

12.02.2013

## Psychische Belastung in der Arbeitswelt

### Worum geht es...

„Stress“, „Psychische Belastung“, „Psychische Gesundheit“ oder „Burnout“ – Begriffe, die in der medialen Debatte über die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen in jüngster Zeit einen großen Raum einnehmen. Auslöser der Diskussion ist der „Stressreport Deutschland 2012“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, der auf Ergebnissen einer Befragung von Erwerbstätigen basiert. Dabei ist der Eindruck entstanden, psychische Erkrankungen seien Folge einer zunehmenden Leistungsverdichtung und einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in den Unternehmen. Mitunter wird Arbeit unter den Generalverdacht gestellt, psychische Krankheiten auszulösen und der Grund allen Übels zu sein.

Fakt ist: Unternehmen haben grundsätzlich ein hohes Interesse an gesunden und motivierten Mitarbeitern. Dies gilt selbstverständlich auch für den Bereich der psychischen Leistungsfähigkeit und der psychischen Gesundheit. Ein Mitarbeiter, der sich im Unternehmen nicht wohl fühlt, der unzufrieden mit seiner Arbeitsaufgabe und seinem betrieblichen Umfeld ist, kann seine Leistungsfähigkeit nicht mit voller Kraft einbringen. Das kann nicht im Sinne des Unternehmens sein.

### Welche Fakten für die Diskussion wichtig sind

- **Auf der richtigen Ausgangslage aufbauen**

Die mediale Berichterstattung erweckt den Eindruck, psychische Störungen und Frühverrentungen aufgrund psychischer Erkrankungen hätten stark zugenommen. Richtig ist, dass der prozentuale Anteil der Frühverrentungen aufgrund psychischer Ursachen in den letzten Jahren zugenommen hat. Dieser Anstieg ist jedoch zu einem großen Teil auf den Rückgang anderer krankheitsbedingter Frühverrentungen zurückzuführen. Wenngleich etwa die Techniker-Krankenkasse seit 2007 eine Zunahme von Fehltagen aufgrund psychischer Ursachen beobachtet, weisen Statistiken bei arbeitslosen Menschen einen deutlich höheren Wert an psychischen Erkrankungen auf: Sie erreichen zum Teil ein viermal höheres Niveau an Fehltagen als Erwerbstätige.

Zusätzlich hat sich in den letzten Jahren die Diagnosepraxis stark verändert. So richtig und wichtig die Enttabuisierung des Themas ist: Die Ausweitung psychiatrischer Krankheitsbilder und dazu die veränderte Diagnosepraxis haben die Fallzahlen statistisch in die Höhe getrieben. Auch dies erklärt die Zunahme der Erkrankungen.

- **Selbstverantwortung als Grundlage**

Jede Arbeit enthält physische und psychische Anforderungen, die sich auch auf die Gesundheit auswirken können. Ebenso unumstritten ist, dass psychische Erkrankungen regelmäßig auf einer Vielzahl unterschiedlicher Ursachen beruhen. Wenn etwa die Hälfte der psychischen Störungen bereits bis zum 15. Lebensjahr auftreten, deutet dies auf den prägenden Einfluss von Faktoren außerhalb der Arbeitswelt hin. Damit haben Arbeitgeber nur begrenzten Einfluss auf das Niveau psychischer Erkrankungen. Auch die Selbstverantwortung des Beschäftigten ist gefragt wenn psychische Erkrankungen vermieden werden sollen.

- **Offene Gesprächsatmosphäre schaffen**

Wenn aktuell nur 16 Prozent der berufstätigen Patienten ihre Führungskraft über das Auftreten psychischer Probleme informieren, zeigt dies den begrenzten Einflussbereich des Arbeitgebers. Die Enttabuisierung des Themas in den Unternehmen ist hier ein wichtiger Schritt. Denn Betroffenen kann nur geholfen werden, wenn ein offener und angstfreier Umgang mit der Thematik eine unterstützende Einflussnahme des Arbeitgebers ermöglicht.

- **Schnellere Zuführung zur psychotherapeutischen Behandlung**

Experten sind sich einig, dass Betroffene nicht selten bis zu sechs Monate warten müssen, ehe sie eine geeignete psychotherapeutische Behandlung erhalten. In der Zwischenzeit sind dies unnötige Krankheitstage, die für den Betroffenen Leid bedeuten, dem Arbeitgeber Kosten verursachen und obendrein die Fehlzeiten-Statistik aufblähen. Je eher Patienten jedoch behandelt werden, desto größer ist die Chance, dass eine chronische Erkrankung vermieden und ein dauerhafter Therapieerfolg erreicht werden kann. Dass 50 Prozent aller Frühverrentungen nur einer psychotherapeutischen Behandlung zugeführt wurden, beweist die tiefgreifenden Defizite in der psychotherapeutischen Versorgung der Bevölkerung.

- **Begriffliche Klarheit schaffen**

Der Eindruck, psychische Belastungen führten zwangsläufig zu psychischen Erkrankungen, ist aus arbeitswissenschaftlicher Sicht falsch! Das Schreiben eines Briefes, das Führen eines Telefonates oder die Präsentation im Rahmen eines Meetings sind psychische Belastungsfaktoren, wie sie im beruflichen Alltag völlig normal sind. Die Wissenschaft ist sich einig, dass es nicht das Ziel von Arbeitsgestaltung sein kann, diese Belastungen zu vermeiden. Arbeit sollte so gestaltet sein, dass positive Effekte wie Übung, Lernen und Wohlbefinden ermöglicht und negative Folgen wie Monotonie und Sättigung weitgehend vermieden werden.

- **Umsetzungslücke statt Regelungslücke**

Die Unternehmen etwa der M+E-Industrie setzen sich aktiv für die Beschäftigungsfähigkeit und Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiter ein. Hierzu gehört, die psychische Arbeitsbelastung der Beschäftigten so zu gestalten, dass negative Auswirkungen auf die Gesundheit vermieden und positive Effekte, etwa Lerneffekte, gefördert werden. Grundlage hierfür bildet die konsequente Umsetzung der Bestimmungen des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die als normengebender Rahmen völlig ausreichen. Woran es den Unternehmen allerdings mangelt, sind praktikable Vorgehensweisen, Handlungsstrategien und Beurteilungsverfahren! Die Unternehmensverbände in Nordrhein-Westfalen lassen die Unternehmen nicht allein; sie unterstützen ihre Mitglieder durch geeignete Instrumente, die ihre Tauglichkeit im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung bewiesen haben.

