

## Umfang von psychosozialen Problemen am Arbeitsplatz

### 1. Allgemein

18% der arbeitsbedingten Gesundheitsprobleme resultieren aus Stress, Depressionen, Angstzuständen, Gewalt am Arbeitsplatz und Mobbing (WHO, Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz, pro mente).

### 2. Belastungen und Stress am Arbeitsplatz

- Den Zahlen des Internationalen Arbeitsamts (*Bureau International du Travail* (BIT)) zufolge geben 75% der Beschäftigten in europäischen Unternehmen an, unter Stress zu leiden. 50 bis 60% der Fehlzeiten werden mit Stress am Arbeitsplatz in Verbindung gebracht.
- Nach einer repräsentativen Untersuchung des Arbeitsministeriums NRW hat sich der Anteil psychischer Belastung am Arbeitsplatz in den letzten 10 Jahren erhöht. **In 2004 litten ca. 50% der Arbeitnehmer in der BRD unter psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.** Hier werden vor allem Arbeitsplatzängste, Zeitdruck, Über- und Unterforderung, geringe Handlungsspielräume, mangelnde Anerkennung, Umstrukturierung und Arbeitsplatzabbau genannt (AOK Fehlzeitenreport 2005, DAK, 2005; BKK 2005). **Über 40% der Arbeitnehmer in der BRD reagierten auf arbeitsbedingte Belastungen mit typischen Stresssymptomen und mit psychischen Problemen** (Erschöpfung, Wut, nicht abschalten können, ausgebrannt sein, Reizbarkeit), (AOK Fehlzeitenreport 2005; NRW Arbeitswelt 2004).
- Arbeitsplatzängste bewirken die Entstehung von psychischen Beschwerden (Fehlzeitenreport 2005 der AOK).

### 3. **Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz**

- Die Fehlzeitenquote aufgrund psychischer Erkrankungen nimmt stetig zu, wohingegen die Gesamtfehlzeitenquote abnimmt (AOK Fehlzeitenreport 2005, DAK Gesundheitsbericht 2006); in 2005 waren 9,7% aller ärztlich attestierten Fehlzeiten auf psychische Erkrankungen und Störungen zurückzuführen (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin).
- 1997 bis 2004 haben die Fehlzeitentage aufgrund psychischer Erkrankungen um fast 70% zugenommen; demgegenüber haben die anderen Krankheitsgruppen im gleichen Zeitraum „nur“ um max. 25% zugenommen (Richter, 2006).
- 27% aller Europäer leiden pro Jahr unter psychischen Störungen oder Krankheiten, wobei die Depressionen und die Suchtkrankheiten zugenommen haben und auch weiterhin zunehmen werden. Diese Größenordnung kann auch für Deutschland zugrunde gelegt werden. Die meisten psychischen Störungen (über 70%) bleiben im ersten Jahr unbehandelt (Wittchen 2005).  
Die *WHO* sieht psychische Erkrankungen bald als das größte Gesundheitsproblem in Europa an.

### 4. **Suchterkrankungen am Arbeitsplatz**

- 5% aller MitarbeiterInnen in Betrieben sind nach Schätzungen aus Fachkreisen suchtkrank; weitere 10% sind suchtgefährdet.
- Modellrechnungen aus den USA kommen zu dem Schluss, dass bei suchtkranken MitarbeiterInnen gegenüber MitarbeiterInnen ohne Suchtprobleme folgende Unterschiede festzustellen sind:
  - 25% Leistungseinbußen
  - 16 x häufigere Fehlzeiten (v.a. kurzfristige Fehlzeiten)
  - 2,5 x öfter krankgeschrieben
  - 3,5 x häufiger in Unfälle verwickelt
  - 1,4 x längeres Fehlen nach Unfällen

(Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen).

## 5. Mitarbeiterzufriedenheit

- Die Gallup-Studie zum **Engagement von Mitarbeitern** aus dem Jahr 2001 ergab, dass nur 16% der Mitarbeiter engagiert, 15% aktiv unengagiert (gegen Betrieb) und 69% unengagiert (Dienst nach Vorschrift) sind (Gallup 2001).
- Die Gallup-Studie zur **Zufriedenheit von Mitarbeitern** aus dem Jahr 2004 ergab, dass
  - 13% der Mitarbeiter eine starke Bindung,
  - 18 % keine Bindung (innere Kündigung) und
  - 69% der Mitarbeiter nur eine geringe Bindung (Dienst nach Vorschrift)

zu ihrem Arbeitgeber hätten. Hauptkritikpunkt ist die mangelnde Anerkennung ihrer Arbeit und die Geringschätzung ihrer Kompetenzen. Dennoch weisen die Mitarbeiter **überwiegend ein positives Verhältnis zur Arbeit** auf (Gallup, 2004).

- Dies wird bestätigt durch eine Untersuchung des Beratungsunternehmens *International Survey Research (ISR)*, Frankfurt am Main. Danach sind die Mitarbeiter aber mit der Führung ihrer Unternehmen und mit den Mitgestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die ihnen ihre Arbeitgeber bieten, relativ unzufrieden.
- Die **Bedeutung von sog. „weichen Faktoren“** (v.a. auch i.S. einer empathischen und verstehenden Personalführung und eines guten Betriebsklimas) werden für den Geschäftserfolg immer wichtiger und werden von Führungskräften zunehmend auch anerkannt (Krause 2005; Deloitte, 2006).