

# **Psychische Gesundheit im Arbeitsleben**

**Gesundheitstag, Dortmund,  
27. 11. 2009**

Jürgen Reusch, Redaktion „Gute Arbeit“

# Was ist (psychische) Gesundheit?

- **Gesundheitsbegriff der WHO:** Gesundheit ist mehr als die Abwesenheit von Krankheit, nämlich „ein Zustand völligen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens“.
- **EU-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz (89/391/EWG):**
  - \* Gesundheit und „Wohlbefinden“ bei der Arbeit,
  - \* präventive Arbeitsschutzausrichtung (nicht nur Reparatur),
  - \* aktive Beteiligung der Beschäftigten (nicht Experten- und Stellvertreterhandeln),
  - \* Berücksichtigung der gesamten Arbeitsplatzsituation, der Arbeitsumgebung, aller körperlichen, psychischen und sozialen Faktoren (umfassende Gefährdungsbeurteilung),
  - \* Gesundheit am Arbeitsplatz darf „keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden“.
- **Psychische Gesundheit erfordert vor allem mitarbeiterorientiertes Führungsverhalten und soziale Unterstützung (Standardwerk „Psychosoziale Gesundheit im Beruf“, S. 12)**

# Psychische Erkrankungen nehmen drastisch zu

- Barmer Ersatzkasse: Der Anteil psychischer Erkrankungen an den jährlichen AU-Zeiten ist zwischen 2003 und 2008 von 11% auf 16,8% gestiegen. Bei den Krankheitsursachen rangieren die psychischen Erkrankungen an 2. Stelle.
- Techniker Krankenkasse: Anstieg psychischer Erkrankungen binnen zwei Jahren (2006 – 2008) um 20%.
- DAK: Anteil der psychischen Erkrankungen am AU-Geschehen zwischen 1998 und 2008 um plus 60%, von 6,6% auf 10,6%.
- AOK: Zunahme des Anteils der Fehlzeiten durch psychische Erkrankungen zwischen 1995 und 2008 um 80%.
- (Siehe Gute Arbeit. 3/2009, S. 36-39 und 5/2009, S. 18ff.)

# Psychische Erkrankungen nehmen drastisch zu

- Der Berufsverband deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) zeigte 2008 in einer Studie: Jede 10. Krankmeldung geht heute auf psychische Störungen zurück - ein Anstieg um 59% in nur vier Jahren (Gute Arbeit. 5/2008, S. 5-7).
- Schwere und Dauer psychischer Erkrankungen nehmen zu. Bei der BEK dauert eine AU wegen einer psychischen Erkrankung im Schnitt 39 Tage, bei der AOK knapp 23 Tage (AU-Durchschnittsdauer 17 Tage).
- Zunahme der psychischen Erkrankungen ist bei Frauen deutlicher als bei Männern.
- Frauen sind durchschnittlich häufiger wegen psychischer Störungen krank geschrieben als Männer.

# Frühinvalidisierung wegen psychischer Erkrankungen

- Psychische Erkrankungen und Verhaltenstörungen sind heute die häufigste Frühinvalidisierungsdiagnose.
- 1983 hatten psychische Erkrankungen einen Anteil von 8% am Frühberentungsgeschehen – 2007: 33,7%.
- Rückgang des durchschnittlichen Frühinvalidisierungsalters auf derzeit knapp unter 50 Jahren (Männer 50,5, Frauen 49,3 Jahre). Psychisch Kranke scheiden im Schnitt zwei Jahre früher aus dem Erwerbsleben aus, also mit rund 48 Jahren!
- Rund 53% aller zur Frühberentung führenden psychischen Erkrankungen betreffen Frauen.
- Viel Erkrankte scheiden nicht über Erwerbsminderungsrente aus, sondern durch Langzeitarbeitslosigkeit/Hartz IV, vorgezogene Altersrente mit Abschlägen usw.

# DGB-Index Gute Arbeit

- Die Daten des DGB-Index Gute Arbeit zeigen, dass die „gefühlte“ Belastung und Beanspruchung mit den harten Fakten, mit dem tatsächlichen Frühberentungsgeschehen übereinstimmt.
- Von den Beschäftigten, die bei der Arbeit „in sehr hohem Maß“ Arbeitshetze und Zeitdruck ausgesetzt sind, rechnen über zwei Drittel (67%) damit, ihre Arbeit **nicht** bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter durchzuhalten.
- Im Durchschnitt sagen 33%: Bis zur Rente halten wir nicht durch! (Weitere 16%: Weiß nicht) Nur 51% antworten klar mit Ja.

# Viele gehen krank zur Arbeit

- Der Krankenstand ist permanent niedrig, aber:
- 50% der Beschäftigten sind in den letzten 12 Monaten zwei Mal oder öfter krank zur Arbeit gegangen, 28% einmal.
- 36% auch gegen den Rat des Arztes
- 76% haben bis zum Wochenende durchgehalten und sich dann „auskuriert“
- 46 haben einmal oder öfter Medikamente genommen, um für die Arbeit fit zu sein.
- Besonders auffallend: Wer oft unter Zeitdruck steht, geht auch öfter krank zur Arbeit (69%), wer das immer so empfindet, noch öfter (82%). Wer am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte ruppig behandelt wird, geht ebenfalls öfter krank zur Arbeit (81%).
- *Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2009, [www,dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de), Gute Arbeit. Heft 8-9/2009S. 15-17*

# Die Kosten dieser Entwicklung

- Das Statistische Bundesamt beziffert die Krankheitskosten von psychischen und Verhaltensstörungen für 2006 auf 26,7 Milliarden Euro – 3,3 Milliarden mehr als 2002. Dazu zählen Ausgaben für medizinische Heilbehandlung, für Präventions-, Reha- und Pflegemaßnahmen. Unter allen Krankheitsarten war das der höchste Anstieg.
- Der Anteil dieser Kosten an allen Krankheitskosten lag 2006 bei 11,3%. Nur die Anteile von Herz-Kreislauf-Erkrankungen (14,9%) und Krankheiten des Verdauungssystems (13,8%) lagen höher.
- Das BKK-Team Gesundheit hat errechnet, dass 2008 durch arbeitsbedingte psychische Erkrankungen volkswirtschaftliche (direkte und indirekte) Kosten von 6,3 Milliarden Euro entstanden. Das sind Ausmaße einer Volkskrankheit.

# Und die Arbeitgeber?

- BDA-Newsletter BDA-kompakt (Mai 2009) spricht von einem „überzeichneten Anstieg der psychischen Störungen“. Also alles nicht so schlimm, denn:
- Gesellschaft ist heute sensibler gegenüber psychischen Erkrankungen,
- Ärzte erkennen das Problem heute besser,
- 2000 wurde der Diagnoseschlüssel geändert und an internationale Standards angepasst. Folge: eine höhere Entdeckungsrate dieser Krankheiten.
- Dagegen die BDP-Studie: „Beim Anteil der psychischen und Verhaltensstörungen hingegen ist ein drastischer Anstieg zu verzeichnen (von 6,6% im Jahr 2001 auf 10,5% im Jahr 2005). Dieser relative Anstieg um 59% kann nicht allein durch gesteigerte Sensibilität bei Ärzten und Arbeitnehmern erklärt werden.“

# Ist alles nur Einbildung?

- **Psychische Belastungen erkennen und bewerten geht nicht ohne die subjektiven Einschätzungen der Beschäftigten selbst (Befragungen, Interviews, Arbeitsplatzbegehungen usw.).**
- **Manche Arbeitgeber bestreiten das und wollen nur „objektive Fakten“ zur Kenntnis nehmen. „Bei Verdacht, dass in der psychischen Belastung von Arbeitsaufgaben eine signifikante Gefährdung der Gesundheit besteht, muss sicher gestellt werden, dass die Anforderungen der Arbeitsaufgabe und nicht das Empfinden der Mitarbeiter zu bewerten ist.“ (BDA-Zeitschrift „arbeitgeber“)**
- **Dagegen der Arbeitsmediziner Werner Gödert in dem Standardwerk „Psychosoziale Gesundheit im Beruf“: „Die Wahrnehmung der betrieblichen Gegebenheiten durch einen individuellen Mitarbeiter ist zwar für sich genommen jeweils ein subjektiver Prozess; wird das subjektive Erleben des Betriebs jedoch von vielen Mitarbeitern bzw. der gesamten Belegschaft geteilt, so erlangt es den Charakter von Objektivität bzw. betrieblicher Realität.“**

# **Arbeitgeberlogik: Nur die Starken überleben**

- **Hinweis auf der BDA-Homepage: „Kein Arbeitsplatz kann so gestaltet werden, dass alle Arbeitnehmer ohne Fehlbeanspruchung daran tätig werden können, was die Bedeutung der Personalauswahl unterstreicht.“**
- **Dagegen die DIN ISO 10075-Teil 2: Als allgemeiner Grundsatz gilt, dass es „zur Vermeidung beeinträchtigender Auswirkungen durch die Gestaltung von Arbeitssystemen auf die Nutzer notwendig ist, das Arbeitssystem an den Nutzer anzupassen.“**
- **Also: Nicht der Mensch muss an die Arbeit angepasst werden, sondern die Arbeit an den Menschen. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Arbeit „menschengerecht“ zu gestalten (Arbeitsschutzgesetz, § 2 und 3)**

# Leugnen, verharmlosen, individualisieren

- **BDA-Position zur „Sozialpartnervereinbarung Stress am Arbeitsplatz“ von 2004:**
- Es handele sich um Einzelfälle
- Stress sei auch positiv, sei motivierend
- Ursachen im persönlichen Bereich zu suchen
- Psychische Belastungen seien kein Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung
- Kritik an Krankenkassen und Berufsgenossenschaften: Sie überzeichneten das Problem.

# Arbeitsbedingte Ursachen psychischer Belastungen

- **Techniker-Krankenkasse 2000: „Job ist Stressfaktor Nummer Eins!“**
- Alles wird ökonomisiert, Diktat von Markt und „Wettbewerbsfähigkeit“ (Leistungs- und Konkurrenzdruck)
- Weiterhin ein hohes Maß an **körperlichen Belastungen** (Heben und Tragen, Zwangshaltungen usw.)
- Drastische Zunahme von **psychischen Belastungen**: Arbeitsverdichtung, Zeitdruck, Überstunden, Präsentismus
- Maßlose Anforderungen an Dauer und Flexibilität der **Arbeitszeiten**, zunehmend ungünstige Arbeitszeiten (Nacht- und Schichtarbeit, Wochenende)
- Arbeitsplatzunsicherheit, häufige Umstrukturierungen
- Ausbreitung **prekärer, unsicherer Beschäftigung, Armutslöhne**
- **Vorzeitiger Verschleiß**, Fehlen alternsgerechter Arbeitsgestaltung
- Belastungen treten selten isoliert auf, eher in Kombination (Zwangshaltungen plus Zeitdruck usw.). Den Belastungen stehen zu geringe positive Ressourcen gegenüber.

# Psychische Belastungen haben zugenommen

- „Erhöhter Zeit- und Verantwortungsdruck, Über- und Unterforderung oder auch die Angst um den Arbeitsplatz“ führen „zunehmend zu psychischen Fehlbelastungen. Zudem verändert sich der Charakter der arbeitsbedingten Belastungen durch den beschleunigten Innovationsdruck und damit verbundene schnelle Technologiewechsel“. (aus dem „Basispapier“ der GDA)

## **BIBB/BAuA-Befragung:**

- Termin- und Leistungsdruck haben zugenommen und sind der meistgenannte Belastungsfaktor (von 50% auf 53% zw. 1999 und 2005)

## **DAK-Gesundheitsreport 2009:**

- Jede/r zweite Beschäftigte fühlt sich am Arbeitsplatz gestresst, jede/r Siebte hat Angst vor Kündigung, jede/r Neunte sieht sich im Konkurrenzkampf mit KollegInnen.

## **DGB-Index Gute Arbeit:**

- Weitere Belastungsfaktoren: Mangelnde Führungsqualität, Arbeitsplatzunsicherheit, Konkurrenz unter Beschäftigten

# Ausmaß der psychischen Belastungen

- **WSI-PARGEMA-Betriebsrätebefragung 2008 (1700 BR befragt)**
- In 42% der Betriebe seit 2006 Umstrukturierungen mit Personalabbau usw.
- 79% der BR sagen: Die psychischen Belastungen haben seit 2006 zugenommen.
- In 84% der Betriebe arbeiten die Beschäftigten ständig unter hohem Zeit- und Leistungsdruck. Das betrifft 43% der Belegschaften.
- Ursachen: Personalabbau (84%), hohe Eigenverantwortlichkeit (79%), Kundenvorgaben (75%).

# Unsicherheit – ein wachsender Belastungsfaktor in der Krise

- Berufstätige mit Sorgen um den Arbeitsplatz haben in besonders hohem Maße das Gefühl von Arbeitsüberlastung und Überforderung, von hohem Erfolgsdruck und Mangel an sozialer Anerkennung sowie von ausgeprägten sozialen Spannungen und chronischem Stress (BDP-Studie).
- Sorge um den Arbeitsplatz steht in deutlichem Zusammenhang mit Dauerstress, geringem körperlichem Wohlbefinden, mehr somatoformen Beschwerden und weniger Lebensqualität und beeinflusst die psychosoziale Gesundheit sehr stark negativ (ebd.).

# **Psychische Belastungen machen auf vielfältige Weise krank**

- **Psychische Erkrankungen hängen natürlich mit zunehmenden psychischen Belastungen zusammen. Prof. Siegrist: Anteil der Arbeit 39%.**
- **Aber psychische Belastungen verursachen oder verstärken auch körperlich Erkrankungen, z.B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen (Anteil der Arbeit 29%) und Muskel-Skelett-Erkrankungen (33%), Magenbeschwerden, selbst Grippeinfektionen.**
- **Das Tatsächliche Ausmaß der gesundheitlichen Folgen psychischer Belastungen ist also größer als an den psychischen Erkrankungen ablesbar.**

# Die Gefährdungsbeurteilung – der entscheidende Hebel

- Die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 und 6 Arbeitsschutzgesetz ist – in Ermangelung weiterer Regelungen, z.B. einer Richtlinie - das derzeit einzige gesetzliche Instrumentarium zur Aufdeckung und Verminderung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz.
- Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung sind demnach:
  - \* die Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte
  - \* physikalische, chemische und biologische Einwirkungen
  - \* Gestaltung, Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln
  - \* Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken (d.h. die Arbeitsorganisation)
  - \* unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten

# Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung – ein Ausnahmefall!

- Die WSI-PARGEMA-Befragung 2008 hat ein weiteres Mal gezeigt: Nur eine Minderheit der Betriebe macht überhaupt eine Gefährdungsbeurteilung (46%).
- Nur 29% haben eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung unter Einschluss der psychischen Belastungen vorzuweisen (d.h. 10% der Betriebe mit Gefährdungsbeurteilung)
- Gründe: Schwierige Handhabbarkeit des Themas (89%), zu wenig Know-how (69%), andere Dinge im Betrieb sind wichtiger (64%), der Nutzen sei fraglich (43%), Arbeitgeber scheut die Kosten (40%), Betriebsrat hat anderes zu tun (32%).

# Konfliktfeld Arbeit und Gesundheit

- **Es wird Zeit für eine neue (gewerkschaftliche) Arbeitszeitdebatte mit dem Ziel, kürzere Arbeitszeiten und intelligentere Arbeitszeitmodelle durchzusetzen. Arbeitszeit soll auch Thema der Gefährdungsbeurteilung sein!**
- **Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit („Rente mit 67“) muss abgewehrt werden. 2010 steht die gesetzliche Überprüfung an! Die Gewerkschaften sind gefordert.**
- **Ein flexibles und sozialverträgliches Ausscheiden der rentennahen Jahrgänge muss (wieder) möglich werden. Das sichert auch Arbeitsplätze für Jüngere.**
- **Auf die Krise wollen viele Unternehmen mit Umstrukturierungen reagieren. Hier liegt es nahe, die Gefährdungsbeurteilung als „Innovationsspirale“ zur präventiven, humane(re)n Arbeitsgestaltung zu nutzen.**
- **Strategische Allianzen für gute Arbeit bilden. (Beispiel: IG Metall und Verband der Betriebsärzte gemeinsam gegen Stress am Arbeitsplatz.)**
- **84% der Beschäftigten wollen eine Arbeit, die nicht krank machen (IG Metall-Befragung 2009). Das Potenzial, Gesundheitsschutz als Triebkraft einer offensiven Arbeitspolitik zu nutzen, ist also vorhanden. Es muss genutzt werden!**
- **Usw. usf.**

# Und was kann man tun?

- Öffentlichkeit herstellen, hinderliche Tabus überwinden und für das Gefährdungspotenzial psychischer Belastungen sensibilisieren.
- Die Individualisierung des Problems überwinden.
- Mitbestimmungsrechte zur Gefährdungsbeurteilung im Sinne § 87.1.7 BetrVG nutzen (BAG 2004, 2008).
- Aktiv an Maßnahmen der Prävention, Integration und Wiedereingliederung bereits erkrankter Beschäftigter mitwirken.
- Die Kooperation der betrieblichen und überbetrieblichen Akteure stärken.
- Handhabbare Instrumente und betriebliche Vorgehensweise zur Ermittlung und Verminderung psychischer Belastungen entwickeln und einsetzen.
- Gute, nachahmenswerte betriebliche Beispiele schaffen und diese bekannt machen.

- **Zeitschrift „Gute Arbeit.**
- **Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung“**

Unsere Aufgabe: „Die Arbeitnehmerseite, v. a. Betriebs- und Personalräte bei der Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz und bei der Gestaltung menschengerechter Arbeit zu unterstützen, sie bei der Ausfüllung ihrer Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte zu unterstützen (auch in der Zusammenarbeit mit den anderen Akteuren des Arbeitsschutzes) und sie zu einem qualifizierten, autonomen und kompetenten Handeln im Betrieb zu ermutigen.“

- **[www.gutearbeit-online.de](http://www.gutearbeit-online.de)**