

Dirk Windemuth
Detlev Jung
Olaf Petermann
Hrsg.

Psychische Erkrankungen im Betrieb

Eine Orientierungshilfe für die Praxis

Bonus Material
im Internet 

PraxisReihe

Arbeit • Gesundheit • Umwelt

 **Universum
Verlag**



Prof. Dr. phil. Dirk Windemuth, M.P.H. ist promovierter Psychologe und absolvierte eine Ausbildung in Public Health (MPH) und in Klinischer Hypnose (MEG). Nach Tätigkeiten überwiegend im klinischen Bereich erfolgte 1999 der Wechsel in die Prävention. Er ist Direktor des Institutes für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) und Professor für Case Management/Psychologie an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg.



Priv.Doz. Dr. med. Detlev Jung ist Facharzt für Innere Medizin und für Arbeitsmedizin, Zusatzbezeichnungen Umweltmedizin und Sozialmedizin. Dem Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Universität Mainz gehört er seit 1989 an. Seine Arbeitsgebiete sind Beanspruchungen des Immunsystems sowie psychische und Kombinationsbelastungen. Seit 2002 ist er als Leitender Betriebsarzt des Zweiten Deutschen Fernsehens tätig.



Olaf Petermann ist Jurist und arbeitete für verschiedene Verlage. 1986 startete er seine Karriere im Bereich Arbeitsschutz bei der Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik und wurde 2002 deren Hauptgeschäftsführer. Nach drei Fusionen ist er Vorsitzender der Geschäftsführung der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse und er ist zudem Vorsitzender des Besonderen Ausschusses für Prävention der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit.

INHALT

- 7 **Geleitworte**
7 *Isabel Rothe, Helga Seel*
- 15 **Vorwort der Herausgeber**
- 17 **Das Dreiebenen-Interventionsmodell**
Roland Portuné, Dirk Windemuth, Detlev Jung
- 44 **Basisinformationen und Handlungsbedarf**
- 44 *Anna-Maria Jäger, Frank Jacobi:*
Was sind psychische Erkrankungen?
- 68 *Julia Thom, Frank Jacobi:*
Häufigkeiten und epidemiologische Entwicklung
psychischer Störungen
- 97 *Imke König:*
Wann besteht Handlungsbedarf aus betrieblicher Sicht?
- 113 Interview mit den Herausgebern
Dirk Windemuth, Detlev Jung, Olaf Petermann:
Psychische Erkrankungen – ein Modethema?
- 122 *Marlen Cosmar, Roland Portuné:*
Ursachen psychischer Erkrankungen und Möglichkeiten
der Prävention
- 150 *Birgit Janssen, Wolfgang Gaebel:*
Grundsätzliche Therapiemöglichkeiten von psychischen
Erkrankungen im Betrieb
- 167 **Betriebliche Integration und Inklusion**
- 169 **Akteure der Prävention und Rehabilitation**
- 169 *Bernd Petri, Christian Rexrodt, Susan Riedel, Edwin Toepler:*
Case Management
- 185 *Gudrun Vater, Mathilde Niehaus:*
Herausforderungen durch psychische Belastungen und
Beanspruchungen am Arbeitsplatz wirksam begegnen

- 207 *Imke König:*
Zwischen Fürsorge, Rücksichtnahme und Kritik – betriebliche Handlungsmöglichkeiten als Führungskraft bei psychischen Störungen
- 220 *Imke König:*
Betriebliche Handlungsmöglichkeiten der Führungskraft bei der betrieblichen Wiedereingliederung
- 232 *Antonius Reifferscheid:*
Handlungsmöglichkeiten des Betriebsarztes bei einer psychischen Erkrankung
- 245 *Antonius Reifferscheid:*
Handlungsmöglichkeiten des Betriebsarztes bei der betrieblichen Wiedereingliederung
- 249 *Utz Ullmann:*
Handlungsmöglichkeiten des Psychotherapeuten bei einer psychischen Erkrankung
- 263 *Utz Ullmann:*
Handlungsmöglichkeiten des Psychotherapeuten bei der betrieblichen Wiedereingliederung
- 271 *Katja Lammertmann, Michael Vollmer:*
Handlungsmöglichkeiten überbetrieblicher Dienstleister bei einer psychischen Erkrankung
- 286 *Katja Lammertmann, Michael Vollmer:*
Handlungsmöglichkeiten überbetrieblicher Dienstleister bei der betrieblichen Wiedereingliederung
- 298 *Yvonne Ferreira:*
Handlungsmöglichkeiten bei einer psychischen Erkrankung aus arbeitspsychologischer Sicht
- 310 *Yvonne Ferreira:*
Handlungsmöglichkeiten bei der betrieblichen Wiedereingliederung aus arbeitspsychologischer Sicht

- 328 Weitere Unterstützungsangebote**
- 328 *Kathy Weinhold, Frank Nestmann:*
Soziale Unterstützung
- 344 *Annegret E. Schoeller:*
Netzwerke, Selbsthilfeorganisationen
- 374 *Dieter Schartmann:*
Die Schwerbehindertenvertretung – unverzichtbarer Partner
bei der Unterstützung von Menschen mit einer psychischen
Behinderung im Betrieb
- 386 Das Leistungsangebot der Sozialversicherungssysteme**
- 386 *Gabriele Wente*
- 400 Die Professionalisierung der Arbeitsmedizin für
psychosoziale Aufgaben**
- 400 *Wolfgang Schneider*
- 427 Sozialmedizinische Begutachtung bei psychischen
Erkrankungen**
- 427 *Michael Linden*
- 454 Anhang**
- 454 Autorenverzeichnis
- 459 Register

Geleitwort

Frühverrentung und Arbeitsunfähigkeit infolge psychischer Erkrankungen nehmen zu. Die Erkrankungen sind besonders langwierig; das Eintrittsalter für Frühverrentungen ist relativ niedrig.¹ Um diesem Trend zu begegnen, sind Interventionen auf vielen verschiedenen Ebenen notwendig: So gilt es, neben der Arbeitswelt auch andere Lebensbedingungen zu betrachten und zusätzlich zur Prävention auch Rehabilitation und Versorgung in den Blick zu nehmen.

Die Herausgeber des vorliegenden Bandes stellen sich dieser Aufgabe umfassend. Bereits 2010 haben sie in ihrem ersten Buch die Arbeitswelt eingehend aus der Perspektive der Prävention betrachtet und die Arbeitsbedingungen beziehungsweise die psychischen Belastungen und deren Einfluss auf die Gesundheit beleuchtet. Nun erscheint ein neuer Sammelband, der den Fokus auf einen weiteren wichtigen Aspekt dieses komplexen Themas legt. Er wendet sich der Frage zu, wie Beschäftigte angemessen und professionell betreut werden können, wenn sie psychisch beeinträchtigt oder erkrankt sind.

Dabei erweist es sich als äußerst vorteilhaft für den Leser, dass das Handlungsspektrum vieler betrieblicher und überbetrieblicher Leistungsanbieter – Psychotherapeut, Betriebsarzt, Case Manager, Integrationsdienst-Mitarbeiter – umfassend vorgestellt wird. Dies gilt sowohl für die Phase vor einer möglichen Erkrankung als auch während und nach einer Erkrankung. Zudem wird die Trennung zwischen den verschiedenen Professionen zugunsten ihrer Schnittstellen hintangestellt – ohne jedoch die Schwerpunkte in den Kompetenzen der einzelnen Professionen auszublenken.

¹ Vgl. die Studie der Bundespsychotherapeutenkammer (BPtK): Psychische Erkrankungen und gesundheitsbedingte Frühverrentung, Berlin 2013

Es ist zu wünschen, dass dieses Buch dazu beiträgt, den Umgang mit psychischen Erkrankungen in den Betrieben zu verbessern. Dafür bietet es vielfältiges Methodenwissen und vor allem eine sachliche und sachgerechte Informationsbasis. Frühzeitige Hilfe und angemessene Betreuung reduzieren nicht nur die Ausfallzeiten durch Arbeitsunfähigkeit; sie unterstützen vor allem die Wiedereingliederung in den betrieblichen Alltag. Das ist nicht nur für die Betriebe wichtig, sondern auch für die betroffenen Beschäftigten selbst, denn Arbeit ist nicht zuletzt eine wichtige Ressource für die psychische Gesundheit.

Isabel Rothe

Präsidentin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
(BAuA)

Geleitwort

*Ein Mensch sagt und ist stolz darauf,
er gehe ganz in seiner Arbeit auf.
Bald aber, nicht mehr ganz so munter,
geht er in seiner Arbeit unter.*

In diesem Vierzeiler beschreibt Eugen Roth mit dichterischer Leichtigkeit zwei Seiten von Arbeit: Arbeit als Bestätigung der Leistungsfähigkeit, als Stabilitätsfaktor auf der einen Seite – und Arbeit als Stressfaktor, als zerstörerische Kraft auf der anderen Seite.

Zahlreiche Untersuchungen befassen sich mit diesen beiden Seiten des Faktors „Arbeit“. Allerdings steht immer häufiger der zweite Aspekt im Mittelpunkt: das wachsende Auftreten psychischer Belastung in Verbindung mit Arbeit und die Auswirkungen dieser Belastung. Fragen nach dem Zusammenhang zwischen psychischer Gesundheit beziehungsweise Krankheit und Arbeit bekommen immer mehr Aufmerksamkeit.

Seit etwa 15 Jahren wächst die Bedeutung psychischer Erkrankungen als Ursache von Arbeitsunfähigkeit. 2012 waren psychische Störungen für mehr als 53 Millionen Krankheitstage verantwortlich. Bereits 41 Prozent der Frühverrentungen haben psychische Ursachen. Depressionen, Angst-erkrankungen und andere psychische Störungen sind inzwischen die vierthäufigste Diagnose bei Krankmeldungen.

Dabei stellen viele Untersuchungen und Studien, die sich mit psychischen Erkrankungen und deren Entwicklung befassen, auch Fragen wie: Sind wir heute anders krank? Nehmen psychische Beeinträchtigungen zu? Sind wir nicht mehr so belastbar? Macht uns die Arbeit krank? Sicher ist, dass im Vergleich zu früher psychische Beeinträchtigungen heute wesentlich häufiger diagnostiziert und erfasst werden. Es wäre allerdings zu kurz gegriffen, würde man daraus ableiten, dass psychische Beeinträchtigungen zuneh-

men. Genauso voreilig wäre es, ausschließlich die sich wandelnden Arbeitsbedingungen dafür verantwortlich zu machen.

Grundsätzlich hat Arbeit einen positiven Einfluss auf die Gesundheit und die persönliche Entwicklung des Einzelnen. Gut gestaltete Arbeit bietet Erfolgserlebnisse und Bestätigung, sie vermittelt soziale Kontakte, sichert die Existenz und stabilisiert die Psyche des Menschen. Wenn allerdings arbeitsbedingter Stress nicht nur zeitweise, sondern dauerhaft auf die Beschäftigten einwirkt und die Folgen der Beanspruchung nicht hinreichend ausgeglichen werden können, kann die grundsätzlich positive Wirkung der Arbeit ins Negative umschlagen und Erkrankungen auslösen.

Der Wandel der Arbeitswelt hat zu deutlichen Veränderungen der jeweiligen Anforderungen geführt und eine Vielzahl von Studien legt dar, dass psychische Belastung im Zusammenhang mit Arbeit an Bedeutung gewonnen hat. Von den möglichen Folgen sind sowohl Unternehmen wie auch die Träger unseres Sozialleistungssystems betroffen. Vor diesem Hintergrund wird der Zusammenhang zwischen den Entwicklungen der modernen Arbeitswelt und der Zunahme von Fehltagen mit psychischer Ursache hinterfragt. Unternehmen und Rehabilitationsträger haben sich auf den Weg gemacht, dieser Entwicklung im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten entgegenzusteuern.

Die Grenzen sind fließend: Ebenso wie sich die möglichen arbeitsbedingten Gefährdungen der psychischen Gesundheit von Betrieb zu Betrieb unterscheiden, ist die Grenze zwischen einer psychischen Erkrankung und psychischen Problemen, die (noch) keinen Krankheitswert haben, nicht einfach und nicht exakt zu ziehen. So können sich schon psychische Probleme ohne Krankheitswert negativ auf das Leistungsvermögen, die Motivation und die sozialen Beziehungen auswirken. Ohne entsprechende Abhilfe und unter ungünstigen Lebensbedingungen kann aus einer psychischen Störung eine Erkrankung oder gar Behinderung werden – mit

allen damit verbundenen Konsequenzen. Der Verlust des Arbeitsplatzes hat unter Umständen schwerwiegende Folgen: Mit dem frühzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben sind für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen nicht nur erhebliche finanzielle Einbußen verbunden. Es fallen darüber hinaus auch wichtige berufliche Kontakte, Kommunikations- und Anerkennungsmöglichkeiten weg.

Auch aus unternehmerischer sowie volkswirtschaftlicher Sicht sind die Konsequenzen erheblich: Psychische Erkrankungen verursachen inzwischen etwa 13 Prozent der Arbeitsunfähigkeitstage und stellen mittlerweile die häufigste Frühverrentungsursache dar. Nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes belaufen sich die Krankheitskosten wegen psychischer Erkrankungen auf 29 Milliarden Euro.

Dem betrieblichen Umfeld kommt im Umgang mit seelischen Erkrankungen und Krisen eine besonders wichtige Rolle zu: Vorgesetzte, Kollegen, Betriebs- und Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen sind häufig die Ersten, die auffallende Veränderungen wahrnehmen. Viele Betriebe und Verwaltungen sehen sich von daher schon jetzt aktiv in der Verantwortung, die Gesundheit der Beschäftigten zu sichern, ihren Schutz zu verbessern und gesundheitsbewusstes Verhalten zu fördern, um Fehlzeiten und Frühverrentungen aufgrund psychischer Erkrankungen entgegenzuwirken. Dem Bemühen, angemessen zu reagieren und den Betroffenen zu unterstützen, stehen noch oft genug Hemmungen, Unsicherheiten im Umgang und auch Ängste entgegen: die Angst der Arbeitgeber, dass Mitarbeiter häufiger ausfallen – die Angst der Beschäftigten, die Arbeit ihres psychisch kranken Kollegen mit übernehmen zu müssen – und die Angst der Betroffenen selbst, den Anforderungen eines Arbeitsplatzes nicht (mehr) genügen zu können.

Um erwerbstätig sein zu können, benötigen Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen daher auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Arbeitsbedingungen und Unterstützungsangebote. Fehlen diese, haben die

Betroffenen im schlimmsten Fall keine Möglichkeit, erwerbstätig zu sein, oder sie sind auf Arbeitsplätze außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes, vorrangig in Werkstätten für behinderte Menschen, angewiesen.

Was also können Betriebe tun? Wie können Betriebe unterstützt werden? Welchen Beitrag kann unser soziales Sicherungssystem leisten? Auf diese Fragen gibt es vielfältige Antworten.

Hinschauen und der eigenen Wahrnehmung vertrauen – handeln, wenn es nötig erscheint – sich nicht überfordern – fachliche Unterstützung hinzuziehen: Diese vier Kernbotschaften richten sich an Arbeitgeber, Vorgesetzte, Kollegen und das betriebliche Integrationsteam. Doch vielfach reicht das Engagement der Betriebe allein nicht aus, um psychischen Erkrankungen und deren Auswirkungen entgegenzusteuern. Professionelle Unterstützung, frühzeitige ambulante psychotherapeutische Behandlungsangebote sowie beruflich orientierte Rehabilitation wirken der Entstehung und Chronifizierung psychischer Erkrankungen und der Ausgliederung aus dem Erwerbsleben entgegen. Unser gegliedertes Sozialleistungssystem bietet ein Netz an Hilfemöglichkeiten. Auch die Rehabilitationsträger stehen hier in der Verantwortung, die ihnen zur Verfügung stehenden Leistungen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation einzusetzen, sie in Betrieben noch stärker bekannt zu machen und Betriebe bei der Umsetzung dieser Maßnahmen zu unterstützen.

Viele Barrieren bestehen immer noch aus Unkenntnis der gesetzlich geregelten und betrieblichen Unterstützungsmöglichkeiten. Betriebliches Eingliederungsmanagement, Prävention, Leistungen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation, Begleitung durch Rehabilitationseinrichtungen für psychisch kranke und behinderte Menschen, Integrationsfachdienste, Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke oder berufliche Trainingszentren, stufenweise Wiedereingliederung, finanzielle Unterstützungsleistungen – das sind nur einige Beispiele für Hilfemöglichkeiten, um

Beschäftigte mit psychischen Problemen vor einer Verschlimmerung und vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zu schützen oder ihnen nach längerer Arbeitsunfähigkeit die Rückkehr in den Betrieb zu ermöglichen.

Es ist von zentraler Bedeutung, in den Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung mehr Handlungssicherheit beim Umgang mit psychischer Belastung zu erzeugen. Gezielte Öffentlichkeitsarbeit über die Möglichkeiten unseres Sozialleistungssystems, Netzwerke zwischen Sozialleistungsträgern und Unternehmen und einschlägige Fortbildungen für Vorgesetzte in den Unternehmen werden helfen, dieses Ziel zu erreichen.

Auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des damit verbundenen Fachkräftemangels müssen wir bestrebt sein, durch gut gestaltete Arbeit psychischen Erkrankungen vorzubeugen und die Wiedereingliederung von psychisch erkrankten Beschäftigten zu verbessern. Das vorliegende Buch hilft, die beruflich bedingten Anforderungen und Belastungen für die Seele besser zu verstehen. Es zeigt, welche Möglichkeiten es gibt, den Beschäftigten zu helfen, mit Stress auf gesunde Weise umzugehen. Es motiviert und unterstützt dabei, die zur Verfügung stehenden Hilfen im Unternehmen konkret anzuwenden.

Dr. Helga Seel

Geschäftsführerin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) e.V. in Frankfurt

Vorwort der Herausgeber

Psychische Erkrankungen sind zu einem öffentlichen Thema geworden, das breit diskutiert wird. Zahlreiche Veröffentlichungen, Fachtagungen, Medienberichte und Talkshows bestätigen diese Beobachtung. Fast immer wird in diesem Zusammenhang auch die Bedeutung der Arbeit für die Entstehung psychischer Erkrankungen thematisiert. Dabei dominiert – ungeachtet gegenteiliger Erkenntnisse der Wissenschaft – die Aussage, dass schlechte Arbeitsbedingungen psychische Erkrankungen verursachen. Schlechte Arbeitsbedingungen haben tatsächlich jedoch nur einen Anteil am gesamten Verursachungsgeschehen – nicht mehr und nicht weniger.

Der vermutete Zusammenhang zwischen Arbeit und Erkrankungen wird in den Medien immer wieder hervorgehoben. Dies hat unter anderem auch den Grund, dass Krankheitshäufigkeiten insbesondere in Form von Arbeitsunfähigkeitstagen im Betrieb gemessen werden. So ist es scheinbar logisch, in der Arbeitswelt auch die Ursachen für psychische (und andere) Erkrankungen zu sehen.

Wichtiger als diese einseitige Ursachen- und Schuldzuschreibung ist aber die Frage, wie Betriebe mit psychisch erkrankten Mitarbeitern umgehen können. Was können Kollegen, Vorgesetzte, Interessensvertretungen und andere Beteiligte tun, um einer Erkrankung vorzubeugen oder, wenn ein Mitarbeiter bereits erkrankt ist, eine Wiedereingliederung zu unterstützen? Welche Aufgabe kann der Betriebsarzt übernehmen? Welche Möglichkeiten hat er und wo sind deren Grenzen? Was passiert während der krankheitsbedingten Abwesenheit vom Betrieb mit dem betroffenen Beschäftigten? Was können Psychotherapeuten leisten und wo stoßen sie an ihre Grenzen? Welche Arten von Psychotherapie gibt es und wer kann eine Therapie anbieten?

All diese und viele weitere Fragen werden in dem vorliegenden Buch behandelt und – soweit dies möglich ist – beantwortet. Dazu kommen

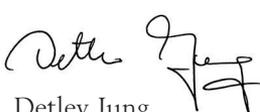
zahlreiche anerkannte Experten verschiedener Professionen zu Wort – unter anderem Psychologen, Ärzte, Pädagogen und Juristen. Dabei werden Schnittstellen zwischen den einzelnen Aktiven in Prävention, Behandlung und Wiedereingliederung herausgearbeitet. Dies soll den betrieblichen Akteuren helfen, sich in der Vielfalt der Angebote und Empfehlungen besser zu orientieren – zum Schutz der Beschäftigten.

Ziel dieses Buches ist es an erster Stelle, den betroffenen Beschäftigten zu helfen – durch die Ermöglichung einer idealen Prävention und Versorgung. Darüber hinaus ist es wünschenswert, das Denken in Berufsständen zugunsten des Denkens in einer verzahnten Betreuung erkrankter Beschäftigter zu überwinden. Der einzelne Akteur soll auf diese Weise ermutigt werden, die Probleme anzugehen und zu erkennen, dass er innerhalb und außerhalb des Betriebes zahlreiche Kooperationspartner hat, die ihn bei seinen Aktivitäten kompetent unterstützen können. Nicht zuletzt geht es darum, den Umgang mit dem Thema zu versachlichen. Nur wenn mit psychischen Erkrankungen in den Betrieben und in der Öffentlichkeit sachlich umgegangen wird, ist eine optimale Prävention und Betreuung der betroffenen Beschäftigten möglich. Nur wenn es gelingt, von einseitigen Schuld- und Ursachenzuschreibungen wegzukommen, hin zu einer konstruktiven und gemeinsamen Problemlösung, nur dann kann den Beschäftigten – und dadurch auch den Betrieben – effektiv geholfen werden.

Im Juni 2014



Dirk Windemuth



Detlev Jung



Olaf Petermann