). Betriebliche Gesundheitsförderung.

Deutsche Rentenversicherung. (2022). Reha-Therapiestandards und Stufenweise Wiedereingliederung.

Deutsches Ärzteblatt. (2020). Demenz – Fortschritte in Diagnostik und Therapie.

Deutsches Institut für Normung (DIN). (2000). DIN EN ISO 10075-1: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung.

D'Zurilla, T. J., & Goldfried, M. R. (1971). Problem solving and behavior modification. *Journal of Abnormal Psychology*, 78(1), 107–126.

- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
- Engel, G. L. (1977). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. *Science*, 196(4286), 129–136.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2021). Employee Assistance Programs.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2023). Psychosocial risks and common care in the workplace.
- Findem. (2021). What Is DEIB? Diversity, Equity, Inclusion & Belonging.
- Fries, M. (2022). Psychische Gesundheit im Arbeitskontext – Datenschutz und Offenlegung. *Arbeitsrecht aktuell*, 6(1), 44–49.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Prentice Hall.
- Goldstein, E. B. (2017). *Wahrnehmungspsychologie* (10. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., S. 165–183). Washington, DC: APA.
- Hertlein, S. (2022). *Mental Load – wenn Gedanken Karussell fahren*. Beltz.
- Hogan Assessments. (2025). The importance of inclusion and belonging for well-being.
- Human Rights Campaign. (2023). *Glossary of Terms: LGBTQ+*.
- Ilmarinen, J. (2011). Work ability – A comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37(1), 1–5.
- Ingram, R. E., & Luxton, D. D. (2005). Vulnerability-stress models. In B. L. Hankin & J. R. Z. Abela (Eds.), *Development of psychopathology: A vulnerability-stress perspective*. Sage.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519–542.
- Jorm, A. F. (2000). Mental health literacy. *British Journal of Psychiatry*, 177(5), 396–401.
- Kuhl, J. (1987). *Motivation, Konflikt und Handlungskontrolle*. Heidelberg: Springer.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Merriam-Webster. (2024). Trigger (definition).
- MHFA England. (2024). *Mental Health First Aid*.



Neff, K. D. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85–101.

Oxford Review. (2024). What is DEI? The Oxford Review Guide to Diversity, Equity & Inclusion.

Petzold, S. (2024). *Corporate Health und Wellwashing*. Springer.

Repper, J., & Carter, T. (2011). A review of the literature on peer support in mental health services. *Journal of Mental Health*, 20(4), 392–411.

Rehwaldt, M. (2017). *Sinn und Sinnempfinden im Arbeitskontext*.

Rogers, C. R. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal of Consulting Psychology*, 21(2), 95–103.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.

Sainsbury Centre for Mental Health (2007). *Mental health at work: Developing the business case*.

Sapolsky, R. M. (2004). *Why zebras don't get ulcers* (3rd ed.). W. H. Freeman.

Singer, J. (1999). "Why can't you be normal for once in your life?" In M. Corker & S. French (Eds.), *Disability discourse*. Open University Press.

Weinert, A. B. (2004). *Lern- und Leistungsfähigkeit: Die Rolle der Eigenverantwortung*. Schaeffer-Poeschel.

Weltgesundheitsorganisation. (2001). *Stärke zur Gesundheit: Förderung der psychischen Gesundheit*. Genf: WHO.

World Health Organization. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*.

World Health Organization. (2022). *Alcohol*.