Psyche und Arbeit

Die Dauer psychischer Erkrankungen steigt Jahr für Jahr – was tun?

Wenn Arbeitgeber Pflichten treffen, muss sich das bei den Pflichten der Arbeitnehmer spiegeln.

RA Alexander R. Zumkeller, MBA, Wirtschaftsmediator, Präsident des Bundesverbands der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V. (BVAU); Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor sowie Country HRO eines globalen Konzerns der Elektro- und Automationsindustrie.

Rahmenrichtlinie 89/391/EWG, Bildschirmarbeitsrichtlinie, Arbeitszeitrichtlinie, Plattformarbeitsrichtlinie und AI Act haben eines gemeinsam: In unterschiedlicher Deutlichkeit zielen sie auch darauf ab, mentale Belastungen, schwere geistige Beanspruchung, Überwachungsdruck und daraus entstehenden Leistungsdruck zu verringern. Nun arbeitet die EU-Kommission an der Initiative „Psychosocial risks at work" im Rahmen des geplanten „Quality Jobs Act". Was kommt damit auf Unternehmen zu?

Bestandsaufnahme

Die Krankenkassendaten zeigen im Fünfjahresvergleich von 2019 bis 2024 einen massiven und anhaltenden Anstieg psychisch bedingter Fehlzeiten. DAK, TK, BARMER und BKK belegen: Psychische Erkrankungen verursachen immer mehr Fehltage, dauern deutlich länger als Erkrankungen mit anderen Diagnosen und machen inzwischen rd. 17% aller AU-Tage aus. Nach Angaben der Kassen ist ihre Dauer zwischen 2019 und 2024 um mehr als 50% gestiegen. Dabei entfallen auf psychische Erkrankungen zwar nur rd. 5% der AU-Fälle, aber 17% der Krankheitstage. Der Befund ist eindeutig: Psychische Erkrankungen führen überproportional häufig zu langen Ausfällen.

Die Ursachen

Es wäre zu einfach, diesen Befund allein den Arbeitgebern zuzuschreiben. Arbeitsverdichtung und Fachkräftemangel, weniger Personal bei wachsenden Aufgaben, Digitalisierung und eine als notwendig empfundene ständige Erreichbarkeit können den Druck erhöhen und Überlastung begünstigen. Doch Verantwortung ist nicht automatisch allein Arbeitgebersache. Gerade bei den bis 25-Jährigen, die vielfach noch gar nicht im Erwerbsleben stehen, steigen die Fallzahlen ungebremst; bei älteren Beschäftigten bleiben sie dagegen stabil bzw. nehmen nur moderat zu. Zu den stärksten Prädiktoren zählt soziale Isolation, verbunden mit fehlender Unterstützung und geringer Einbindung – während und vor allem nach der Corona-Pandemie wurde das besonders sichtbar. Private Belastungen und Arbeitsstress können sich gegenseitig verstärken. Daraus folgt aber nicht, dass der Arbeitgeber automatisch für alles verantwortlich ist.

Worüber reden wir eigentlich?

Wir reden über die wichtigste Ressource eines Unternehmens: seine Beschäftigten. Unternehmer wollen, dass Menschen ihre

GASTKOMMENTAR

Arbeit ebenso gesund verlassen, wie sie sie begonnen haben. Ein Beispiel ist die Arbeitssicherheit: In nicht wenigen Unternehmen ist die Zahl der Arbeitsunfälle kaum noch messbar. Die Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR), also die auf eine Million Arbeitsstunden bezogene Unfallhäufigkeit, liegt teils unter 0,1. Darin sind sogar Wegeunfälle enthalten, auf die Unternehmen kaum Einfluss haben und die vielfach deutlich mehr als die Hälfte ausmachen – zugespitzt gesagt: gerade auch Unfälle mit dem vermeintlich gesundheitsfördernden, geleasten und geförderten Job-E-Rad.

Ein weiteres Beispiel: Auch gegen Infektionserkrankungen engagieren sich viele Unternehmen. Sie bieten kostenfreie Grippeschutzimpfungen an, etliche zusätzlich Corona-Impfungen.

Noch ein Beispiel: Hinzu kommen Angebote für Abwechslung und Bewegung am Bildschirmarbeitsplatz. Häufig entstehen gemeinsam mit Krankenkassen auch virtuelle Formate, die zeigen, wie sich Bildschirmarbeit – im Betrieb wie im Homeoffice – körperlich gesund gestalten lässt.

Und weitere Beispiele: Programme zur Rauchentwöhnung und eine gesundheitsbewusste Ernährung in Zusammenarbeit mit den Betriebsrestaurants (aber was wird am meisten geordert: Currywurst & Pommes).

Gerade zur psychischen Gesundheit gibt es vielfältige Maßnahmen: Employee Assistance Services unterstützen in unterschiedlichen Lebenslagen oder vermitteln geeignete Hilfe. Im Rahmen von Mental Health First Aid (MHFA) werden Beschäftigte zu Ersthelfenden ausgebildet, die psychische Auffälligkeiten früh erkennen und Kolleginnen und Kollegen den Weg zu professioneller Unterstützung weisen – meist innerhalb der Arbeitszeit. Ergänzend stehen vielerorts interne Sozialdienste zur Verfügung.

Worüber reden wir eigentlich (zum Zweiten)

Unternehmen tun in großem Umfang vielleicht nicht alles, aber sehr viel, um die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Deshalb: eine weitere Richtlinie, und damit ein neues Gesetz, ist nicht erforderlich. Zumal viele bestehenden Angebote bislang zu wenig genutzt werden.

Vor allem gilt: Wo Arbeitgebern immer mehr Pflichten auferlegt werden, muss auch über die Mitwirkungspflichten der Beschäftigten gesprochen werden. Warum ist die Teilnahme am betrieblichen Eingliederungsmanagement freiwillig? Und warum muss ein Unternehmen die Folgen vermeidbarer Erkrankungen mitsamt Entgeltfortzahlung tragen, wenn es etwa eine Grippeschutzimpfung anbietet?

Fazit

Mit ihrer Initiative „Psychosocial risks at work“ als zentralem Baustein des geplanten Quality Jobs Act setzt die EU am falschen Punkt an. Die verbindlichen Regeln zu psychosozialen Risiken sollen erneut vor allem Arbeitgeber treffen. Es steht zu befürchten, dass daraus ein Verwaltungsapparat entsteht, den der deutsche Gesetzgeber zusätzlich verschärft. Es gibt ein Wort dafür: „goldplating“. Nicht dass ich mich falsch ausdrücke: ja, ich bin für die Stärkung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Beschäftigten. Aber das machen die Unternehmen schon längst. Und das mit erheblichen Anstrengungen und konkreten Angeboten. Was fehlt, ist nicht ein weiteres Gesetz, sondern eine ausgewogenere Verteilung von Verantwortung.