

**„Seelische Gesundheit
in der Arbeitswelt“**

**Dokumentation des
Gesundheitsforums der
Landesgesundheitskonferenz
Berlin vom 4. Juni 2013**

„Seelische Gesundheit in der Arbeitswelt“

Dokumentation des LGK-Gesundheitsforums vom 4. Juni 2013

Einführungsvortrag:

PROF. EM. DR. ANNA-MARIE METZ,
Kompetenzzentrum Mensch, Gesundheit,
Arbeit (komega) e.V., Universität Potsdam

Podium:

DR. GUDRUN BORCHARDT,
TK Landesvertretung Berlin-
Brandenburg/ AK BGF, Gesundheit
Berlin-Brandenburg e.V.

BERTHE KHAYAT,
Alice Salomon Hochschule Berlin

DR. PETRA KÖNIG, IHK Berlin

BARBARA LOTH, Staatssekretärin für Arbeit,
Integration und Frauen Berlin

ROLF D. MÜLLER, Health Capital

DR. RAIMUND PITZING,
Gesundheitsamt Bezirksamt Friedrichs-
hain-Kreuzberg

DR. CLAUDIA WEIN,
Senatsverwaltung für Gesundheit und So-
ziales Berlin

DANIEL WUCHERPFENNIG,
DGB Berlin-Brandenburg

Moderation:

DETLEF KUHN, ZAGG GmbH/ AK BGF, Gesund-
heit Berlin-Brandenburg e.V.

Stetige Veränderung, steigende Anforderungen und zunehmender Stress – all das beschreibt Rahmenbedingungen der heutigen Arbeitswelt. Im Stressreport der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin werden Auswirkungen und Handlungsbedarfe dieser Entwicklungen beschrieben und Fakten zum Thema psychische Belastungen geliefert. Und auch die Krankenkassen warnen hinsichtlich der steigenden Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen. Die zunehmenden psychischen Belastungen fallen zudem im länderübergreifenden Gesundheitsbericht des Netzwerkes Health Capital in der Region Berlin und Brandenburg auf und begründen Handlungsbedarf. Vor diesem Hintergrund fand das Gesundheitsforum „Seelische Gesundheit in der Arbeitswelt“ in der Urania statt, das in Kooperation mit dem Arbeitskreis Betriebliche Gesundheitsförderung (AK BGF) von Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V. konzipiert und organisiert wurde. Durch die Veranstaltung führte Detlef Kuhn, Sprecher des AK BGF sowie Geschäftsführer des



Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften (ZAGG) GmbH. Als Grundlage für den Austausch wurden u.a. vorangegangene Diskussionen zu diesem Thema und Ergebnisse der 9. Landesgesundheitskonferenz 2012 aufgegriffen. Verschiedene Perspektiven zu grundlegenden Fragestellungen sollten beleuchtet werden: Inwiefern gelingt die Umsetzung von Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF)/ Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) in den Unternehmen und Betrieben, welche Konzepte und Strategien stehen zur Minderung von arbeitsbedingten psychischen Belastungen zur Verfügung? Zentrales Anliegen des Gesundheitsforums, das ca. 200 Teilnehmende besuchten, war es Akteure zu vernetzen, für das Thema zu sensibilisieren und gute Beispiele bekannt zu machen – stets mit dem Fokus auf Handlungsorientierung in Politik und Praxis. Gleichzeitig wurde an die aktuelle Debatte um Stress und Burnout sowie aktuelle Initiativen – wie etwa die Antistressverordnung und das Präventionsgesetz – angeknüpft und mit Vertreter/innen aus Politik, Wissenschaft und Gesundheitsversorgung über Handlungsmöglichkeiten und Einflussnahme seitens Politik, Unternehmen und Beschäftigten diskutiert.

Krank durch Arbeit? Gesund trotz Arbeit? Gesund durch Arbeit!

Unter diesem Leitgedanken zeigte Prof. Dr. Anna-Marie Metz vom Kompetenzzentrum Mensch, Gesundheit, Arbeit e.V. der Universität Potsdam den Wandel auf, der sich hinsichtlich der Gesundheitsgefährdungen in der Arbeitswelt vollzogen hat und wie insbesondere mithilfe der Verhältnisprävention die psychische Gesundheit gestärkt werden kann.

Arbeitsbelastungen, wie Termin- und Leistungsdruck, Multitasking, unsichere und prekäre Arbeitsverhältnisse oder zu geringe Wertschätzung, sind – wenn auch nicht einzig – entscheidende Faktoren für die Entstehung arbeitsbedingter Erkrankungen. Hier nehmen gerade die psychischen Erkrankungen seit 10 – 15 Jahren gravierend zu und begründen dadurch einen Wandel im Krankheitsspektrum. Sie verursachen einen erheblichen Teil der Fehlzeiten und sind die häufigste Ursache vorzeitiger Erwerbsminderungsrente. Dabei gibt es deutliche branchenspezifische Unterschiede hinsichtlich des Einflusses von Arbeit: Beschäftigte im Öffentlichen Dienst sind mitunter häufiger betroffen als z. B. Banken- und Versicherungsmitarbeiter. Hohe Erkrankungsraten psychischer Art bei Langzeitarbeitslosen zeigen jedoch deutlich, dass Arbeit durchaus auch Quelle der Gesundheit sein kann. Die salutogenen Potenziale ergeben sich vor allem aus genügend Handlungsspielraum, (Mit)Entscheidungen, Entwicklungs- und Lernchancen, aber auch aus den Rahmenbedingungen, wie dem kollegialen Miteinander, der mitarbeiterorientierten und wertschätzenden Führung und fairen Arbeitsverhältnissen.

Verhältnisprävention = „Königsweg im Arbeits- und Gesundheitsschutz“

Prof. Dr. Metz stellte mit dieser Gleichung die prioritäre Aufgabe der Verhältnisprävention heraus: die Verhältnisse am Arbeitsplatz müssen sich den Merkmalen guter, gesunder Arbeit weitgehend annähern. Es kann außerdem beobachtet werden, dass das Engagement der Krankenkassen hinsichtlich BGF in den letzten Jahren gestiegen ist. So

ist z.B. Nachhaltigkeit durch längere Projektlaufzeiten in den Fokus gerückt. Für einen modernen und nachhaltig wirksamen Arbeits- und Gesundheitsschutz ist die angemessene Berücksichtigung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz unverzichtbar. Das bewährte Instrument der Gefährdungsbeurteilung kommt ohne eine Bewertung von Arbeitsstress nicht mehr aus. Jedoch werden bislang psychische Belastungen hier nur zu einem geringen Teil berücksichtigt.

In den letzten Jahren ist bereits viel bewegt worden. Trotz dieser zahlreichen anerkennenswerten Bemühungen um betriebliche Gesundheitsförderung bleibt jedoch noch viel zu tun, so Metz.

Gesunde Mitarbeiter/innen sind die besseren Mitarbeiter/innen

Zentraler Ansatz und „ordnender Faktor“ hinsichtlich des Themas „Seelische Gesundheit in der Arbeitswelt“ ist für Dr. Claudia Wein, Abteilungsleiterin für Gesundheit in der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales die Verhältnisprävention, also das systematische Herangehen an das Thema. Legt man den Fokus nicht auch auf das System und die Strukturen, sondern nur auf die Individuen, läuft man Gefahr, falsche Rückschlüsse zu ziehen. Eine einzelne Mitarbeiterin oder ein einzelner Mitarbeiter wird dann möglicherweise als „Problemfall“ identifiziert, deren/dessen Situation jedoch nicht auf die der Gesamtbelegschaft zutrifft. Laut Dr. Wein ist daher Inklusion – auch hier geht es um den Verhältnisansatz und die Beteiligung von Menschen mit Einschränkungen verschiedener Art – ein menschenfreundlicher Ansatz, um Gesundheit am Arbeitsplatz für alle voranzubringen. Hier gibt es bereits zahlreiche positive Beispiele aus der Praxis. Dabei wird häufig nicht der Begriff der seelischen Gesundheit verwendet, sondern der Begriff der Teilhabe – einem weiteren wichtigen

Faktor psychischer Gesundheit. Vergessen werden darf nicht, dass Arbeitnehmer/innen immer als soziales Individuum im betrieblichen Kontext stehen. Gemeinschaft gibt sozialen Halt. Diesen gilt es als Unternehmen zu stärken, um dadurch die seelischen Ressourcen der Beschäftigten zu schützen. Positiv ist der Blick in die Zukunft: Es gibt immer mehr Unternehmen, die sich des Wertes ihrer Beschäftigten bewusst sind und auf betriebliche Gesundheitsförderung setzen: gesunde Mitarbeiter/innen sind die besseren Mitarbeiter/innen und das zahlt sich auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten für die Arbeitgeber aus.

Gute Arbeit durch seelische Gesundheit

Barbara Loth, Staatssekretärin für Arbeit, Integration und Frauen Berlin stellte die positiven Entwicklungen für gute Arbeit im Land Berlin heraus, was sich u.a. im von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (SenAIF) erstellten Programm „BerlinArbeit“ zeigt. Hier gibt es eine strategische Neuausrichtung der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik des Landes Berlin in der Legislaturperiode 2011-2016. Dazu gehört auch die Gesundheit der Arbeitnehmer/innen am Arbeitsplatz. Die SenAIF hat in diesem Zusammenhang die „Gemeinsame Erklärung zur Stärkung der Sozialpartnerschaft in Berlin“ unterzeichnet. Dies ist ein wichtiger Baustein hinsichtlich guter Arbeitsplatzgestaltung und besonders hinsichtlich psychischer Gesundheit. Eine weitere wichtige Rolle in Berlin spielt das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LAGeTSi). Als Ordnungsbehörde kontrolliert das LAGeTSi die Arbeitsbedingungen in den Berliner Betrieben. So müssen Unternehmen bspw. eine Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz durchführen. Staatssekretärin Loth setzt vor allem auf Öffentlichkeitsarbeit,

Sensibilisierung, Ansprache der wichtigen Berliner Akteure und die Ausrichtung von Informationsveranstaltungen und Workshops. Zudem ist die Enttabuisierung psychischer Belastungen voranzutreiben – noch immer hat man lieber einen Beinbruch als eine psychische Beeinträchtigung, so Loth. Langfristig muss es Ziel sein, dass Berliner Unternehmen das Arbeitsleben und die Arbeitsbedingungen positiv ausgestalten – nur so kann die seelische Gesundheit der Beschäftigten in der Arbeitswelt nachhaltig gestärkt werden.

Potenzial Mitarbeiter: Wettbewerb als Chance für BGM

Für die IHK Berlin ist es von zentraler Bedeutung, ihre Mitgliedsunternehmen in ihrer Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit zu unterstützen, so Dr. Petra König von der IHK Berlin. Eine mitarbeiterorientierte Unternehmensführung leistet hierzu einen wichtigen Beitrag. Um gute Beispiele zu kommunizieren und zum Nachahmen anzuregen, lobt die IHK zusammen mit der SenAIF und der AOK Nordost in diesem Jahr zum 5. Mal den Wettbewerb „Potenzial Mitarbeiter – Unternehmen machen Zukunft“ Unternehmen aus. Laut Dr. König ist das Thema Gesundheitsmanagement inzwischen in den Unternehmen angekommen. Eine größere Herausforderung stellt es für kleine und mittelständische Unternehmen dar, die keine gesonderte Personalabteilung haben. In Berlin beschäftigen 76% der Unternehmen mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten weniger als 10 Mitarbeiter/innen. Verpflichtende Verordnungen und der damit verbundene erhebliche bürokratische Mehraufwand werden hier schnell zur existenzbedrohenden Belastung und sind damit auch in der Sache nicht zielführend. Das Interesse an BGM/BGF sei jedoch durchweg vorhanden. Die IHK setze deshalb auf Kommunikation und Präsentation guter Beispiele: Information, Netzwerkbildung und Erfahrungsaustausch statt Verordnungen und Bürokratie.

Berliner Arbeitskreis Gesundheitsförderung in Position

Seit 20 Jahren ist der Berliner Arbeitskreis Betriebliche Gesundheitsförderung (AK BGF) bereits aktiv und beschäftigt sich seit 2012 schwerpunktmäßig mit dem Thema „Psychische Belastungen bei spezifischen Zielgruppen (Bevölkerungs- und Beschäftigungsgruppen) und erprobte Lösungsansätze“ berichtete Dr. Gudrun Borchardt von der TK Landesvertretung Berlin-Brandenburg und stellvertretende Sprecherin des AK BGF. Hintergrund hierfür ist der seit Jahren verzeichnete starke Anstieg der Arbeitsunfähigkeit aufgrund psychischer Erkrankungen und Verhaltensstörungen, die durch psychische Fehlbelastungen (mit-) verursacht werden. Im 2013 herausgebrachten



Positionspapier zum Thema „Psychische Belastungen – Ursachen und sich daraus ergebende Forderungen“ spiegelt sich die Expertise verschiedener Bereiche und Initiativen der Bundes- und Landesebene aus Wissenschaft, Verwaltung und Praxis wider. Zwischenzeitlich hat die Problematik auch Eingang in die bundes- und landesweiten gesundheitspolitischen Diskussionen und Gesetzgebungsprozesse gefunden – z.B. soll das Arbeitsschutzgesetz um eine Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit ergänzt werden. Dank des Engagements des Arbeitskreises wurde das Thema der arbeitsbedingten psychischen Belastungen für 2013 als zentrales Handlungsfeld in den Gesundheitszielprozess des Landes Berlin eingebracht, der durch die Landesgesundheitskonferenz verkörpert wird.

BGM aus unterschiedlichen Dimensionen betreiben

Seelische Gesundheit in der Arbeitswelt ist von unterschiedlichen Rahmenbedingungen abhängig. Dazu gehören u.a. die Gestaltung des Arbeitsumfeldes oder der persönlichen Lebensbedingungen, erklärte Rolf D. Müller, Handlungsfeldbeauftragter für „Prävention, Gesundheitsförderung, Rehabilitation und Ernährung“ des Netzwerkes Gesundheitswirtschaft - Health Capital. Deshalb ist es von großer Bedeutung, hinsichtlich der Beeinflussung von positiven Bedingungen für gesundheitliches Wohlbefinden in jedem Falle auf diese unterschiedlichen Faktoren einzugehen - nicht selten wird jedoch eine lediglich eindimensionale Betrachtung in den Fokus gerückt. Health Capital und die TSB Innovationsagentur Berlin GmbH haben einen neuen länderübergreifenden Gesundheitsbericht für Berlin und Brandenburg herausgebracht, in dem 71,4% aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten GKV-Versicherten der beiden Länder berücksichtigt wurden. Dieser zeigt: Rückenschmerzen, akute Infektionen der oberen Atemwege und depressive Episoden, gefolgt von zwei weiteren Erkrankungen psychischer Art und Bluthochdruck, waren ausschlaggebend für die Ausfallzeiten in Berlin und Brandenburg. Entscheidend, um hierfür einen Maßnahmenkatalog auf den Weg zu bringen ist es, die Interventionen den Erkrankungsbildern anzupassen. Müller bezeichnet die Bereitschaft der Unternehmen als Voraussetzung für die Durchsetzung von BGM. Dies muss aus unterschiedlichen Dimensionen (z.B. in Bezug auf Chancengleichheit, Organisationsstruktur, Kompetenzen) stärker betrieben werden.

„alles gesund“?

Das Projekt „alice gesund“ – Gesundheitsfördernde Hochschule der Alice-Salomon-Hochschule (ASH) Berlin wurde 2011 aufgrund seines ganzheitlichen und nachhaltigen Ansatzes für den besten Organisationsentwicklungsprozess im bundesweiten „Wettbewerb guter Praxis: Gesunde Hochschulen“ ausgezeichnet. Berthe Khayat, Projektkoordinatorin Betriebliches Gesundheitsmanagement der ASH erklärte, dass die Betriebliche Gesundheitsförderung in das Leitbild der Hochschule aufgenommen und die Prozesskoordination im Referat Evaluation und Qualitätsmanagement angesiedelt wurde, um zu gewährleisten, dass die Gesundheitsförderung fester Bestandteil der Qualitätsentwicklung und des –managements ist. Der Prozess begann bereits 2008 in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften (ZAGG) GmbH und auf Basis eines Kooperationsvertrages mit der Techniker Krankenkasse (TK). Nicht nur die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen und die Förderung von gesundheitsgerechtem Verhalten der Hochschulangehörigen, sondern auch die Qualifizierung von Studierenden und Mitarbeiter/innen und der Transfer der Gesundheitsförderung in die Praxis sind Zielsetzungen des Projekts. Heute stärkt, entwickelt und gestaltet „alice gesund“ die Potenziale der Zusammenarbeit zwischen den Studiengängen und fördert die Kooperation der Hochschule mit externen Partner/innen. Seit Oktober 2012 wird laut Khayat die Zusammenarbeit mit dem ZAGG und der TK im Rahmen einer weiteren Kooperationsvereinbarung fortgesetzt, in der u.a. auch die Durchführung psychischer Gefährdungsanalysen im Fokus steht.

Öffentliche Verwaltung attraktiv gestalten

Dr. Raimund Pitzing vom Gesundheitsamt des Bezirksamtes Friedrichshain-Kreuzberg wies auf die DAK Auswertung 2012 hin, laut der der Krankenstand der bei der DAK versicherten Arbeitnehmer/innen in der öffentlichen Verwaltung mit 5,9% im Vergleich zum Berliner Durchschnitt mit 4,3 % deutlich höher ist. Ursachen hierfür sind u.a. die Arbeitsverdichtung durch Stellenabbau bei gleich gebliebenem bzw. erhöhtem Arbeitsvolumen oder der ungünstige Einfluss der demografischen Situation in Form von Überalterung. In den nächsten Jahren werden aufgrund der festgelegten Anzahl von Stellen mehr Mitarbeiter/innen ausscheiden als eingestellt werden

dürfen – weniger Personal muss also immer mehr Arbeit bewältigen vor dem Hintergrund einer immer älter werdenden Mitarbeiterschaft. Deshalb sind für alle Beschäftigten im Rahmen der Gesundheitsförderung Präventionsmaßnahmen erforderlich. Bei der Gewinnung von jüngeren Mitarbeiter/innen sind besonders deren Arbeitshaltung und Anspruch zu berücksichtigen, nicht „zu leben um zu arbeiten“, sondern „zu arbeiten um zu leben“, so Dr. Pitzing.

Gesetzliche Regelungen statt freiwillige Vereinbarungen

Von Seiten der Gewerkschaften ist es laut Daniel Wucherpfennig vom Deutschen Gewerkschaftsbund Berlin-Brandenburg (DGB) wichtig, einen Anknüpfungspunkt im Arbeitsschutz zu haben. Rückmeldungen von Personal- und Betriebsräten machen deutlich, dass dringend gesetzliche Regelungen bezüglich Stress am Arbeitsplatz benötigt werden – eine praxisnahe Antistressverordnung wäre dahingehend notwendig. Mehr Unterstützung und Kontrolle in Form des LAGetSi und des Landesamtes für Arbeitsschutz Brandenburg wird ebenfalls benötigt. Vieles wird bereits über Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge geregelt, was jedoch nur funktioniert, wenn überhaupt eine Tariffähigkeit hergestellt ist. Dies ist laut Wucherpfennig jedoch nicht flächendeckend der Fall – statt unverbindlichen freiwilligen Vereinbarungen werden deshalb dringend gesetzliche Regelungen benötigt.

Fazit

Das Gesundheitsforum machte deutlich, dass noch viel Handlungsbedarf hinsichtlich seelischer Gesundheit am Arbeitsplatz besteht. Mehr Wertschätzung, stärkere „Vermenschlichung der Arbeit“, fest verankerte gesundheitsfördernde Leitsätze – viele gute Ansätze werden bereits in vielen guten Beispielen gelebt und praktiziert. Vor allem Nachhaltigkeit ist dabei von großer Bedeutung, um die psychischen Gesundheitsressourcen jedes einzelnen Mitarbeiters/jeder einzelnen Mitarbeiterin langfristig zu schützen und zu stärken. Die 10. Landesgesundheitskonferenz, die am 15. November 2013 im Ludwig Erhard Haus Berlin stattfindet, greift unter dem Motto „BERUFSLEBEN gesund gestalten“ die vorangegangene Diskussion um seelische Gesundheit am Arbeitsplatz inhaltlich auf und vertieft u.a. in Workshops verschiedene Fragestellungen hierzu.

Svenja Gelowicz