

## Erkennen und Bewältigen von Einsamkeit im betrieblichen Kontext\*

M. Rahnfeld  
L. Stieler

Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen  
Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG), Dresden

(eingegangen am 22.11.2023, angenommen am 05.02.2024)

### ABSTRACT / ZUSAMMENFASSUNG

#### Recognizing and coping with loneliness in the workplace context

**Objectives:** Loneliness manifests itself as an unpleasant feeling that arises when social relationships are perceived as inadequate. While temporary loneliness can be helpful, permanent loneliness is associated with mental and physical illness. As some causes and effects can also be found in the workplace context, companies should address the issue.

**Method:** A systematic literature search was conducted to identify both scientific and practice-orientated publications on dealing with loneliness in the workplace context.

**Results:** Many people spend a large proportion of their time at work, which therefore offers ideal conditions for raising awareness of the issue and taking preventative action. At present, however, loneliness still seems to be little known in German companies, although there are few reliable studies on the subject. Even if loneliness is not caused solely by the company, there are targeted measures available to protect employees so that they do not become lonely and to support those already affected with offers of help. Various approaches to prevention, early detection, and intervention for those affected by loneliness are presented, which can be applied in the workplace context.

**Conclusions:** Loneliness must be understood as a shared task that can affect everyone and for which everyone can take joint responsibility. Although politicians are already looking for solutions, the issue should also be given greater attention in the world of work. It is important to establish the workplace as a social place that may serve as a resource for social relationships and at the same time offers opportunities for prevention and intervention.

**Keywords:** loneliness – companies – occupational health management – prevention – intervention

doi:10.17147/asu-1-350383

ASU *Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed* 2024; 59: 250–257

#### Erkennen und Bewältigen von Einsamkeit im betrieblichen Kontext

**Zielstellung:** Einsamkeit äußert sich als ein unangenehmes Gefühl, das entsteht, wenn die sozialen Beziehungen als unzureichend empfunden werden. Während vorübergehende Einsamkeit hilfreich sein kann, steht dauerhafte Einsamkeit mit psychischen und körperlichen Erkrankungen im Zusammenhang. Da manche Ursachen und Auswirkungen auch im betrieblichen Kontext zu finden sind, sollten sich Betriebe mit dem Thema auseinandersetzen.

**Methode:** Anhand einer systematischen Literaturrecherche wurden sowohl wissenschaftliche als auch praxisorientierte Veröffentlichungen zum Umgang mit Einsamkeit im betrieblichen Kontext gesucht.

**Ergebnisse:** Viele Menschen verbringen einen Großteil ihrer Zeit am Arbeitsplatz, der somit ideale Voraussetzungen bietet, um auf das Thema aufmerksam zu machen beziehungsweise präventiv zu agieren. Derzeit scheint Einsamkeit in deutschen Betrieben allerdings noch wenig bekannt zu sein, auch wenn gesicherte Studien dazu fehlen. Selbst wenn die Ursachen für Einsamkeit nicht allein im Unternehmen liegen, stehen diesen gezielte Maßnahmen zur Verfügung, um Beschäftigte zu schützen, damit diese nicht vereinsamen, sowie bereits Betroffene mit Hilfsangeboten zu unterstützen. Es werden verschiedene Ansätze der Prävention, Früherkennung und Intervention für von Einsamkeit Betroffene vorgestellt, die im betrieblichen Kontext Anwendung finden können.

**Schlussfolgerungen:** Einsamkeit muss als gemeinschaftliche Aufgabe verstanden werden, die alle betrifft und für die alle gemeinsam die Verantwortung übernehmen können. Obwohl die Politik bereits nach Lösungen sucht, sollte das Thema auch in der Arbeitswelt stärkere Beachtung finden, denn einsame Menschen sind weniger leistungsfähig und häufiger krank. Es gilt, den Betrieb als sozialen Ort zu etablieren, der als Ressource sozialer Beziehungen dienen kann und gleichzeitig Präventions- und Interventionsmöglichkeiten bietet.

**Schlüsselwörter:** Einsamkeit – Betriebe – betriebliches Gesundheitsmanagement – Prävention – Intervention

\*Eine gekürzte Fassung des Artikel erscheint unter „Rahnfeld M, Stieler L: Erkennen und Bewältigen von Einsamkeit im betrieblichen Kontext. DGUV Forum, Ausgabe 04/2024.

## Einleitung

Einsamkeit ist kein neues Phänomen, aber das Bewusstsein für das Thema ist durch die COVID-19-Pandemie gestiegen. Dauerhafte Einsamkeit wird mit gesundheitlichen Problemen und erhöhter Mortalität assoziiert (z. B. Holt-Lunstad et al. 2015; Park et al. 2020; Valtorta et al. 2016). Die Folgen von Einsamkeit wirken sich auch auf das berufliche Umfeld aus, unter anderem durch verringerte Leistung oder Fehlzeiten (z. B. Ozcelik u. Barsade 2011). Der Rückzug von Kolleginnen und Kollegen beeinflusst zudem das soziale Gefüge im Team und kann sich wiederum negativ auf das Wohlbefinden und die Leistung anderer Teammitglieder auswirken (Cacioppo et al. 2009). Deshalb gilt es, den Betrieb als sozialen Ort so zu gestalten, dass er für die Mitarbeitenden eine Ressource sozialer Beziehungen wird. Das Setting am Arbeitsplatz bietet gleichzeitig auch ideale Voraussetzungen für das frühzeitige Erkennen von Einsamkeit sowie Möglichkeiten für Prävention und Intervention. Im Folgenden sollen Wege aufgezeigt werden, wie Unternehmen sich diesem Thema nähern können.

### Was ist Einsamkeit? Und was nicht?

Es existieren in der Forschung unterschiedliche Definitionen von Einsamkeit (Luhmann 2022). Die im wissenschaftlichen Kontext am häufigsten verwendete Definition ist die von Perlman und Peplau (1981) und besagt, dass Menschen Einsamkeit erleben, wenn sie ihre sozialen Beziehungen als qualitativ oder quantitativ unzureichend empfinden. Dies betrifft sowohl die Beziehungen im privaten als auch im beruflichen Bereich und ist nicht allein durch das Vorliegen von objektiver Isolation erklärbar. Hier zeigt sich ein Unterschied zur Alltagssprache, in der die Begriffe „allein“ und „einsam“ oft entweder in einem Zug oder synonym verwendet werden. In der Wissenschaft wird das Alleinsein beziehungsweise die soziale Isolation vom Empfinden von Einsamkeit klar abgegrenzt. Auch wenn Personen, die zum Beispiel allein leben (Dahlberg et al. 2022) oder keine Arbeit haben (Solmi et al. 2020), häufiger von Einsamkeit betroffen sind, reicht das objektive Fehlen von sozialen Beziehungen in der Regel nicht aus, um Einsamkeit zu empfinden. Es ist sogar möglich, dass Menschen sich einsam fühlen, obwohl sie in einer Partnerschaft sind, mit anderen Menschen zusammenleben beziehungsweise -arbeiten oder generell Kontakt zu anderen Menschen haben. Auch Cacioppo und Cacioppo (2018, S. 426) bezeichnen Einsamkeit als „ein individuelles Erleben, in dem eine individuelle Person sich selbst als sozial isoliert erlebt, auch wenn sie oder er mit anderen Personen zusammen ist“. Es geht also ausschließlich um die selbst eingeschätzte Situation. Das macht es auf der anderen Seite wiederum schwierig, denn einem Menschen ist die Einsamkeit nicht anzusehen, sondern ist zum Beispiel durch eine Befragung auf dessen Selbstauskunft angewiesen. Diese kann jedoch verzerrt sein oder aufgrund von Scham nicht der Wahrheit entsprechen. Durch Stigmatisierung der Betroffenen und deren eigene Schamgefühle wird Einsamkeit häufig tabuisiert und nicht angesprochen (Kerr u. Stanley 2021).

### Die schützende Wirkung von Einsamkeit

Einsamkeit ist ein Begriff, mit dem im Sprachgebrauch eher etwas Negatives verbunden wird, denn sie äußert sich primär als unangenehmes Gefühl. Bei einsamen Menschen sind Aktivitäten in Gehirnregionen nachweisbar, die auch bei Schmerz reagieren (Eisenberger

2012, 2015). Einsamkeit ist aber keine Krankheit, sondern kann sogar produktiv wirken. Manche Forschende vergleichen es mit Hunger, Durst oder Schmerz (Cacioppo et al. 2006). So wie Hunger unangenehm sein kann, aber dazu anhält, Nahrung aufzunehmen, soll das Gefühl der Einsamkeit zeigen, dass etwas mit dem sozialen Wohlbefinden nicht stimmt und gehandelt werden sollte, indem beispielsweise Beziehungen stärker gepflegt werden und wieder mehr Austausch mit anderen Menschen stattfinden sollte. Tritt Einsamkeit gelegentlich auf, kann es als eine Aufforderung verstanden werden, etwas zu tun. Einsamkeitsgefühle haben somit auch eine Schutzfunktion und sind nicht per se etwas Negatives (Cacioppo et al. 2006). Gelegentliche oder vorübergehende Einsamkeit zieht selten langfristige gesundheitliche Folgen nach sich und kann im Gegenteil sogar für ein höheres Wohlbefinden sorgen, wenn entsprechend gehandelt wird und die sozialen Beziehungen gestärkt oder neue Kontakte geknüpft werden. Bislang ist unklar, ab welchem Grad oder ab welchem Zeitraum Einsamkeit maladaptiv wird, also nicht mehr schützt, sondern schadet. Oder auch welche Faktoren vorliegen müssen, dass manche Menschen in die chronische Einsamkeit abdriften und von allein nicht mehr herausfinden.

### Die schädliche Wirkung von Einsamkeit

Hält Einsamkeit für einen längeren Zeitraum an, kann das Betroffene sehr stark belasten und gesundheitlich beeinträchtigen. Allerdings sind die Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge noch nicht eindeutig geklärt und es finden Wechselwirkungen statt. Neben psychischen Erkrankungen (Jacob et al. 2019; Park et al. 2020), wie Depressionen (Beutel et al. 2017; Cacioppo et al. 2010), Demenz (Wilson et al. 2007) oder Angststörungen (Beutel et al. 2017), wird Einsamkeit auch mit körperlichen Erkrankungen (Park et al. 2020), wie zum Beispiel Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Schlaganfällen (Valtorta et al. 2016) oder einer höheren Anfälligkeit für Viruserkrankungen (Cohen 2021), in Zusammenhang gebracht. Einsamkeit selbst führt zwar nicht direkt zu diesen Krankheiten, aber einsame Menschen zeigen beispielsweise ein schlechteres Gesundheitsverhalten. Sie bewegen sich weniger und schlafen schlechter, was sich wiederum negativ auf körperliche Systeme und Prozesse wie Blutdruck oder das Hormonsystem auswirken und somit die Immunabwehr schwächen kann (Cacioppo et al. 2002; Pressman et al. 2005). Sogar Veränderungen in einzelnen Hirnregionen wurden bei von chronischer Einsamkeit betroffenen Menschen beobachtet (Cacioppo et al. 2014; Düzel et al. 2019). Zudem zeigen Metaanalysen, dass Einsamkeit auch mit einer früheren Sterblichkeit assoziiert ist (Holt-Lunstad et al. 2015; Rico-Urbe et al. 2018). Die Auswirkungen von Einsamkeit sind also mit den Auswirkungen bekannter Risikofaktoren vergleichbar oder übertreffen diese sogar (Holt-Lunstad et al. 2010, 2015). Demzufolge ist die schädliche Wirkung von Einsamkeit auf die Gesundheit vergleichbar mit dem Rauchen von 15 Zigaretten pro Tag oder starkem Übergewicht. Problematisch ist zudem, dass einsame Menschen lange Zeit kaum auffällig werden. Es ist nicht nur bekannt, dass Einsamkeit negative Auswirkungen wie psychische und körperliche Erkrankungen haben kann, sondern dass das Krankheitsbild vieler psychischer und körperlicher Erkrankungen wiederum oft mit Verhaltensweisen oder Gefühlen einhergeht, die zu Einsamkeit führen beziehungsweise diese fördern (Achterbergh et al. 2020). Oft geraten Betroffene deshalb in einen Teufelskreis aus Einsamkeit und psychi-

schen oder körperlichen Erkrankungen, aus dem sie nur schwer ohne externe Hilfe herauskommen (Cacioppo et al. 2017; Achterbergh et al. 2020). Das liegt nicht zuletzt an den negativen Auswirkungen von Einsamkeit auf Kognition und Verhalten. Einsamkeit geht mit Beeinträchtigungen der exekutiven Funktionen einher, weil sie unter anderem eine implizite Hypervigilanz gegenüber sozialen Bedrohungen auslöst (Cacioppo u. Hawkley 2009). Hinzu kommen maladaptive Kognitionen wie Wahrnehmungsverzerrungen, negative Bewertungsstrukturen und ein geringer Selbstwert, die wiederum Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden haben (Cacioppo u. Hawkley 2009).

### Einsamkeit als Thema der Politik

Das Thema Einsamkeit ist in den letzten Jahren stärker in den Fokus politischer Aktivitäten gerückt. In Großbritannien wurde 2018 weltweit das erste Ministerium dazu gegründet. 2021 folgte Japan diesem Vorbild. In weiteren Ländern bestehen Initiativen, die sich zum Teil bereits vernetzt haben, zum Beispiel „The Global Initiative on Loneliness and Connection“ (GILC; gilc.global). In Deutschland sorgte vor allem die COVID-19-Pandemie dafür, dass das Thema nun auf der politischen Agenda steht. Am 19. April 2021 fand eine Anhörung im Bundestag mit Expertinnen und Experten aus Forschung und Praxis statt. Zudem hat die Bundesregierung am 13.12.2023 die „Strategie gegen Einsamkeit“ verabschiedet, die mit einer Vielzahl von Maßnahmen Einsamkeit in sämtlichen Gesellschaftsgruppen vorbeugen und lindern will. Politische Auswirkungen von Einsamkeit werden zudem in einer großen Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung berichtet: Einsame Menschen nehmen ihre Umgebung tendenziell eher als bedrohlich wahr, sind weniger resilient bei Belastungen und Krisen und haben eher demokratiefeindliche Einstellungen (Mokros et al. 2023). Es besteht also auch bezüglich gesellschaftlicher Auswirkungen von Einsamkeit wie demokratiegefährdenden Tendenzen Handlungsbedarf. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat außerdem das „Kompetenznetz Einsamkeit“ (KNE; kompetenznetz-einsamkeit.de) gegründet, das Projekte und Initiativen innerhalb Deutschlands vernetzt und Berichte zum aktuellen Forschungsstand veröffentlicht. Es bestehen darüber hinaus zahlreiche regionale und lokale Aktivitäten zur Bewältigung von Einsamkeit wie die „Stuttgarter Konferenz gegen Einsamkeit“ oder ganz niedrigschwellige Angebote wie sogenannte Plauder- oder „Ratschbankerl“ in verschiedenen großen wie kleinen Städten und Gemeinden, bei denen zum Teil sogar professionelle Fachkräfte für Gespräche bereitstehen.

### Warum ist das Thema für die Arbeitswelt wichtig?

Es steht außer Frage, dass das Thema Einsamkeit allein durch die gesundheitlichen Folgen und damit verbundenen Kosten für die Sozialversicherung gesellschaftlich relevant ist. Dennoch wird häufig das Argument vorgebracht, dass es doch Privatsache sei, wenn sich ein Mensch einsam fühle und man arbeitgeberseitig hier nicht viel machen könne. Etliche Unternehmen unterstützen Beschäftigte jedoch bereits bei anderen Themen, die eher im privaten Bereich verankert sind, weil sie erkannt haben, dass es für beide Seiten Vorteile bringt. Wie weiter oben beschrieben, steht chronische Einsamkeit mit gesundheitlichen Problemen im Zusammenhang. Selbst wenn die Ursachen für Einsamkeit nicht nur im Kontext der Arbeit zu finden

sind, wirken sich die Folgen auf das berufliche Umfeld aus, unter anderem durch verringerte Leistung oder Fehlzeiten (z. B. Ozcelik u. Barsade 2011). Ein geringes Wohlbefinden und Erkrankungen führen möglicherweise zu einem veränderten Verhalten, zu Leistungsschwankungen und langen Abwesenheiten. Neben der nüchternen Betrachtung der Kosten, die das verursacht, bleibt bei Ausfall Arbeit liegen oder muss von Kolleginnen und Kollegen übernommen werden. Auch hier wirkt sich Einsamkeit weiter aus, denn Mitarbeitende leiden womöglich nicht nur unter Mehrarbeit, sondern der Rückzug von Kolleginnen und Kollegen bedeutet auch für sie einen Kontakt oder ein informelles Gespräch weniger. Nicht selten kommt es dann dazu, dass sich auch diese Personen zurückziehen und Personen aus ihrem Netzwerk wiederum einen Verlust erleiden. Über diesen ansteckenden Effekt der Einsamkeit haben Cacioppo et al. (2009) in einer Studie berichtet.

Nicht zuletzt führen auch Veränderungen in der Arbeitswelt zu Bedingungen, die Alleinsein und Einsamkeit verstärken können, zum Beispiel durch weniger Zusammenarbeit durch technische Entwicklungen, häufigere Wechsel des Arbeitgebers, neue Arbeitsformen (Kozica et al. 2021) oder die seit der COVID-19-Pandemie vermehrte Arbeit im Homeoffice. In einer Befragung unter Arbeitstätigen, die mindestens 40 % ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen, gab die Hälfte an, es mangle ihnen im Homeoffice an sozialem Kontakt (Rahnfeld 2022). Es fehlt häufig die Verbundenheit mit dem Team und die informelle Kommunikation („Flur-Funk“). Hier können Unternehmen ansetzen, Beschäftigte unterstützen und verschiedene Möglichkeiten anbieten, um einer Vereinsamung entgegenzuwirken. Organisationen können zudem von einem verstärkten Fokus auf das Thema profitieren. Handelte es sich bei Einsamkeit lange Zeit um ein Tabuthema, das scheinbar nur ältere Menschen betrifft, die meist nicht mehr im Arbeitsleben sind, zeigt sich hier, gerade verstärkt durch die COVID-19-Pandemie, ein Wandel im öffentlichen Bewusstsein.

### Fragestellungen

Um Aussagen und Empfehlungen für den Umgang mit Einsamkeit im betrieblichen Kontext geben zu können, wurden die folgenden vier Fragestellungen formuliert, die mittels einer systematischen Literaturrecherche beantwortet werden sollten.

1. Hat sich die Prävalenz von Einsamkeit in den vergangenen Jahren in Deutschland verändert? Welche Effekte zeigen sich speziell durch die COVID-19-Pandemie?
2. Ist das Problem Einsamkeit in Betrieben oder öffentlichen Einrichtungen bekannt?
3. Welche Präventions- und Früherkennungsmaßnahmen sind in Betrieben installiert? Welche Tools zur Erkennung von Einsamkeit stehen zur Verfügung?
4. Welche Strukturen und Hilfsangebote können im Betrieb genutzt werden, um betroffene Beschäftigte am Arbeitsplatz zu identifizieren und zu unterstützen?

### Methoden

Anhand einer systematischen Literaturrecherche wurden sowohl wissenschaftliche als auch praxisorientierte Veröffentlichungen, na-

tionale und internationale Publikationen ab dem Jahr 2000 sowie klassische Werke vor 2000 zum Umgang mit Einsamkeit im betrieblichen Kontext gesucht, die sich um eine oder mehrere der oben genannten Fragestellungen drehten. Der Hauptfokus der Recherche lag dabei auf betrieblicher Prävention und Gesundheitsförderung zum vorbeugenden Umgang mit Einsamkeit in Deutschland.

## Ergebnisse

### Prävalenz

Es gibt kein klares Kriterium, ab wann jemand als einsam gilt. Exakte Zahlen zur Verbreitung von Einsamkeit sind schwierig zu ermitteln und Schätzungen zur Prävalenz von Einsamkeit sind daher oft nicht gut vergleichbar (Luhmann 2021). Laut einer Befragung fühlten sich im Jahr 2019 – also noch vor der COVID-19-Pandemie mit den Kontaktbeschränkungen – 13 % manchmal und 4 % dauerhaft einsam. Verglichen mit einer ähnlichen Befragung 2017 zeigte sich da bereits ein Anstieg um 3 % beziehungsweise 2 % (Umfrage Splendid Research 2017/2019). Selbstverständlich heißt das zwar auch im Umkehrschluss, dass sich der Großteil der Menschen nicht oder nur selten einsam fühlt, dennoch betrifft es mehrere Millionen Menschen. Das sozioökonomische Panel (SOEP, Entringer 2022) ist eine repräsentative Befragung deutscher Privathaushalte, die jährlich wiederholt wird. Betrachtet man regionale Unterschiede innerhalb Deutschlands, zeigen sich niedrigere Werte in bestimmten Ballungsräumen und höhere Werte in Ostdeutschland, insbesondere im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern (Neu 2022). Auch hier sind die Zusammenhänge nicht allein durch die Bevölkerungsdichte, sondern sehr wahrscheinlich durch weitere Faktoren zu erklären, zum Beispiel das Durchschnittsalter der ansässigen Bevölkerung. Im EU-LS 2022 (European Commission 2023), einer Erhebung der Einsamkeit in den Ländern der EU, liegt Deutschland im mittleren Bereich: Demnach fühlten sich 13 % der Befragten dauerhaft einsam. In den Jahren 2008 bis 2017 gaben nur 8–9 % an, langfristig einsam zu sein. Einsamkeitsgefühle haben also seit der COVID-19-Pandemie zugenommen, aber noch ist unklar, wie sich die Prävalenzen weiterentwickeln.

Die Forschung zeigt, dass die Neigung zu Einsamkeit zu etwa 50 % genetisch und zu 50 % umweltbedingt ist (Boomsma et al. 2005). Genetische Bedingtheit bedeutet jedoch nicht, dass eine Person zwangsläufig einsam sein wird, sondern hängt immer von den Umwelteinfahrungen ab. Dem „Conceptual Model of Loneliness“ (Lim et al. 2020) zufolge entsteht (chronische) Einsamkeit durch bestimmte Auslöser und Risikofaktoren bei manchen Personen mit höherer Wahrscheinlichkeit als bei anderen. Auslöser können bestimmte Lebensereignisse oder ein Lebensphasenübergang sein, wie Umzug, Scheidung, Elternwerden, Krankheit oder der Tod einer nahestehenden Person. Mehrere Auslöser können gleichzeitig auftreten (z. B. ein Umzug und der Beginn einer neuen Arbeitsstelle). Auslöser müssen nicht immer negativer Natur sein, aber sie bedeuten immer eine Veränderung. Sie führen nicht direkt oder zwangsläufig zu Einsamkeit, denn das ist abhängig von den individuellen Risikofaktoren (Lim et al. 2020). Zu den Risikofaktoren gehören zum einen feste Faktoren, wie das Alter, Geschlecht oder eine Migrationserfahrung, die Persönlichkeitsdimensionen Neurotizismus und Introversio(n) (Bücker et al. 2020), Schüchternheit (Cacioppo et al. 2006), und zum anderen veränderliche Faktoren, wie Emoti-

onsregulation oder Gesundheitszustand (Lim et al. 2020). Heinrich und Gullone (2006) folgend kann eine Einteilung der Risikofaktoren in demografische, gesundheitliche sowie soziumweltbezogene Risikofaktoren, wie die Gestaltung von Arbeit und Freizeit, vorgenommen werden. Junge (< 25 Jahre), aber auch ältere Erwachsene (> 65 Jahre) sind beispielsweise häufiger von Einsamkeit betroffen. Zudem sind Erkrankungen und allgemein eine schlechtere mentale und körperliche Gesundheit ebenso wie mangelnde Mobilität häufiger mit Einsamkeit assoziiert (siehe dazu auch Abschnitt „Die schädliche Wirkung von Einsamkeit“). Zu umweltbezogenen Risikofaktoren zählen räumliche Abgeschiedenheit, Digitalisierung und Einsamkeit am Arbeitsplatz. Ein stabiles soziales Umfeld beziehungsweise Netzwerk ist zwar kein Garant gegen Einsamkeit, kann aber eine schützende Wirkung haben (Galkin et al. 2022).

### Bekanntheit und Erfassung des Themas im Betrieb

Arbeitstätige Menschen verbringen einen Großteil ihrer Zeit am Arbeitsplatz, der somit ideale Voraussetzungen bietet, um auf das Thema aufmerksam zu machen beziehungsweise präventiv zu agieren. Derzeit scheint Einsamkeit in deutschen Betrieben allerdings noch wenig bekannt zu sein, auch wenn gesicherte Studien dazu fehlen. Will ein Unternehmen sich dem Thema annehmen, wäre ein erster Schritt zu erfahren, inwiefern Einsamkeit bei den Beschäftigten eine Rolle spielt. Es wäre somit zu überlegen, dies zum Beispiel im Rahmen der Erfassung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung oder einer Mitarbeitendenbefragung zu erheben. Es soll hier explizit nicht darum gehen, Betroffene zu entlarven, sondern lediglich erste Hinweise zu liefern, wie stark Einsamkeit in der Belegschaft verbreitet ist. Dies muss auch so kommuniziert werden. Durch das starke Stigma (z. B. Kerr u. Stanley 2021), das dem Thema anhaftet, ist es generell ratsam, sehr behutsam vorzugehen.

In der Forschung existieren verschiedene Zugangswege die Häufigkeit und Qualität von Einsamkeit zu erheben, je nach Ziel und Zweck der Untersuchung. Das beinhaltet viel Grundlagenforschung, um Entstehung, Verlauf und Folgen von Einsamkeit besser zu verstehen und bestenfalls bewältigen zu können. Es bietet sich an, einige methodische Zugangswege zu Einsamkeit für den betrieblichen Kontext zu übernehmen, wenn das Thema eine Rolle im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM), beispielsweise im Rahmen von Beschäftigtenbefragungen, bekommen soll. Als reliable und valide Messinstrumente haben sich die de Jong Gierveld-Skala (DEAS, de Jong Gierveld u. Tilburg 2006) und die UCLA Loneliness Scale (UCLA-LS, Russel et al. 1980) etabliert. Die DEAS besteht aus sechs Aussagen (drei positiv, drei negativ), denen auf einer Skala von 0 bis 3 mehr oder weniger zugestimmt werden soll, zum Beispiel „Ich vermisse Leute, bei denen ich mich wohl fühle“. Die UCLA-LS besteht aus 20 Aussagen zu Gefühlen der Einsamkeit und Beziehungen zu anderen Menschen, die auf einer Skala von „stimmt gar nicht“ bis „stimmt völlig“ von der befragten Person bewertet werden sollen, zum Beispiel „Ich habe niemanden, an den ich mich wenden kann“. Sowohl im SOEP als auch im EU-LS wurden drei Fragen, adaptiert aus der UCLA-LS, gestellt:

- Wie oft haben Sie das Gefühl, dass Ihnen die Gesellschaft anderer fehlt?
- Wie oft haben Sie das Gefühl, außen vor zu sein?
- Wie oft haben Sie das Gefühl, dass Sie sozial isoliert sind?

## Betriebliche Präventions- und Früherkennungsmaßnahmen

### Prävention von Einsamkeit

Um einer Vereinsamung von Beschäftigten entgegenzuwirken, stehen Unternehmen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, um jeden Einzelnen im Blick zu behalten und die sozialen Beziehungen im Team zu stärken. Als grundlegende Präventionsmaßnahmen haben sich Informieren und Kommunizieren auf unterschiedlichen Ebenen bewährt. Ein offener und regelmäßiger Austausch führt zur Bildung eines Kohärenzgefühls und senkt das Risiko für die soziale Isolation der einzelnen Team-Mitglieder. Eine weitere Möglichkeit ist die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen. Dazu gehört unter anderem, Aufgaben so zu verteilen, dass sie regelmäßige Abstimmungen und soziale Kontakte erfordern. Das legt bereits wichtige Grundlagen, um mit dem Kollegenkreis verbunden zu bleiben (Cigna 2020). Unterstützen können Unternehmen dies, indem sie sowohl Zeiten als auch Räume für offizielle sowie inoffizielle Meetings und Zusammenkünfte zur Verfügung stellen. Insbesondere für Beschäftigte im Homeoffice können Arbeitgeber die erforderliche Hard- und Software für soziale Interaktionen bereitstellen sowie deren Nutzung aktiv fördern. Studien zeigen, dass ein hohes Maß an organisatorischer Unterstützung im Arbeitskontext einen Schutzfaktor bezüglich Einsamkeit und deren Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden darstellt (Mohapatra et al. 2020). Miyake et al. (2021) stellten in ähnlicher Richtung fest, dass mangelnde Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen ebenso wie von Vorgesetzten einen Risikofaktor darstellt und bei Beschäftigten im Homeoffice eher zu Einsamkeitsgefühlen führt im Vergleich zu denjenigen, die Unterstützung erfahren. Unternehmen können demnach durch verschiedene Maßnahmen ein Gefühl der Zugehörigkeit, Kameradschaft und Verbundenheit unter den Mitarbeitenden schaffen, um Einsamkeit am Arbeitsplatz entgegenzuwirken (Mohapatra et al. 2020).

Präventionsmaßnahmen können zusätzlich bei bekannten Risikofaktoren von Einsamkeit im Arbeitskontext ansetzen und diese möglichst frühzeitig adressieren. Hierzu zählen unter anderem ein von Neid und Aggression geprägtes Betriebsklima (Ozcelik u. Barsade 2018), unterschiedliche Wertvorstellungen und eine fehlende Verbundenheit mit dem Unternehmen. Vor allem die Wertvorstellungen als auch die Verbundenheit lassen sich möglicherweise auf Unterschiede in den einzelnen Generationen zurückführen: So geben sogenannte „Baby-Boomer“ (Jahrgänge 1945–1964) seltener an, einsam zu sein, während der Anteil unter den Angehörigen der Generation „Y“ (Jahrgänge 1981–1994) und „Z“ (Jahrgänge 1995–2009) höher ist (Cigna 2020). Zudem geben die „GenZler“ häufiger an, sich am Arbeitsplatz „im Stich gelassen“ oder entfremdet zu fühlen. Präventionsmaßnahmen sollten also auch junge Mitarbeitende ansprechen.

Neben der Zugehörigkeit zu einer jüngeren Generation zählen zu weiteren Risikofaktoren für Einsamkeit am Arbeitsplatz sowohl eine Unzufriedenheit mit der sozialen Interaktion am Arbeitsplatz als auch die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, in dem Sinne, dass neue Mitarbeitende gefährdeter sind (Cigna 2020). Hier kann es helfen, eine angenehme und positive Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der viel sozialer Austausch stattfindet, Probleme offen angesprochen werden können und neue Mitarbeitende schnell integriert werden.

### Früherkennung von Betroffenen

Erste (mögliche) Anzeichen von Einsamkeit sind schwer exakt zu definieren. Aufgrund der häufigen Komorbiditäten mit psychischen und körperlichen Erkrankungen (s. Abschnitt „Die schädliche Wirkung von Einsamkeit“) und ähnlichen Symptomen beziehungsweise Verhaltensstrukturen finden sich bei einsamen Menschen auch typische Anzeichen für psychische Erkrankungen. Allgemein können Gefühle der Überforderung und Machtlosigkeit, Desinteresse, Angst des Übergangenswerdens, Alkoholismus und andere Suchtproblematiken, Übergriffigkeiten, Leistungsabfall sowie vermehrte Krankentage auf Einsamkeit hinweisen, können aber auch Anzeichen anderer Erkrankungen sein (DGUV 2020). Durch die starke Stigmatisierung und Schamgefühle der Betroffenen ist es auch sehr wahrscheinlich, dass Betroffene ihren Zustand bedeckt halten und lange Zeit nicht auffällig werden. Aufgrund der Sensibilität des Themas ist ein empathisches und vertrauensvolles Vorgehen unerlässlich. Führungskräfte und Teammitglieder können sich jedoch mit folgenden Fragen (Rassek 2020) behelfen:

- Haben einzelne Mitarbeitende auffällig wenig Kontakt zu ihren Kolleginnen und Kollegen?
- Gibt es Mitarbeitende, die nie in Erscheinung treten und sich stets zurücknehmen?
- Essen manche Mitarbeitende immer allein zu Mittag?
- Welche Mitarbeitenden beteiligen sich nie an Teamaktivitäten/Besprechungen?

Insgesamt ist es bei Einsamkeit, ebenso wie bei anderen psychischen Erkrankungen wichtig, Vertraulichkeit zu bewahren und gefährdete beziehungsweise betroffene Mitarbeitende abzuholen, ohne sie vor den Kopf zu stoßen oder zu drängen. Spezielle Präventionsangebote, die Einsamkeit adressieren, lassen sich leicht an bestehende Angebote des BGM andocken. Viele bereits dort bestehende Themen greifen auch einzelne Aspekte der Einsamkeitsproblematik auf. Dazu zählen neben den Themen psychische und körperliche Gesundheit auch Mobbing, Ausgrenzung und Boundary Management.

### Spezielle Angebote für von Einsamkeit Betroffene

Für bereits Betroffene empfiehlt es sich, niedrigschwellige inner- und außerbetriebliche Hilfsangebote verfügbar zu machen, zum Beispiel durch professionelle interne oder externe Gesprächs- oder Coachingangebote (Bücker u. Beckers 2023). Hier können bestehende genutzt und ausgebaut, gegebenenfalls aber auch neue geschaffen werden.

Zu den wichtigsten Faktoren, die vor Einsamkeit schützen, gelten ein zufriedenstellendes Beziehungsnetzwerk, eine positive Situationsdeutung beziehungsweise die Entwicklung von Sinn und ein starkes Selbstwirksamkeitserleben. Für Menschen, die sich nur manchmal oder nur leicht einsam fühlen, können Interventionen, die diese drei Faktoren fördern, bereits sehr hilfreich sein. Diese Personen profitieren also vor allem von Maßnahmen der sozialen Aktivierung und Unterstützung sowie der Erweiterung der Möglichkeiten für soziale Interaktionen (Entgelmeier et al. 2023). So kann ein Betrieb viele Anlässe bieten zusammenzukommen, formell wie informell. Hilfreich sind auch Programme zur Stressbewältigung und -prävention sowie zur Förderung der Work-Life-Balance, ergänzt um individuelle Beratungsangebote, zum Beispiel Beratungen im persönlichen Gespräch, per Telefon oder Videokonferenz im Rahmen eines Employee-Assistance-

Programms oder betrieblicher Sozialberatung (Klein 2021). Solche Angebote umfassen üblicherweise psychologische oder soziale Beratungen zu arbeitsbezogenen (z. B. Konflikte im Team, Kurzarbeit, Jobunsicherheit, Arbeits-Familien-Konflikte) aber auch privaten Themen (z. B. Konflikte in der Partnerschaft oder Familie, persönliche Krisen, Herausforderungen durch die Pflege Angehöriger).

Für Personen, die schon lange einsam sind, braucht es anfangs viel Empathie und Hilfestellung, in einem geschützten Rahmen wieder Vertrauen in die Mitmenschen zu erhalten, kommunikatives und soziales Verhalten (wieder) zu erlernen und die eigene Selbstwirksamkeitserwartung beim Aufbau und Halten von sozialen Beziehungen zu stärken (Masi et al. 2011). Gutgemeinte Tipps und Ratschläge, wie „Geh doch einfach wieder mal unter Leute“ sind für vorübergehend Einsame möglicherweise hilfreich, aber kontraproduktiv für chronisch einsame Menschen. Erst kürzlich fand eine Studie von Stavrova und Ren (2023) heraus, dass es Betroffenen, die bereits unter starker Einsamkeit leiden, nach sozialem Kontakt sogar schlechter als zuvor geht. Sie brauchen eher ein Schritt-für-Schritt-Vorgehen, das sie nicht überfordert. In der Regel werden Unternehmen und Einrichtungen hier an ihre Grenzen stoßen, um selbst therapeutische Angebote bereitstellen zu können. Wichtig ist zu erkennen, wann professionelle Hilfe erforderlich ist, und hier an die entsprechenden Fachstellen weiterzuvermitteln. Gemeinsam mit einem geschulten und erfahrenen Psychotherapeuten beziehungsweise einer Psychotherapeutin werden dann auf der Individualebene maladaptive soziale Kognitionen bearbeitet und soziale Fähigkeiten verbessert (Mann et al. 2017).

Eine optimale Basis aller Maßnahmen der Information, Prävention, Früherkennung und Intervention ist eine von Vertrauen, Wertschätzung und Empathie geprägte Unternehmenskultur, die das Grundgerüst bildet, um förderlich mit Einsamkeit im betrieblichen Kontext umzugehen (s. ➔ **Tabelle 1**).

**Diskussion**

Bei der Arbeit, in Betrieben und Einrichtungen, kommen täglich Millionen von Menschen mit anderen Personen für mehrere Stunden in Kontakt. Teilweise wird mehr Zeit am Arbeitsplatz mit Kolleginnen und Kollegen als mit der eigenen Familie verbracht. Einige aktuelle Veränderungen in der Arbeitswelt führen wiederum zu Bedingungen, die Alleinsein und Einsamkeit verstärken können, zum Beispiel durch weniger Zusammenarbeit aufgrund technischer Entwicklungen, häufigere Wechsel des Arbeitgebers, neue Arbeitsformen oder die vermehrte Arbeit im Homeoffice. Auch wenn die Ursachen für Einsamkeit nicht allein im Unternehmen liegen, sollte das Thema auch in der Arbeitswelt stärkere Beachtung finden, denn einsame Menschen

**Tabelle 1:** Bausteine in der Unternehmenskultur zur Förderung von Gesundheit und sozialem Wohlbefinden im Betrieb

*Table 1: Modules in the corporate culture to promote health and social well-being in the company*

Hilfestellung	Beschreibung
Aufklärung	Bewusstsein schaffen durch Information und Qualifizierung, Benennung von Ansprechpersonen
Gemeinschaft	Soziale Integration, soziale Unterstützung, Kontaktmöglichkeiten, Kollegialität fördern, Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen
Vertrauen	Vertrauen in das Unternehmenskonzept, Vertrauen zu Führungskräften, Vertrauen zu Kolleginnen und Kollegen, vertrauensvolle Kommunikation
Unterstützung	bei der Einarbeitung, durch Kommunikation, Einbindung in Entscheidungsprozesse
Wohlbefinden	Körperliches, psychisches und soziales Wohlbefinden, Gesundheit, angenehmes Betriebsklima
Selbstwert	Bildungsangebote, Wertschätzung, Anerkennung, Balance im Geben und Nehmen

sind weniger leistungsfähig und häufiger krank. Einsamkeit kann also Unternehmen sogar wirtschaftliche Nachteile bringen. Das Setting am Arbeitsplatz bietet ideale Voraussetzungen für das frühzeitige Erkennen von einsamen Menschen, denn psychische Veränderungen usw. können Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten möglicherweise schneller auffallen. Derzeit ist die Thematik in deutschen Betrieben allerdings eher wenig bekannt; es mangelt an Wissen über die Hintergründe, Folgen und Handlungsmöglichkeiten. Hinzu kommt die Tabuisierung durch Stigmatisierung und Schamgefühle der Betroffenen.

Unternehmen, Führungskräften und Teams stehen mehrere Optionen zur Verfügung, durch gezielte Maßnahmen Beschäftigte zu schützen, damit diese nicht vereinsamen, sowie bereits Betroffene mit Hilfsangeboten zu unterstützen. Aus verschiedenen Gründen lohnt es sich für Betriebe, sich mit dem Thema Einsamkeit auseinanderzusetzen und als Aufgabe des Unternehmens beziehungsweise der Einrichtung

Anzeige

**PGP**

**Rundum-Schutz für Outdoor-Worker**

- Sofortiger Schutz vor hoher natürlicher UV-Strahlung
- Schutz der Haut vor Insekten- und Zeckenstichen

**ZECKEN-GEFAHR**

pgp-hautschutz.de

Biozidprodukte vorsichtig verwenden. Vor Gebrauch stets Etikett und Produktinformationen lesen.

zu benennen. Aufgrund der hohen Schambelastung ist hier jedoch ein äußerst sensibles Vorgehen und viel Fingerspitzengefühl wichtig. Man braucht bei dem Thema gar nicht in Aktionismus zu verfallen, sondern ein guter Anfang wäre zu zeigen, dass man sich kümmert. Führungskräfte und Beschäftigte für das Thema zu sensibilisieren, ist dabei genauso wichtig, wie Anlaufstellen und qualifizierte Ansprechpersonen zur Verfügung zu stellen. Wie bei anderen Themen auch sollte Einsamkeit nicht nur als Einzelthema betrachtet, sondern bestenfalls in eine Strategie, auch in Kombination mit anderen Themen, beispielsweise im Rahmen eines umfassenden BGM, eingebunden werden. Um der Entstehung und Verstärkung von Einsamkeit bei Beschäftigten vorzubeugen, empfiehlt es sich, Maßnahmen für Einzelne, Teams, Abteilungen sowie den gesamten Betrieb umzusetzen. Geeignete Maßnahmen sollten zur Aufklärung und Enttabuisierung, Prävention, Früherkennung sowie Intervention beitragen. Momentan gibt es noch keine speziellen Tools für Betriebe, so dass zum aktuellen Zeitpunkt jeder Betrieb selbst entscheiden und erproben muss, welche Maßnahmen passen könnten. Mit begleitenden Evaluationsstudien sollte dann die Wirksamkeit im Einzelnen und als Gesamtkonzept überprüft werden.

## Schlussfolgerungen

Die Prävention von dauerhaften Einsamkeitsgefühlen sollte als gemeinschaftliche Aufgabe verstanden werden, die alle in der Gesellschaft betrifft und für die alle gemeinsam die Verantwortung übernehmen können. Organisationen können hier von einem verstärkten Fokus auf das Thema seit der Pandemie profitieren. Einsamkeit darf nicht länger ein Tabuthema sein und nicht nur im öffentlichen Bewusstsein, sondern auch in der Arbeitswelt stärkere Beachtung finden. Es gilt, einerseits den Betrieb als sozialen Ort zu etablieren, der als Ressource dient, um hier soziale Beziehungen zu finden und zu stärken. Andererseits scheint der Arbeitsplatz ein geeigneter Ort zu sein, um Menschen mit Angeboten zur Prävention und Interventionen gegen Einsamkeit erreichen zu können. Zukünftig sollten weitere konkrete Praxisempfehlungen formuliert und Handlungshilfen zur Verfügung gestellt werden.

**Interessenkonflikt:** Die Autorinnen geben an, dass keine Interessenkonflikte vorliegen.

## Literatur

Achterbergh L, Pitman A, Birken M, Pearce E, Sno H, Johnson S: *The experience of loneliness among young people with depression: a qualitative meta-synthesis of the literature.* BMC Psychiatry 2020; 20: 415.

Beutel M, Klein EM, Brähler E et al.: *Loneliness in the general population: Prevalence, determinants and relations to mental health.* BMC Psychiatry 2017; 17: 1–7.

Boomsma DI, Willemsen G, Dolan CV, Hawkey LC, Cacioppo JT: *Genetic and environmental contributions to loneliness in adults: the Netherlands twin register study.* Behav Genet 2005; 35: 745–752.

Bücker S, Beckers A: *Evaluation von Interventionen gegen Einsamkeit.* KNE Expertise 12/2023. Berlin: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., 2023. <https://kompetenznetz-einsamkeit.de/download/4788> (zuletzt abgerufen am 29.01.2024)

Bücker S, Maes M, Denissen JJA, Luhmann M: *Loneliness and the big five personality traits: A meta-analysis.* Eur J Person 2020; 34: 8–28 (Open Access: <https://online-library.wiley.com/doi/full/10.1002/per.2229>).

Cacioppo JT, Hawkey LC, Crawford LE, Ernst JM, Burlison MH, Kowalewski RB et al.: *Loneliness and health: Potential mechanisms.* Psychosom Med 2002; 64: 407–417.

Cacioppo JT, Hawkey LC, Ernst JM, Burlison M, Bertson GG, Nouriani B, Spiegel D: *Loneliness within a nomological net: An evolutionary perspective.* J Res Person 2006; 40: 1054–1085.

Cacioppo JT, Fowler JH, Christakis NA: *Alone in the crowd: the structure and spread of loneliness in a large social network.* J Pers Soc Psychol 2009; 97: 977–991.

Cacioppo JT, Hawkey LC: *Perceived social isolation and cognition.* Trends in Cognitive Sciences 2009; 13: 447–454.

Cacioppo JT, Hawkey LC, Thisted RA: *Perceived social isolation makes me sad: Five year cross-lagged analyses of loneliness and depressive symptomatology in the Chicago Health, Aging, and Social Relations Study.* Psychol Aging 2010; 25: 453–463.

Cacioppo S, Capitanio JP, Cacioppo JT: *Toward a neurology of loneliness.* Psychol Bull 2014; 140: 1464–1504.

Cacioppo JT, Chen HY, Cacioppo S: *Reciprocal influences between loneliness and self-centeredness: A cross-lagged panel analysis in a population-based sample of African American, Hispanic, and Caucasian adults.* Pers Soc Psychol Bull 2017; 43: 1125–1135.

Cacioppo JT, Cacioppo S: *The growing problem of loneliness.* Lancet 2018; 391: 426.

Cigna: *Loneliness and the workplace.* 2020 U.S. Report. <https://legacy.cigna.com/static/www-cigna-com/docs/about-us/newsroom/studies-and-reports/combatting-loneliness/cigna-2020-loneliness-report.pdf> (zuletzt abgerufen am 29.01.2024).

Cohen S: *Psychosocial vulnerabilities to upper respiratory infectious illness: Implications for susceptibility to Coronavirus Disease 2019 (COVID-19).* Perspect Psychol Sci 2021; 16: 161–174 (Open Access: doi:10.1177/1745691620942516).

Dahlberg L, McKee KJ, Frank A, Naseer M: *A systematic review of longitudinal risk factors for loneliness in older adults.* Aging Ment Health 2022; 26: 225–249 (Open Access: doi:10.1080/13607863.2021.1876638).

De Jong Gierveld J, Van Tilburg T: *A 6-item scale for overall, emotional, and social loneliness: Confirmatory tests on survey data.* Res Aging 2006; 28: 582–598.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): *Umgang mit psychisch beeinträchtigten Beschäftigten. Handlungsleitfaden für Führungskräfte.* DGUV Information 206-030, 2020. <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/3732/umgang-mit-psychisch-beeintrachtigten-beschaeftigten-handlungsleitfaden-fuer-fuehrungskraefte> (zuletzt abgerufen am 29.01.2024)

Düzel S, Drewelies J, Gerstorff D, Demuth I, Steinhagen-Thiessen E, Lindenberger U, Kühn S: *Structural brain correlates of loneliness among older adults.* Sci Rep 2019; 9: 1–12.

Eisenberger NI: *The pain of social disconnection: Examining the shared neural underpinnings of physical and social pain.* Nature reviews. Neuroscience 2012; 13: 421–434.

Eisenberger NI: *Social pain and the brain: Controversies, questions, and where to go from here.* Ann Rev Psychol 2015; 66: 601–629.

Entgelmeier I, Meyer SC, Tisch A, Backhaus N: *Das Büro als sozialer Ort: Zusammenarbeit in hybriden Arbeitswelten.* Arbeit 2023; 32: 111–132 (Open Access: doi:10.1515/arbeits-2023-0008).

Entringer T: *Epidemiologie von Einsamkeit in Deutschland.* KNE-Expertise 4/2022. [https://kompetenznetz-einsamkeit.de/top-content/uploads/2022/07/KNE\\_Expertise04\\_220629.pdf](https://kompetenznetz-einsamkeit.de/top-content/uploads/2022/07/KNE_Expertise04_220629.pdf) (zuletzt abgerufen am 29.01.2024).

European Commission: *The EU Loneliness Survey.* 2023. [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/scientific-activities-z/loneliness/eu-loneliness-survey\\_en](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/scientific-activities-z/loneliness/eu-loneliness-survey_en) (zuletzt abgerufen am 29.01.2024).

Galkin F, Kochetov K, Koldasbayeva D, Faria M, Fung HH, Chen AX, Zhavoronkov A: *Psychological factors substantially contribute to biological aging: evidence from the aging rate in Chinese older adults.* Aging 2022; 14: 7206–7222.

Heinrich LM, Gullone E: *The clinical significance of loneliness: a literature review.* Clin Psychol Rev 2006; 26(6):695–718.

Holt-Lunstad J, Smith TB, Layton JB: *Social relationships and mortality risk: A meta-analytic review.* PLoS Med 2010; 7: e1000316 (Open Access: doi:10.1371/journal.pmed.1000316).

Holt-Lunstad J, Smith TB, Baker M, Harris T, Stephenson D: *Loneliness and social isolation as risk factors for mortality: A meta-analytic review.* Perspect Psychol Sci 2015; 10: 227–237.

Jacob L, Haro JM, Koyanagi A: *Relationship between living alone and common mental disorders in the 1993, 2000 and 2007 National Psychiatric Morbidity Surveys.* PLoS ONE 2019; 14: e0215182 (Open Access: doi:10.1371/journal.pone.0215182).

Kerr NA, Stanley TB: *Revisiting the social stigma of loneliness.* Pers Individ Dif 2021; 171: 1–9.

Klein M: *Eine kleine Einführung in die Betriebliche Soziale Arbeit.* Weinheim: Beltz Juventa, 2021.

Kozica A, Müller M, Roser P: *iga.Report 44. Evolution der Unternehmens- und Arbeitsorganisation. Neue Perspektiven für Prävention und Gesundheitsförderung durch Arbeit 4.0.* Dresden: iga, 2021.

Lim MH, Eres R, Vasan S: *Understanding loneliness in the twenty-first century: An update on correlates, risk factors, and potential solutions.* Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol 2020; 55: 793–810.

Luhmann M: *Einsamkeit – Erkennen, evaluieren und entschlossen entgegenzutreten. Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung am 19.04.2021.* <https://www.bundestag.de/resource/blob/833358/0924daceb95ab55db40277813ac84d12/19-13-135b.pdf> (zuletzt abgerufen am 29.01.2024).

Luhmann M: Definitionen und Formen von Einsamkeit. KNE-Expertise 01/2022. Berlin: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., 2022.

Mann F, Bone JK, Lloyd-Evans B, Frerichs J, Pinfold V, Ma R, Wang J, Johnson S: A life less lonely: the state of the art in interventions to reduce loneliness in people with mental health problems. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol.* 2017;52(6): 627–638.

Masi CM, Chen H-Y, Hawkey LC, Cacioppo JT: A meta-analysis of interventions to reduce loneliness. *Pers Soc Psychol Rev* 2011; 15: 219–266.

Miyake F, Odgerel C-O, Hino A et al.: Job stress and loneliness among remote workers (Open Access: doi:10.1101/2021.05.31.21258062).

Mohapatra M, Madan P, Srivastava S: Loneliness at work: Its consequences and role of moderators. *Glob Bus Rev* 2023; 24: 433–450.

Mokros N, Zick A, Küpper B, Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23. Bonn: Dietz, 2023.

Neu C: Place Matters! Raumbezogene Faktoren von Einsamkeit und Isolation – Erkenntnisse und Implikationen für die Praxis. KNE-Expertise 08/2022. <https://kompetenznetz-einsamkeit.de/download/3458/> (zuletzt abgerufen am 29.01.2024).

Ozcelik H, Barsade SG: Work loneliness and employee performance. *Acad Manage Proc* 2011; 1–6.

Ozcelik H, Barsade SG: No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Acad Manage Proc* 2018; 61: 2343–2366.

Park C, Majeed A, Gill H et al.: The effect of loneliness on distinct health outcomes: A comprehensive review and meta-analysis. *Psychiatry Res* 2020; 294: 113514.

Peplau LA, Perlman D: Toward a social psychology of loneliness. In: Duck S, Gilmour R (Hrsg.): *Personal relationships in disorder*. London: Academic Press, 1981.

Pressman SD, Cohen S, Miller GE, Barkin A, Rabin BS, Treanor JJ: Loneliness, social network size, and immune response to influenza vaccination in college freshmen. *Health Psychol.* 2005; 24(3): 297–306 (Open Access: doi:10.1037/0278-6133.24.3.297).

Rahfeld M: Kurzbericht zum aktuellen iga.Barometer: Arbeiten im Jahr 2022. Dresden: iga, 2022. [https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga\\_Arbeitshilfe/Dokumente/iga.Arbeitshilfe\\_Arbeiten\\_2022\\_Bericht.pdf](https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Arbeitshilfe/Dokumente/iga.Arbeitshilfe_Arbeiten_2022_Bericht.pdf) (zuletzt abgerufen am 29.01.2024).

Rassek A: Einsamkeit im Job: Ursachen und Bewältigung. 2020. <https://karrierebibel.de/einsamkeit-im-job/> (zuletzt abgerufen am 29.01.2024).

Rico-Urabe LA, Caballero FF, Martín-María N, Cabello M, Ayuso-Mateos JL, Miret M: Association of loneliness with all-cause mortality: A meta-analysis. *PLoS One* 2018; 13(1): e0190033 (Open Access: doi:10.1371/journal.pone.0190033).

Russell D, Peplau LA, Cutrona CE: The revised UCLA Loneliness Scale: Concurrent and discriminant validity evidence. *J Pers Soc Psychol* 1980; 39: 472–480.

Solmi M, Veronese N, Galvano D et al.: Factors associated with loneliness: An umbrella review of observational studies. *Journal of Affective Disorders* 2020; 271: 131–138.

Splendid Research GmbH: Jeder sechste Deutsche fühlt sich häufig einsam. 2023. <https://www.splendid-research.com/de/statistik/erhebung-deutsche-fuehlen-einsam/> (zuletzt abgerufen am 29.01.2024).

Stavrova O, Ren D: Alone in a Crowd: Is social contact associated with less psychological pain of loneliness in everyday life? *J Happiness Stud* 2023; 24: 1841–1860 (Open Access: doi:10.1007/s10902-023-00661-3).

Valtorta NK, Kanaan M, Gilbody S, Ronzi S, Hanratty B: Loneliness and social isolation as risk factors for coronary heart disease and stroke: systematic review and meta-analysis of longitudinal observational studies. *Heart* 2016; 102: 1009–1016 (Open Access: doi:10.1136/heartjnl-2015-308790).

Wilson RS, Krueger KR, Arnold SE, Schneider JA, Kelly JF, Barnes LL, Tang Y, Bennett DA: Loneliness and risk of Alzheimer disease. *Arch Gen Psychiatry* 2007; 64: 234–240 (Open Access: doi:10.1001/archpsyc.64.2.234).

#### Kontakt

Dr. Marlen Rahfeld  
Institut für Arbeit und Gesundheit der  
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung  
Königsbrücker Landstr. 2  
01109 Dresden  
marlen.rahfeld@dguv.de

Anzeige

Einfach.  
Aktuell.  
Informieren.

 **KOSTENLOSER NEWSLETTER**

für alle Akteure in der  
medizinischen Prävention

- + Branchen-News der Woche
- + Fokus auf Monatsthemen
- + Aus der Wissenschaft für die Praxis
- + Neues von den Verbänden
- + Trendumfragen

Hier geht's zur Anmeldung:  
[www.asu-arbeitsmedizin.com/  
newsletter-anmeldung](http://www.asu-arbeitsmedizin.com/newsletter-anmeldung)

**Gentner** 

Arbeitsmedizin | Sozialmedizin | Umweltmedizin  
**ASU**  
Zeitschrift für medizinische Prävention

Foto: Thinkstock