

Pressekonferenz „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Herausforderung für die Zukunft?“, München, 13. Oktober 2010

Statement Dr. Nikolaus Melcop, Präsident der PTK Bayern

Angesichts der gravierenden Zunahme der Krankschreibung aufgrund psychischer Störungen in den letzten Jahren sind der Auf- und Ausbau von Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt heute immer wichtiger geworden – im Interesse der Beschäftigten und im Eigeninteresse der Betriebe. Hierbei sollte psychologisches und psychotherapeutisches Know-how mit genutzt werden. Maßnahmen sollten an unterschiedlichen Ebenen ansetzen:

- **Führungsstil**
- **Kompetenzen der Mitarbeiter/innen zur Stressbewältigung**
- **Gestaltung der Arbeitsprozesse in Bezug auf Kontrollerleben**
- **Frühzeitige Erkennung und fachgerechte Hilfe bei psychischen Erkrankungen, insbesondere Psychotherapie**
- **Maßnahmen zur Vermittlung von Anerkennung, insbesondere durch Wertschätzung, Arbeitsplatzsicherheit und angemessene Bezahlung**

Psychische Störungen bilden heute die vierthäufigste Diagnosegruppe bei Krankschreibungen. Wir müssen davon ausgehen, dass ca. 10 Prozent aller Krankschreibungen die Diagnose einer psychischen Störung zugrunde liegt. Der Anteil psychischer Diagnosen an den Krankschreibungen stieg allein in den letzten 10 Jahren um ca. 25 Prozent. Der arbeitsbedingte Anteil am Krankenstand bei psychischen Störungen beträgt 43 Prozent. Dieser Anteil nimmt in den letzten Jahren ebenfalls kontinuierlich zu. Im Jahr 2008 entfielen auf die psychischen Störungen etwa 36 Prozent aller krankheitsbedingten Frühberentungen. Neben den klassischen körperlichen Belastungsfaktoren spielen zunehmend psychische Belastungsfaktoren eine wichtige Rolle bei der Arbeitsbelastung. In aktuellen Studien geben mehr als die Hälfte der Beschäftigten an, regelmäßig unter Stress zu arbeiten und typische Stresssymptome zu entwickeln.

Burn-out steht für einen zunehmenden Erschöpfungszustand, der durch Überlastung in der Berufstätigkeit ausgelöst wird und sich dann zunehmend nachteilig auf das gesamte Leben auswirkt. Betroffen sind zumeist Angestellte, Beamte oder Selbstständige, die sich für ihre Arbeit lange Zeit mit großen Erwartungen und starkem Engagement

eingesetzt haben und schließlich feststellen mussten, dass sich die Anstrengung nicht auszahlt. Eine Burn-out Krise führt zu Veränderungen in vielen Lebensbereichen und zeichnet sich durch psychische (Depression, Ängste, Konzentrationsprobleme, niedriges Selbstwertgefühl, negatives Denken, Unzufriedenheit mit sich selbst, Abstumpfung, Verbitterung, Verzweiflung), körperliche (Schwierigkeiten mit Erholung und Entspannung, Mobilisieren der Reserven bis zur völligen Erschöpfung, dauerhafte und übermäßige Erregung des vegetativen Nervensystems, Schlafstörungen, erhöhte Infektionsanfälligkeit, Schmerzen, Magen-Darmprobleme), arbeitsplatzbezogene (Verlust des Interesses am Job; Neigung, Menschen wie lästige Objekte zu behandeln; Tendenz, alles lieber selbst zu erledigen; Unfähigkeit, die eigenen Grenzen zu erkennen und sie im Beruf zu berücksichtigen) und private (fehlendes Einfühlungsvermögen, sozialer Rückzug, Aggressionen, Probleme mit der konstruktiven Bewältigung von Konflikten) Symptome aus.

Es gibt sozialpsychologische Modelle, die psychische Erkrankungen vor dem Hintergrund von Arbeitsbelastungen sehr gut zu erklären vermögen. Das sind das Anforderungs-Kontroll-Modell (eine hohe psychische Belastung ist dann zu erwarten, wenn hohe Anforderungen in Verbindung mit geringer Kontrolle über die Arbeitstätigkeiten auftreten) und das Modell beruflicher Gratifikationskrisen (ein Ungleichgewicht zwischen beruflicher Leistung oder Verausgabung und als Gegenwert erhaltener Belohnung führt zu Stressreaktionen und psychischen Krisen). Vor dem Hintergrund dieser Erklärungsmodelle ist offensichtlich, dass Führungskräften eine entscheidende Rolle bei der Entstehung, Vermeidung sowie Bewältigung psychischer Belastungen zukommt. Führungskräfte können wie sehr potente Stressoren zerstörerisch auf die Gesundheit der Mitarbeiter einwirken. Sie können aber auch, wenn sie eine gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung realisieren, protektiv und präventiv wirken.

Weiterhin spielt die Frage der Arbeitsplatzgestaltung gerade auch im Dienstleistungssektor eine wichtige Rolle. Arbeitsstakkato und geringe Entscheidungsspielräume, Fehlen subjektiver Kontrolle können sich hier stark negativ auswirken.

Und nicht zuletzt sind natürlich die grundsätzliche Frage nach der Wertschätzung der Arbeit und die systemimmanenten ökonomischen Zwänge zu beachten. Zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse, Leiharbeit und Mini-Jobs nehmen zu und generell steigt im Zeitalter von Wirtschafts- und Währungskrisen die Gefahr, nicht nur infolge von Rationalisierungen und dem Wettbewerbsdruck, sondern auch durch Insolvenzen einen Arbeitsplatz zu verlieren. Parallel dazu sinkt bei vielen Arbeitnehmern das Gefühl einer ausreichenden Anerkennung der von ihnen geleisteten Arbeit.

In der Stress- und Burn-out Forschung ist bestens dokumentiert, dass arbeitsplatzbezogene Faktoren einen entscheidenden Einfluss auf die Entwicklung und Chronifizierung verschiedenster Störungsbilder haben. Das gilt nicht nur für psychische Störungen wie Depressionen, sondern auch für viele körperliche Erkrankungen wie

beispielsweise Bluthochdruck, Herzinfarkt oder chronische Schmerzen. Aus den Risikofaktoren und den Modellen zur Erklärung psychischer Störungen vor dem Hintergrund von Arbeitsbelastungen lassen sich Strategien ableiten, die darauf abzielen, die Arbeitszufriedenheit zu verbessern. Sowohl aus humanitären als auch aus betriebswirtschaftlichen Gründen ergeben sich Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz quasi zwingend.

Prinzipiell sind zunächst zwei Ansatzpunkte in der betrieblichen Gesundheitsförderung zu unterscheiden. Erstens Maßnahmen, die auf eine Veränderung des Führungsstils abzielen. Ziel solcher Maßnahmen ist Verbesserung der gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung. Zweitens Maßnahmen, die bei den einzelnen Mitarbeitern ansetzen. Ziel ist es, Mitarbeiter präventiv in Maßnahmen zur Stressbewältigung zu schulen. Programme zur Veränderung des Führungsverhaltens und präventive Stressprogramme für Mitarbeiter sind im Prinzip vorhanden und stehen in manualisierter Form Nutzern zur Verfügung. Konzepte zur Schulung von Führungskräften werden zunehmend von Firmen und Unternehmensberatungen aufgegriffen. Die betriebliche Gesundheitsförderung wird von den Krankenkassen unterstützt, z.B. durch Stressbewältigungs- und Präventionsprogrammen.

Weiterhin ist anzustreben, dass die Arbeitsbedingungen auch bei Dienstleistungen so gestaltet werden müssen, dass Arbeitsstakkato und strukturell angelegte Überforderung vermieden werden. Ziel sollte es dabei auch sein, dass der einzelne ggf. mehr Kontrolle über seine Arbeitsabläufe zurückgewinnt. Dies kann einerseits durch eine Veränderung der Arbeitsabläufe (z. B. mehr Entscheidungsspielraum bei bestimmten Tätigkeitsabläufen, Möglichkeiten zur zeitlichen Einteilung oder Delegation von Teiltätigkeiten) oder andererseits durch Trainings zum subjektiven Kontrollerleben und zur Förderung verantwortungsvollen Handelns. ist zu fördern. Die Normen zu ergonomischen Grundlagen psychischer Arbeitsbelastungen stellen prinzipiell eine gute Grundlage zur Einschätzung der psychischen Belastung eines Arbeitsplatzes dar, sollten jedoch weiterentwickelt werden, da sie aus dem industriellen Bereich heraus entstanden sind und die Anforderungen von personenbezogenen Dienstleistungstätigkeiten noch nicht hinreichend berücksichtigen. Einen präziseren Rahmen für die Optimierung der Arbeitsbedingungen bieten die dargestellten arbeitspsychologischen Modelle in Kombination mit den empirischen Befunden.

Darüber hinaus ist natürlich die strukturelle Ebene zu berücksichtigen. Zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse, Leiharbeit und Mini-Jobs nehmen zu und generell steigt im Zeitalter von Wirtschafts- und Währungskrisen die Gefahr, nicht nur infolge von Rationalisierungen und dem Wettbewerbsdruck, sondern auch durch Insolvenzen einen Arbeitsplatz zu verlieren. Parallel dazu sinkt bei vielen Arbeitnehmern das Gefühl einer ausreichenden Anerkennung der von ihnen geleisteten Arbeit. Generell bedarf es also einer neuen Kultur der Wertschätzung von Arbeit und der Anerkennung der beruflichen Leistungen auch bzw. gerade dann, wenn sich die ökonomische Gratifikation

aufgrund welcher Zusammenhänge auch immer im Gesamteinkommensgefüge eher im unteren Bereich bewegt. Dies ist eine gesellschaftliche Aufgabe, aber insbesondere eine Verpflichtung von Arbeitgebern und Führungskräften, die diese auch im eigenen ökonomischen Interesse wahrnehmen sollten.

Dem Arbeitsschutz und der betrieblichen Gesundheitsförderung sind jedoch Grenzen gesetzt, weil maßgebliche Risiken für die psychische Gesundheit der Erwerbstätigen entweder nicht ausreichend eingegrenzt werden können und auch außerhalb des beruflichen Bereichs liegen können. Daher kommt es auch darauf an, diese Grenzen zu erkennen und psychisch kranken Menschen einen niedrigschwiligen Zugang zum Gesundheitssystem, insbesondere zu Psychotherapie anzubieten, dass krankheitswertige Störungen frühzeitig erkannt und fachgerecht behandelt werden können. Hierfür sind ausreichende Behandlungsplätze im ambulanten und stationären Bereich einzurichten und sicherzustellen und die bestehenden Wartezeiten abzubauen. Viele Beispiele belegen, dass eine Psychotherapie nicht nur der betroffenen Person langfristig nutzt, sondern ggf. auch positive Rückwirkungen auf das betriebliche Klima haben kann.