

Macht Arbeit krank oder gesund?

Anlässlich des Welttages zur seelischen Gesundheit haben Bundesärztekammer und Aktionsbündnis Seelische Gesundheit kürzlich in Berlin eine Tagung zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz ausgerichtet. Diskutiert wurden die durch Globalisierung veränderte Arbeitswelt, neue Konzepte der betrieblichen Gesundheitsförderung und Maßnahmen zur Wiedereingliederung psychisch Kranker in den Arbeitsmarkt.

von Sabine Schindler-Marlow

Die deutschen Krankenkassen berichten seit längerem über steigende Zahlen von psychischen Erkrankungen bei Erwerbstätigen. Entgegen dem Trend eines sinkenden Krankenstandes registrieren alle gesetzlichen Krankenkassen bei psychischen Erkrankungen im zurückliegenden Jahrzehnt einen Anstieg der Arbeitsunfähigkeitstage. Darüber hinaus wird nahezu jeder dritte krankheitsbedingte vorzeitige Berufsausstieg bei gesetzlich rentenversicherten Personen mit dem Vorliegen einer psychischen Erkrankung begründet. Anders als körperliche Beschwerden, die oft erst nach Jahren ausbrechen, machen diese sich schnell in Ausfalltagen und weniger Leistung bemerkbar. Dies deckt sich mit einem EU-weiten Trend: nahezu jeder zweite EU-Bürger erkrankt im Laufe seines Lebens mindestens einmal psychisch. Die häufigsten Störungen bei 18- bis 65-jährigen in der EU sind Depressionen und Angststörungen.

„Dienst nach Vorschrift“

Auf diese Entwicklung hat die Vizepräsidentin der Bundesärztekammer, Dr. Cornelia Goesmann, anlässlich der Tagung zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz in Berlin hingewiesen. Als eine Ursache für diese Entwicklung sieht Professor Dr. Andreas Weber vom Medizinischen Dienst des Spitzenverbandes der gesetzlichen Krankenkassen die durch die Globalisierung veränderten Bedingungen in der Arbeitswelt. Dabei sei die Ausübung einer Erwerbstätigkeit an sich eine wesentliche



*Wenn die Arbeit krank macht: Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage wegen psychischer Erkrankungen steigt kontinuierlich an, im Schnitt sind es 30 Tage pro Jahr.
Foto: Susanne Legien/ÄkNo*

Grundlage für Gesundheit, Wohlbefinden und Persönlichkeitsentwicklung. Dies machten zum Beispiel die vielfach nachgewiesenen Gesundheitsbeeinträchtigungen bei Arbeitslosen deutlich.

Gleichzeitig zeige die wissenschaftliche Forschung aber auch arbeitsbedingte Belastungsfaktoren als Quelle potentieller Gesundheitsgefahren auf. Als Belastungsfaktoren gelten nach Weber vor allem Arbeitsverdichtung, Instabilität, Arbeitsplatzunsicherheit sowie Prekarisierung. Wie sehr diese Faktoren die Einstellung der Arbeitnehmer zur Arbeit prägen, zeige der Gallup-Engagement-Index 2008, der seit 2001 jährlich die Einstellung von Mitarbeitern gegenüber Betrieben erhebt. Nach der aktuellen Studie seien nur 13 Prozent der Mitarbeiter engagiert und fühlten sich emotional an das Unternehmen gebunden. Mit anderen Worten: nur jeder achte Mitarbeiter sei voll bei der Sache und setze sich aktiv für das Unternehmen ein. 67 Prozent machten „Dienst nach Vorschrift“ und nur soviel, wie gerade notwendig sei. Jeder fünfte Mitarbeiter verspüre keinerlei emotionale Bindung an das Unternehmen und habe innerlich gekündigt.

Für diese negative Entwicklung sei nicht nur ausbleibende finanzielle Entschädigung ausschlaggebend, sondern vor allem auch Monotonie der Arbeit, fehlende Anerkennung und fehlende Möglichkeiten zur Mitgestaltung, was häufig auf schlechte Unternehmensführung zurückgehe.

Umfassende Strategie

„Der Schutz und die Stärkung der psychischen Gesundheit von Beschäftigten

muss an Bedeutung in der betrieblichen Prävention gewinnen“, sagte Dr. Joachim Stork, Leiter des Gesundheitswesens der Audi AG, „und zwar auch, weil Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit auch zukünftig erhalten wollen.“ Wissenschaftliche Studien zur erfolgreichen betrieblichen Gesundheitsförderung liegen nach Storks Meinung schon ausreichend vor. Wesentlich für den Erfolg aller Maßnahmen in der betrieblichen Gesundheitsförderung sei es, dass eine umfassende Präventionsstrategie zum Einsatz komme, die zusammen mit Verantwortlichen aller Ebenen entwickelt und umgesetzt wird. Die Kombination verhältnispräventiver und verhaltenspräventiver Elemente steigere die Nachhaltigkeit und den Erfolg der Interventionen.

Einig waren sich die Fachleute darin, dass die vorliegenden guten Konzepte zur Gesundheitsförderung und Wiedereingliederung weiterentwickelt und gelebt werden müssten. Es gebe kein Wissensproblem, sondern ein Transferproblem in Richtung Arbeitswelt.

Weitere Informationen zum Themenbereich Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt“

www.baek.de/Symposium
http://ec.europa.eu/health/ph_determinants/life_style/mental/green_paper/mental_gp_de.pdf
www.gesundheitsziele.de/Thema/Depression
www.iga-info.de
www.praekononet.de
www.deutsche-rentenversicherung-rheinland.de/WeB-Reha
www.seelischegesundheit.net