

Psychische Gesundheit – Daten & Fakten

Die psychische Gesundheit ermöglicht uns, das Leben zu genießen und gleichzeitig Schmerzen, Enttäuschung und Unglück zu überwinden. Sie ist eine positive Lebenskraft und ein tiefer Glaube an unsere eigene Würde und unseren Selbstwert.

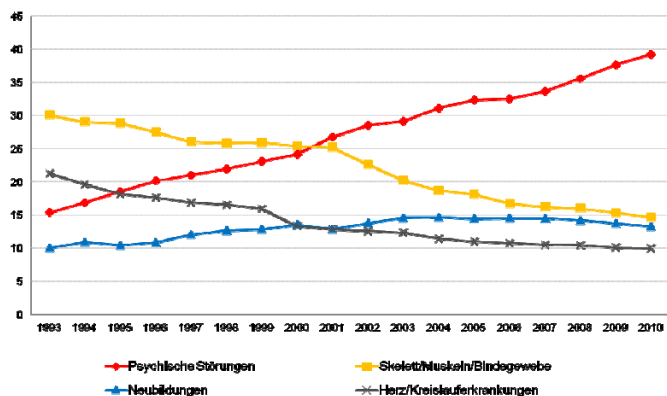
(Übersetzt nach British Heart Foundation, 2008)

Psychische Gesundheit befähigt den Einzelnen, die alltäglichen Belastungen des Lebens zu bewältigen, produktiv und wertschöpfend zu arbeiten und seinen Teil für die Gemeinschaft beizutragen.

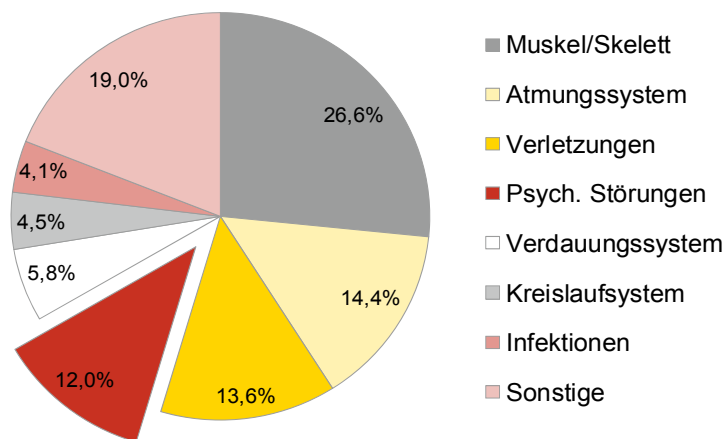
(Weltgesundheitsorganisation(WHO))

Mythos Stress am Arbeitsplatz?

Die zunehmende Relevanz psychischer Störungen wird vor allem bei einem Blick auf die Frühberentungsstatistik sichtbar. Seit 2000 sind sie die Hauptursache für krankheitsbedingte Frühberentungen.⁵



Die Routineauswertungen der gesetzlichen Krankenversicherungen untermauern diesen Trend. Im Verlauf der letzten 30 Jahren ist in der Statistik der Arbeitsunfähigkeitsdaten eine stetige Zunahme bei den Psychischen Störungen zu beobachten.²



Aktuell gehen 12% der Arbeitsunfähigkeiten auf Psychische Störungen zurück. Bei den Frauen steht die Krankheitsgruppe an zweiter Stelle, bei den Männern an vierter Stelle.¹

Die Frage, ob tatsächlich mehr Menschen an psychischen Erkrankungen leiden als in der Vergangenheit, lässt sich derzeit nicht sicher feststellen. Die veränderten Lebens- und Arbeitsumstände liefern Gründe, warum von einer tatsächlichen Zunahme der Krankheitsfälle auszugehen ist. Nicht vergessen werden darf dabei, dass sicherlich vor dem Hintergrund der Kompetenzerweiterung der Ärzte und die – wenn auch nach wie vor zögerliche – Enttabuisierung dieses Randthemas – zu einer höheren Entdeckungsrate führt.³

Stress am Arbeitsplatz – Wo liegen die Ursachen?

Geraten Anforderungen und ausgleichende Ressourcen über längere Zeit aus dem Gleichgewicht, können gesundheitliche Beeinträchtigungen auftreten, wie z.B. Schlafstörungen, Erschöpfungszustände, eine gesteigerte Reizbarkeit und Kopfschmerzen.

Wissenschaftlich gesichert ist, dass die hier aufgezeigten beruflichen Faktoren einen wesentlichen Einfluss auf die psychische Gesundheit haben⁷:

- Zeitarbeit/Zeitdruck/Schichtarbeit
- Hohe Arbeitsdichte/hohe Anforderungen bei geringem Handlungsspielraum/Überstunden¹¹
- Negatives Organisationsklima
- Prekäres Einkommen
- Missverhältnis zwischen Verausgabung und Belohnung/ mangelnde organisationale Gerechtigkeit
- Geringe soziale Unterstützung durch Vorgesetzte
- Geringe Arbeitszufriedenheit;
- Unterbrechungen und Störungen während der Arbeit;
- Interpersonelle Konflikte/Mobbing
- Nicht ausreichende Qualifizierung
- Mehrfachbelastung von Arbeit, Familie oder anderen Lebensbereichen.

Zudem belastet viele Beschäftigte der Gedanke an die Unsicherheit ihres Arbeitsplatzes vor dem Hintergrund kontinuierlicher Veränderungen in den Betrieben, in Folge von Fusionen, Produktionsverlagerungen und sonstigen Umstrukturierungen.

Krankheitskosten durch psychische Störungen in Milliardenhöhe

In der nachstehenden Tabelle sind die durch psychische Störungen bedingten Kosten allgemein, d.h. ohne die spezifisch hierfür zugrunde liegende Belastungsfaktoren zu betrachten, aufgeschlüsselt.⁸

Insgesamt	
direkte Kosten	28,6 Mrd.
indirekte Kosten	71,5 Mrd.
↳ Produktionsausfall	26,1 Mrd.
≙ verlorene Erwerbsjahre	763.000 Jahre
→ davon Arbeitsunfähigkeit	196.000 Jahre
→ davon Invalidität	524.000 Jahre
→ davon Mortalität	43,0 Jahre
↳ Ausfall an Bruttowertschöpfung	45,4 Mrd.
arbeitsbedingt	
direkte Kosten	3,0 Mrd.
indirekte Kosten	3,3 Mrd.
↳ Folgekosten für die Sozialversicherung	
→ Gesetzliche Krankenversicherung (Krankengeld)	0,3 Mrd.
→ Rentenversicherung	0,5 Mrd.

Die zweite Tabelle greift die zuvor vernachlässigten psychischen Belastungen und deren Assoziationen zu Krankheiten und Krankheitskosten mit auf. Die hohen Krankheitskosten sind unter anderem dadurch bedingt, dass sich die Auswirkungen psychischer Belastungen nicht auf psychische Störungen begrenzen, sondern auch andere Krankheitsgruppen mit beeinflussen.⁸

Arbeitsbedingte Krankheitskosten infolge psychischer Belastungen nach dem Anforderungs-Kontroll-Modell*	
direkte Kosten	9,9 Mrd.
indirekte Kosten (Arbeitsunfähigkeit, Invalidität, Mortalität)	19,3 Mrd.
↳ nur Arbeitsunfähigkeit	6,1 Mrd.

Die Verluste für die Volkswirtschaft, aufgrund von Arbeitsunfähigkeit, Invalidität oder vorzeitigem Tod, werden auf rund 763.000 verlorene Erwerbsjahre geschätzt; das entspricht einem Anstieg von mehr als 23% in den letzten 6 Jahren. Wenn die Krankheitskosten für psychische Störungen weiterhin so rasant ansteigen, könnten die Kosten laut Berechnungen des Statistischen Bundesamtes bis 2030 um 20% auf rund 32 Milliarden Euro anwachsen.¹⁰

Empfehlungen für Unternehmen zur Förderung einer psychischen gesunden Arbeitswelt

Eine gesunde Organisation stellt Strukturen bereit, die die Führung auf allen Ebenen an mitarbeiterorientierten Prinzipien ausrichtet und in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess unter Beteiligung der Beschäftigten weiterentwickelt.

Stress vorbeugen durch Maßnahmen der Arbeitsorganisation und Personalführung

Aufgrund der hohen Bedeutung von psychischen Belastungen für die Leistungsfähigkeit der Belegschaft, sollte Stress genauso gemanagt werden wie andere betriebliche Kernprozesse. Dazu gehören regelmäßige Analysen und eine fortlaufende Verbesserung und Anpassung der Arbeitsorganisation. Hierzu existiert eine Reihe von Verfahren, die jeweils an die spezifischen betrieblichen Bedingungen angepasst werden müssen.

Für eine hohe Qualität der Führung und eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur sorgen

Unternehmen sollten bereits bei der Auswahl und Qualifizierung von Führungskräften darauf achten, dass eine gute Qualität der kommunikativen und sozialen Kompetenzen gewährleistet ist. Die Führungskräfte sollten in der täglichen Aufgabenorganisation für einen angemessenen Handlungsspielraum der Beschäftigten und Teams sorgen, einen fairen Umgang untereinander sicherstellen sowie zu einer professionellen Lösung von Konflikten beitragen.

Betroffene Beschäftigte unterstützen

Rückkehr an den Arbeitsplatz: Unternehmen können durch geeignete Maßnahmen Beschäftigte unterstützen, die auf Grund einer psychischen Erkrankung arbeitsunfähig sind an den Arbeitsplatz zurückkehren. Die Regelungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement bieten dafür einen guten Rahmen. Entscheidend ist hierbei, dass die innerbetriebliche Kommunikation über dieses Thema mit dazu beiträgt, dass psychische Erkrankungen ihren Tabustatus verlieren und Betroffene nicht stigmatisiert und ausgegrenzt werden.

Stressmanagement am Arbeitsplatz – Weil es sich lohnt!

Die Herangehensweisen an das Thema sind sehr vielfältig und beinhalten: flexible Arbeitszeitmodelle, Aufstiegschancen, Stress-Audits, verbesserte Erkennung von Risikofaktoren für eine schlechte psychische Gesundheit durch die (direkten) Vorgesetzten etc.

In Deutschland liegt der Ansatz von Stressinterventionen nach wie vor primär auf der individuellen Ebene. Der Grund: Solche Maßnahmen lassen sich leichter in bestehende Unternehmensstrukturen integrieren, ohne diese zu beeinflussen. Außerdem gelten sie als kostengünstiger. Die weite praxisbezogene Verbreitung

wird aber auch darin gesehen, dass die Ursachen für bestehende Probleme zumeist immer noch beim Einzelnen gesucht werden und demnach auch auf dieser Ebene angegangen werden müssen.⁶

Viele Studien belegen durchaus, dass verhaltensbezogene Maßnahmen wirksam sind, allerdings wird damit nicht allen Stressquellen effektiv begegnet. Organisationsbedingte Stressursachen, wie Managementstil, Betriebsklima oder die Unternehmenskultur werden damit ausgeblendet. Stressmanagementinterventionen, die sich ausschließlich auf den Einzelnen konzentrieren – ohne eine Identifizierung sowie Reduzierung der Stress verursachenden Quellen – werden langfristig gesehen von begrenzter Wirkung sein. Individuelle Stressinterventionen mindern zwar die Symptome, wirken sich aber meist nicht auf die Ursachen aus.⁶

Nach einer Untersuchung aus England liegen die Kosten für ein stressassoziiertes Mehrkomponenten-Programm am Arbeitsplatz bei geschätzten £ 80 (ca. 96 €) pro Mitarbeiter und Jahr. Die jährliche Rendite läge bei 9 zu 1. Auch bei der Hauptdiagnose von psychischen Krankheiten der Depression, so die Untersuchung, ließen sich mit geringen Mitteln (z.B. Screening Fragebogen zur Aufdeckung von gefährdeten oder betroffenen Beschäftigten etc.) erhebliche Kosten einsparen. Die Kosten für die Interventionen seien deutlich geringer als der Gewinn durch die Reduktion von Präsentismus und Fehlzeiten. Zusätzlich – so die Annahme – würde darüber hinausgehend wahrscheinlich auch das Gesundheitssystem von reduzierten psychischen Problemen profitieren.⁹

Damit sich gesundheitsförderliche Maßnahmen nicht in Einzelaktionen verlieren, sollten Sie in einem Rahmen-

konzept – dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement – eingebunden sein. Denn mit betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention lassen sich Kosten reduzieren und die Gesundheit der Beschäftigten verbessern. So ergaben sich Reduktionen bei den Fehlzeiten und den damit verbundenen Kosten von 12 bis 36%. Der „Return on Investment“ liegt für die Fehlzeitenkosten zwischen 1:4,9 und 1:10,1 und in Bezug auf die Einsparung bei den Krankheitskosten zwischen 1:2,3 und 1:5,9.⁶

Vor allem steigert eine hohe Qualität der Arbeitsorganisation und der Personalführung die Motivation und Leistungsfähigkeit der Belegschaft. Insbesondere schafft eine Unternehmensführung, die die Eigenverantwortung der Beschäftigten fördert, die Basis für Innovationen und damit für ein nachhaltiges Wachstum. Ein professionelles Stressmanagement ist heute und zukünftig ein notwendiger Bestandteil der betrieblichen Personalpolitik und unverzichtbar, um für eine hohe Qualität und Effizienz der Prozesse und Abläufe zu sorgen.

Ein professionelles Stressmanagement ist heute und zukünftig ein notwendiger Bestandteil der betrieblichen Personalpolitik und unverzichtbar, um für eine hohe Qualität und Effizienz der Prozesse und Abläufe zu sorgen.

Schließlich sind Unternehmen, die die Gesundheit ihrer Beschäftigten professionell managen, auch gleichzeitig attraktive Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt – ein Grund mehr auf die Förderung der psychischen Gesundheit zu setzen.

Quellen:

1. **BKK Bundesverband (2011):** BKK Faktenspiegel 09/2011. Essen
Link: <http://www.bkk.de/presse-politik/presse/bkk-faktenspiegel/>
2. **BKK Bundesverband (2011a):** Gesundheitsreport 2011. Zukunft der Arbeit. Essen
Link: <http://www.bkk.de/arbeitgeber/bkk-gesundheitsreport/jahresbericht/>
3. **Breucker, G. (2010):** Psychisch krank bei der Arbeit – Modethema oder Wirklichkeit? In: Giesert, M. (Hg.): Psychisch gesund bleiben. Betriebliche Gesundheitspolitik für die Praxis – in der Praxis. Hamburg: VSA
4. **British Heart Foundation (Hg.) (2008):** Think fit! Think well! A simple guide to mental health and wellbeing for employees. London
5. **Deutsche Rentenversicherung (2011):** Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nach ausgewählten Diagnosenhauptgruppen. Berlin
6. **Initiative Gesundheit & Arbeit, iga (2008):** iga-Report 13 - Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention. Zusammenstellung der wissenschaftlichen Evidenz 2000 bis 2006
PDF-Download: <http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte/iga-report-13.html>
7. **Initiative Gesundheit & Arbeit, iga (2009):** Psychische Gesundheit im Erwerbsleben. iga.Fakten 1. Essen
PDF-Download: http://www.iga-info.de/fileadmin/Veroeffentlichungen/iga-Fakten_Praeventionsempfehlungen/iga-Fakten_1_Psychische_Gesundheit_Erwerbsleben_01.pdf
8. **Kamp, L.; Pickshaus, K. (2011) (Hg.):** Regelungslücke psychische Belastungen schließen. Düsseldorf
PDF-Download: http://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_regelungsluecke.pdf
9. **Knapp, M.; Daidand, D.; Parsonage, M. (2011):** Mental health promotion and mental illness prevention: The economic case. London
Link: <http://eprints.lse.ac.uk/32311/>
10. **Statistisches Bundesamt (2009):** Gesundheit auf einen Blick. Wiesbaden
Link: www.gbe-bund.de

11. **Virtanen, M. (2012):** Overtime Work as a Predictor of Major Depressive Episode: A 5-Year Follow-Up of the Whitehall II Study. Plos ONE. Vol. 7.
Link: <http://www.plosone.org/article/info%3Adoi%2F10.1371%2Fjournal.pone.0030719>