

ERFOLGSFAKTOR PSYCHISCHE GESUNDHEIT

Es ist ein zentrales Anliegen der Arbeitgeber, dass Beschäftigte möglichst lange motiviert und auch psychisch gesund in ihrem Job tätig sein können. Deshalb engagieren sich die Unternehmen, um Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie sowohl körperlichen als auch seelischen Erkrankungen vorbeugen und die Gesundheit erhalten.

Vielfältige Ursachen für psychische Erkrankungen

Eine psychische Erkrankung (oder Störung) ist eine krankheitsbedingte Veränderung im Erleben und Verhalten mit Auswirkung auf Wahrnehmung, Denken, Fühlen und Selbstwahrnehmung. Sie entsteht stets aus einem Zusammenspiel unserer Biologie (z. B. genetische Veranlagungen), sozialen Faktoren (z. B. elterliche Erziehung), unserer Psyche (z. B. Bewältigungsstrategien bei Konflikten) und starken Stressfaktoren (z. B. ein schwerer Unfall). Sie entwickeln sich meist schon in jungen Jahren (durchschnittlich mit 14 Jahren, wobei sich 75 % der Erkrankungen spätestens bis zum 24. Lebensjahr ausgeprägt haben; OECD 2012). Auch Einflüsse aus der Arbeitswelt können dabei eine Rolle spielen, aber Arbeit ist niemals alleinige Ursache für eine psychische Erkrankung (Windemuth, 2014). Daher sind psychische Erkrankungen auch keine Berufskrankheit. Typische psychische Erkrankungen sind Depressionen, Angststörungen oder auch Alkoholabhängigkeit. Burnout ist dagegen keine

psychische Erkrankung (auch nicht nach ICD-11), sondern ein Faktor, der die Entwicklung psychischer Erkrankungen beeinflussen kann.

Das Thema Psyche ist immer weniger ein Tabu

Eine Vielzahl von Studien zeigt, dass psychische Erkrankungen nicht zunehmen (u. a. Jacobi et al., 2014; Jacobi & Linden, 2018). Der Wandel der Arbeit bringt also nicht mehr psychische Erkrankungen mit sich (Zielke, 2017), kann jedoch zu neuen/ anderen Belastungsfaktoren führen (z. B. durch vermehrten Kundenkontakt). Ursache für den Anstieg der Diagnosen psychischer Erkrankungen ist vielmehr die gestiegene Akzeptanz von psychischen Erkrankungen (Deutscher Bundestag: Antwort der Bundesregierung, 2018). Dadurch werden heute mehr Patienten, die früher wegen Krankheiten des Muskel-Skelett- oder Kreislaufsystems behandelt wurden, als psychisch belastet diagnostiziert. Auch sprechen Beschäftigte psychische Probleme gegenüber Ärzten eher an. Die bessere

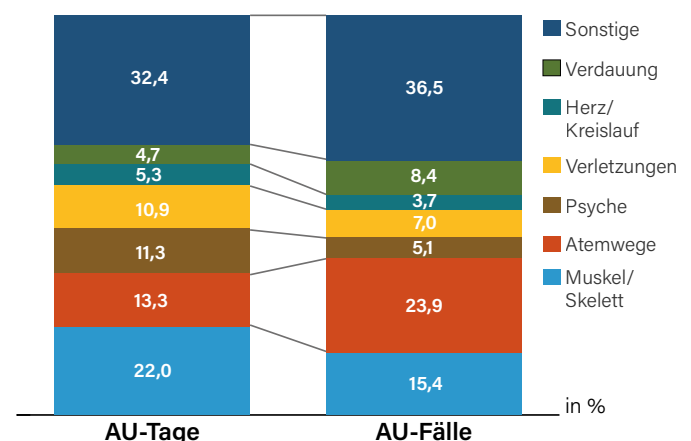
Psychische Gesundheit im Fokus

Ursachen für psychische Erkrankungen können in der jeweiligen Person, z. B. in der Entwicklung liegen, aber auch im Bezug zum Arbeitsverhältnis stehen. Eine klare Analyse, wie psychische Störungen entstehen, ist nicht möglich.

Arbeit bedeutet nicht nur Existenzsicherung, sondern auch Sinnstiftung und soziale Anerkennung. Sie ist eine wesentliche Ressource für psychische Gesundheit. Die Darstellung, dass die veränderten Arbeitsbedingungen krank machen, ist nicht richtig: Die Prävalenz psychischer Störungen nimmt nachweislich nicht zu. Allerdings werden psychische Erkrankungen heute besser und früher diagnostiziert. Trotz dieser Entwicklung liegt der Anteil der psychisch bedingten Arbeitsunfähigkeitsfälle bei 5,1 %, deutlich hinter Atemwegs- und Muskel-Skelett-Erkrankungen. Ebenso wurden die weitaus meisten Arbeitsunfähigkeitstage (22,5 %) durch Muskel-Skelett-Erkrankungen verursacht, da sie häufig mit langen Ausfallzeiten verbunden sind. Lediglich 11,3 % der AU-Tage gehen auf psychische Erkrankungen zurück.

Arbeitsunfähigkeit der AOK-Mitglieder nach Krankheitsarten 2018 (Fehlzeitenreport 2019)

Die Angaben beziehen sich jeweils auf den 1. Januar eines Jahres.



Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK, eigene Darstellung der BDA

und schnellere Diagnose psychischer Erkrankungen ist eine sehr zu begrüßende Entwicklung, die Chancen bietet. Betroffene können dadurch schneller Hilfe erhalten und damit auch eher und mit größerer Wahrscheinlichkeit genesen. Ärzte, Therapeuten, Bundesgesundheitsministerium und Sozialversicherungsträger sind gefordert, die Versorgung psychisch Erkrankter weiter zu verbessern.

Welche Rolle spielt Arbeit bei psychischen Erkrankungen?

Grundsätzlich hat Arbeit in der Regel einen positiven Einfluss auf die Gesundheit und persönliche Entwicklung. Über die Sicherung des Lebensunterhalts hinaus kann gute Arbeit eine Quelle von Lebenssinn, Selbstvertrauen oder Zufriedenheit sein. Zudem strukturiert Arbeit über weite Teile des Lebens den Ablauf des Alltags, ermöglicht soziale Kontakte und Anerkennung (Enste & Ewers, 2014). Allerdings kann Fehlbelastung bei der Arbeit (wie permanenter, hoher Zeitdruck, ständige Arbeitsunterbrechungen oder Konflikte) Gesundheitsprobleme mitverursachen und die Wahrscheinlichkeit erhöhen, psychische Störungen zu entwickeln.

Für Unternehmen ist die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten zentral. Denn während motivierte und zufriedene Beschäftigte ein Erfolgsfaktor sind, führen psychische Erkrankungen zu weniger Leistung, mehr Fehlzeiten und erhöhten Unfallgefahren.

Daher ist es auch gesetzliche Aufgabe der Arbeitgeber, Gefährdungen durch psychische Belastung zu vermeiden. Mit Erfolg: Seit 2005 nehmen arbeitsbedingte psychische Belastungsfaktoren weiter ab (Eurofound, 2015). Im europäischen Vergleich sind die psychischen Anforderungen an Beschäftigte in Deutschland durchweg geringer als im EU-Durchschnitt. Im Zeitraum zwischen 2005 und 2015 nahm die Arbeitsbelastung ab und Ressourcen (also positive und schützende Faktoren bei Belastung) bei der Arbeit zu. Ein Großteil der Erwerbstätigen in Deutschland (87 %) und auch in der EU (85 %) haben zudem immer oder meistens das Gefühl, sinnvolle Arbeit zu verrichten (Eurofound, 2015).

Unternehmen nutzen verschiedenste Strategien, um psychische Belastungsfaktoren (z. B. Zeitdruck, Arbeitsmenge) zu verbessern und so die Gesundheit der Beschäftigten langfristig zu erhalten. Dabei reicht das Engagement der Unternehmen weit über die klassischen Bereiche der Personalführung (wie z. B. Aufgabenmanagement) hinaus: Betriebliche Gesundheitsprogramme umfassen oftmals auch präventive Maßnahmen wie Umgang mit Stress, Zeit- und Selbstmanagement, Sensibilisierung von Führungskräften, Stärkung der individuellen Widerstandskraft (Resilienz) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit der Lebensbereiche. Hinzu kommen Angebote wie Beratungsangebote von Psychologen für

Beschäftigte, aber auch Sozialberatung inklusive Schuldnerberatung, Suchtberatung oder Hilfen zur Konfliktbewältigung.

Auch Eigenverantwortung ist gefragt

Jeder und jede Beschäftigte kann und sollte auch selbst dazu beitragen, die eigene psychische Gesundheit zu erhalten und zu stärken. Nicht nur Unternehmen, auch Ärzte und Krankenkassen bieten ein breites Spektrum an Maßnahmen, um negative Belastungsfaktoren (wie Konflikte bzw. Überlastung im Privaten oder bei der Arbeit) zu vermeiden und Resilienz zu stärken. Es reicht von Anleitungen zu Entspannungstechniken über Tipps zu Zeitmanagement bis zur Stressbewältigung. Ferner trägt ein ausgewogener Lebensstil zur Stabilisierung der psychischen Gesundheit bei. Zur Eigenverantwortung zählt auch, dass sich Beschäftigte vertrauensvoll an ihren Arbeitgeber wenden, wenn sie von einer psychischen Störung betroffen sind.

Initiativen der BDA

- Aktive Umsetzung der europäischen Sozialpartnereinbarung zur Optimierung psychischer Belastungsfaktoren bei der Arbeit
- Mitarbeit in der GDA-Arbeitsgruppe „Psyche“ zur psychischen Gefährdungsbeurteilung
- Zusammenarbeit mit der VBG im Projekt „Mitdenken 4.0“, u. a. zu Führung, erweiterter Erreichbarkeit und agilem Arbeiten
- Aktive Mitarbeit in Normungsvorhaben zur Gestaltung und Optimierung (psychischer) Arbeitsbelastung

PUBLIKATIONEN

Arbeit made in Germany: Wie Arbeitgeber gute Arbeitsbedingungen gestalten Aktueller Bericht zur Arbeitsqualität in Deutschland, Oktober 2019

Möglichkeiten 4.0: Chancen der Digitalisierung für Beschäftigte und Unternehmen, In B. Badura et al. (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2019

Die Quellenangabe finden Sie unter www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Erfolgsfaktor_Psychische_Gesundheit.

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de