

Workshop „Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen: deutsche und europäische Ansätze und Erfahrungen“ am 22.10. 2008, BAuA Berlin

10.10 Uhr: Einleitung (Andreas Horst, BMAS)

In einer vom BMAS in Auftrag gegebenen Befragungsstudie bei über 30.000 Beschäftigten gaben 62% der Mitarbeiter an, dass Stress bei der Arbeit in den letzten drei Jahren deutlich zugenommen habe.

In der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 mit 20.000 Beschäftigten gaben 49% der Beschäftigten an, dass Stress bei der Arbeit in den letzten zwei Jahren deutlich zugenommen habe.

Einer Erhebung des Wissenschaftlichen Instituts der Ortskrankenkassen (WidO) 2005: zufolge fühlen sich ca. ein Drittel der 32.000 Befragten von Hektik, Zeitdruck, hohem Arbeitstempo und zu großen Arbeitsmengen belastet.

28% der Beschäftigten der Europäischen Union sind der Auffassung, dass arbeitsbedingter Stress ihre Gesundheit schädigen kann. Psychische Fehlbelastungen am Arbeitsplatz sind ursächlich beteiligt an der Entstehung von Herz-Kreislauf-Krankheiten, Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychischen Störungen.

Mehr als ein Viertel der Ausfallzeiten durch arbeitsbedingte Erkrankungen von mindestens 2 Wochen Dauer sollen durch arbeitsbedingten Stress verursacht werden. Die Kosten in der EU werden mit schätzungsweise 20 Mrd. Euro angegeben. Die Folgekosten psychischer Fehlbelastungen in Deutschland werden von einer Arbeitsgruppe des LASI auf ca. 10 Milliarden € geschätzt.

In Deutschland stieg die Arbeitsunfähigkeit aufgrund psychischer Erkrankungen von 1997 bis 2004 um etwa 70%. Psychische Erkrankungen sind nunmehr die häufigste Erstdiagnose bei Erwerbsminderung.

Dies sind die Fakten, die uns zum Handeln zwingen.

Was muss nun geschehen?

Die Antwort ist schwierig, denn:

1. Die Ursachen für psychische Belastungen liegen nicht nur im betrieblichen Bereich. Eine Befragung von Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und anderen Arbeitsschutzexperten ergab, dass 39 % der Ursachen für psychische Belastungen der

Arbeit zugeordnet werden, 26 % den gesellschaftlichen Entwicklungen, 24 % der Familie und 11 % der Freizeit.

2. Der Mensch braucht psychische Belastung Nach Scheuch haben Menschen aus Berufen mit hoher psychischer Belastung seit Jahrhunderten die höchsten Lebenserwartungen. Sie ist der "Motor" für menschliche Entwicklung. Psychische Belastung führt zu Beanspruchung. Diese kann sich positiv oder negativ auswirken.

Welche arbeitsbedingten Belastungen, oder allgemeiner welche Arbeitsbedingungen stellen denn nun ein Gesundheitsrisiko dar und müssen präventiv gestaltet werden?

Die Wissenschaft gibt uns gute Anhaltspunkte:

Das Anforderungs-Kontroll-Modell (Karasek & Theorell 1990) besagt, dass krankheitswertige Stresserfahrungen überall dort entstehen, wo hohe Anforderungen an Beschäftigte gestellt werden, während zugleich der Entscheidungs- oder Kontrollspielraum begrenzt ist. Vor allem Zeitdruck aufgrund hoher Anforderungsdichte erschwert bei fehlender Gestaltungsfreiheit die erfolgreiche Aufgabenbewältigung und baut dadurch psychophysische Spannungszustände auf, die langfristig die Gesundheit schädigen (z.B. taktgebundene Arbeitsprozesse, monotone repetitive Tätigkeiten, einfache Dienstleistungsarbeiten mit hohem Aufgabenpensum).

Im Zentrum des Modells beruflicher Gratifikationskrisen steht das Ungleichgewicht von fortgesetzt hoher geleisteter Verausgabung einerseits und nicht angemessen gewährten Belohnungen andererseits (Siegrist 1996). Dabei werden drei Dimensionen von Gratifikationen unterschieden: finanzielle (Lohn, Gehalt), emotionale (Anerkennung, Wertschätzung) und statusbezogene (Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherheit). Im Modell wird ferner neben den von außen an die Beschäftigten gerichteten Anforderungen deren individuelle Leistungsbereitschaft berücksichtigt, da diese die erwarteten oder erfahrenen Belohnungen ebenfalls beeinflussen kann. Mit einem wiederkehrend erfahrenen Ungleichgewicht zwischen hoher Verausgabung und niedriger Belohnung ('Gratifikationskrise') wird einer zentralen Norm des arbeitsvertraglich geregelten Austauschs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht angemessen Rechnung getragen. Dieser Tatbestand bildet eine Quelle intensiver Stresserfahrungen mit gesundheitsschädigenden Folgen.

Mit dem speziellen Aspekt ungerechter Behandlung bei Verfahrensweisen bzw. in Beziehungen zwischen Vorgesetzten und ihnen unterstellten Beschäftigten befasst sich das Modell der mangelnden Organisationsgerechtigkeit (Greenberg & Cropanzano 2001, Elovainio et al. 2002). Krankmachende Stresserfahrungen erfolgen danach über den engeren 'Mobbing' – Bereich hinaus überall dort, wo abhängig Beschäftigte ohne Rechtfertigung benachteiligt werden.

Für mich bedeuten diese Befunde, dass eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit gerade bei psychischen Anforderungen nicht nur die Belastungen in den Blick nehmen darf, sondern auch die Ressourcen, die die Menschen befähigen, ihre Aufgaben zu bewältigen und auch gern zu bewältigen. Solche Ressourcen sind;

- Soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen,
- gute Führung (Wertschätzung, Konfliktlösung, vermittelt Anerkennung...)
- Einflussmöglichkeiten in der Arbeit (selbständige Arbeitsplanung, Pausen, Zeit, Menge)
- Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb (Qualifizierung, Aufstieg)

Die Bedeutung dieser Ressourcen für die Beschäftigten hat die INQA-Studie "Was ist gute Arbeit?" deutlich gemacht. Die Entwicklung dieser Ressourcen bedeutet aber auch einen wirtschaftlichen Vorteil für die Unternehmen. Eine mitarbeiterorientierte, ressourcenunterstützende Unternehmenskultur trägt direkt zum Finanzerfolg bei, wie unsere Studie zur Unternehmenskultur in Deutschland zeigen konnte.

Für die Gestaltung von gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen können wir den Betrieben schon eine Menge Wissen, funktionierende Instrumente und gute Praxislösungen anbieten. Die konkrete Anwendung in den Betrieben scheint aber noch schwierig zu sein. Darüber hinaus scheint mir das Problem "Stress" noch nicht überall sprachfähig zu sein. Auf betrieblicher Ebene werden die tatsächlichen psychischen Belastungen und die Verbindungen zu Motivationen, Gesundheitsrisiken etc. der Beschäftigten oft nicht erkannt und damit natürlich auch die Chancen für eine förderliche Gestaltung verpasst. Deshalb ist es so wichtig, den Betrieben verständliche und praktikable Verfahren zur Verfügung zu stellen, mit denen psychische Belastungen ermittelt werden können. Über die verschiedenen Ansätze hierzu werden wir heute diskutieren.

Die BAuA hat mit Ihrer Toolbox fast 100 Instrumente und Handlungshilfen zusammengestellt und beschrieben, die teilweise in hervorragender Weise auch die Implementierung dieser Instrumente in der Praxis darstellen und

auch den Ressourcenansatz berücksichtigen. Auch der Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte hat sich dem Thema gewidmet und einen Leitfaden "Psychische Gesundheit im Betrieb" veröffentlicht.

Für die Politik ist das Thema Gesundheit und insbesondere psychische Gesundheit ein Thema von wachsender Bedeutung. Nicht zuletzt die Diskussion um die Rente mit 67 als unvermeidliche Reaktion auf den demografischen Wandel hat den Druck erhöht, alles zu tun, um die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen so zu erhöhen, dass sie tatsächlich bis 67 arbeiten können und wollen. Also Sie, die Sie sich wissenschaftlich und praktisch diesem Thema in besonderer Weise widmen, können sich der Wertschätzung des Ministeriums und der Politik gewiss sein.

Zum Schluss eine persönliche Erfahrung:

ich habe vor kurzer Zeit den Personalverantwortlichen eines großen Stahlwerks gefragt, was denn das gesundheitliche Hauptproblem für die Stahlwerker sei:

Antwort: Stress am Arbeitsplatz.

Ich wünsche uns gute Vorträge und Diskussionen und Impulse für die konkrete Arbeit im Betrieb.

Kontakt: Andreas.Horst@bmas.bund.de