

Geleitwort der Bundesministerin für Arbeit und Soziales

Gute Arbeit ist gesunde Arbeit. Der Wandel der Arbeitswelt mit neuen Technologien und neuen Formen der Arbeitsorganisation stellt an Betriebe und Beschäftigte große Anforderungen. Dieser Wandel geht oftmals auch mit gestiegenen psychischen Belastungen einher. Deshalb dürfen wir den Dingen nicht einfach ihren Lauf lassen, sondern wir müssen sie gestalten. Als Bundesministerin für Arbeit und Soziales setze ich mich für gesunde Arbeitsbedingungen ein.

Arbeitsmedizinische Vorsorge und betriebliche Gesundheitsvorsorge können viel dazu beitragen, dass Arbeit nicht krank macht. Wir wissen, dass psychische und psychosomatische Beschwerden und Krankheitsbilder unterschiedliche Ursachen haben können. Dauerstress im Arbeitsleben ist in diesem Bündel von Ursachen ein ganz wichtiger Faktor. Deshalb lohnt es sich, die Zusammenhänge und Wechselwirkungen zwischen Arbeit und psychischer Gesundheit genau auszuleuchten.

Unser gemeinsames Ziel ist es, die psychische Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhalten, das Entstehen psychischer Erkrankungen zu verhindern und sie frühzeitig zu erkennen, falls sie dennoch auftreten. Zugleich wissen wir: Arbeit kann ein stabilisierender Faktor sein. Unser Ziel ist deshalb auch, dass wir erkrankte Menschen möglichst im Arbeitsleben halten.

Die Arbeitsmedizin nimmt sich dieser Herausforderungen mit großer Expertise und viel Engagement an. In der Praxis setzen Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner in den Betrieben konsequent auf Prävention. Sie schaffen nachhaltige Strukturen für gesunde Arbeit. Genauso kümmern sie sich im konkreten Einzelfall um das körperliche und seelische Wohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

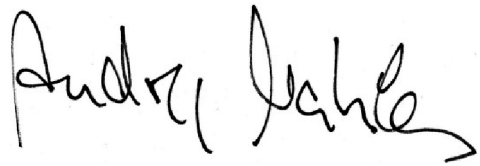
Dabei kann die arbeitsmedizinische Empfehlung zur psychischen Gesundheit im Betrieb helfen, die der Ausschuss für Arbeitsmedizin beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales herausgegeben hat. Mein besonderer Dank gilt allen Arbeitsmedizinerinnen und -medizinern, die unsere politische Arbeit sachkundig mit ihrem Rat begleiten. Diese Expertise bringen sie auch in die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie ein. Unter diesem Dach treten wir Gesundheitsrisiken aufgrund von psychischen Belastungen in der Arbeitswelt zusammen mit den Bundesländern, den Unfallversicherungsträgern und den Sozialpartnern entgegen.

Die Herausgeber des vorliegenden Buches tragen Erkenntnisse der Wissenschaft und praktische Erfahrungen zur psychischen und psychosomatischen Gesundheit zusammen, um gute Lösungen zu finden, die im betrieblichen Alltag greifen. Das begrüße ich sehr. Denn es ist genau das, was wir brauchen: wissenschaftlich fundierte Ratschläge und Handreichungen für gesunde Arbeit. Mit diesem Buch bringt die Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin den fachlichen Austausch zwischen Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie und Psychosomatischer Medizin zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt einen guten Schritt voran.

Ich danke allen Autorinnen und Autoren dafür, dass sie ihr wertvolles Expertenwissen mit uns teilen. Ich wünsche diesem Buch nicht nur unter Arbeitsmedizinern und Betriebsärzten, sondern auch unter Personalverantwortlichen, Betriebsräten,

Geleitwort der Bundesministerin für Arbeit und Soziales

Sicherheitsfachkräften und allen, die sich der Gesundheit der Beschäftigten verpflichtet fühlen, eine weite Verbreitung.

A handwritten signature in black ink, reading "Andrea Nahles". The signature is written in a cursive, flowing style with a long horizontal stroke at the end.

Im März 2014

Andrea Nahles
Bundesministerin
Mitglied des Deutschen Bundestages

Geleitwort des Präsidenten der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin

Psychische Belastungen und psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz finden seit Jahren viel Aufmerksamkeit in allen öffentlichen Medien. Der Anteil an krankheitsbedingten Fehltagen und der Anteil an Frühverrentungen wegen psychischer Erkrankungen steigt seit mehr als zehn Jahren kontinuierlich an. Das Schlagwort Burnout findet sich regelmäßig auf den Titelseiten großer Magazine. Und die Ursachen hierfür scheinen leicht identifizierbar zu sein. In einer globalisierten Welt ohne zeitliche und räumliche Grenzen scheint es dem engagierten Mitarbeiter nicht mehr möglich zu sein, die für die Regeneration erforderliche Ruhe und Distanz zur Arbeit zu finden.

Allerdings ist die Frage berechtigt, ob psychische Erkrankungen denn wirklich zunehmen. Wahrscheinlich wurden in der Vergangenheit viele arbeitsbedingte Fehlzeiten und Frühverrentungen auf somatische Erkrankungen zurückgeführt, obwohl eigentlich psychische Probleme deren Ursache waren. Der Begriff der larvierten Depression, die sich als Somatisierungsstörung manifestiert und in Form von Rückenleiden, chronischen Schmerzzuständen oder Herz-Kreislauf-Problemen in Erscheinung treten kann, scheint außerhalb der Psychiatrie zunehmend weniger Verwendung zu finden.

Aber unabhängig davon, ob psychische Belastungen an Arbeitsplätzen und dadurch ausgelöste psychische Erkrankungen tatsächlich zunehmen oder in der Vergangenheit nur nicht richtig eingeordnet werden konnten, muss sich die Arbeitsmedizin dieser wichtigen Thematik annehmen. Das primäre Ziel der Arbeitsmedizin ist die Prävention. Der Betriebsarzt vor Ort wird daher immer versuchen, Verhältnisse und Verhalten so zu verändern oder modifizieren, dass sich psychische Erkrankungen erst gar nicht manifestieren (Primärprävention). Der Betriebsarzt muss im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge aber auch sehr sensitiv auf Frühzeichen einer psychischen Beanspruchung achten, um diese zu erkennen und zu entscheiden, welche Gegenmaßnahmen einzuleiten sind (Sekundärprävention). Die Behandlung einer manifesten psychischen Erkrankung gehört sicher in die Hand des Spezialisten. Aber auch hier wird der Betriebsarzt unersetzbar sein, wenn es darum geht, den Erkrankten am Arbeitsplatz zu integrieren und ein Fortschreiten der Erkrankung zu verhindern (Tertiärprävention).

Mit der Industrialisierung im 19. und frühen 20. Jahrhundert traten neue Belastungen an Arbeitsplätzen auf (z. B. ionisierende Strahlen, neu synthetisierte chemische Substanzen), die die klassischen Berufskrankheiten verursachten. Mit wissenschaftlichen Methoden konnten die Ursachen identifiziert und quantifiziert werden. Die Identifizierung der Ursachen und deren exakte Quantifizierung bildeten die Basis für ein rationales Gefahrenmanagement, das die entsprechenden Erkrankungen in den meisten Fällen verhindern konnte. So treten viele durch chemische Substanzen oder ionisierende Strahlen verursachte Erkrankungen in industrialisierten Ländern überhaupt nicht mehr auf oder sie sind sehr selten geworden.

In gleicher Weise wird sich die wissenschaftliche Arbeitsmedizin der psychischen Belastungen und psychischen Beanspruchungen annehmen müssen. Zunächst gilt es die wahren Ursachen zu identifizieren. Ist die Informationsflut tatsächlich Ursache

psychischer Erschöpfung? Ist das Arbeiten rund um die Uhr in einer globalisierten Welt tatsächlich unvermeidbar und die Ursache psychischer Erschöpfung? Ist die permanente Unterbrechung der Arbeit durch eingehende E-Mails immer belastend? Welche neuen Kommunikationsstrukturen sind protektiv und welchen Anteil hat die Informationsflut im Privatleben an der psychischen Beanspruchung? Ob eine Quantifizierung der (äußeren) Belastung mit Erfassung und Auflistung der Arbeitsanforderungen und -bedingungen tatsächlich zielführend sein kann, bleibt abzuwarten. Denn die psychische Beanspruchung des Einzelnen hängt eben nicht nur von der Aufgabenmenge und der Arbeitsorganisation ab, sondern hat immer auch eine individuelle Komponente. Bei zahlreichen Arbeitsstoffen haben wir gelernt, dass mit Erfassung der äußeren Belastung (ambient monitoring) die Erkrankungen weit schlechter kontrollierbar sind als mit Erfassung der inneren Belastung (biological monitoring); wie beispielsweise bei Exposition gegenüber Blei, bei der alleine die Blutkonzentration und nicht die Konzentration in der Luft das individuelle Risiko beschreibt. Möglicherweise wird auch die Erfassung der psychischen Beanspruchung der Arbeitnehmer, die mittels differenzierter Fragebogeninstrumente und der Messung physiologischer Parameter, wie beispielsweise der Herzfrequenzvariabilität erfolgt, zielführender sein als eine Gefährdungsanalyse mit ausschließlicher Erfassung der Arbeitsbedingungen. Wir stehen im Prinzip, ähnlich wie zu Beginn des 20. Jahrhunderts bei den chemischen Belastungen, ganz am Anfang unserer wissenschaftlichen Arbeit. So wie unsere Grenzwerte am Arbeitsplatz bei lebenslanger Exposition eine Erkrankung verhüten sollen, so müssen wir die psychischen Belastungen und psychischen Beanspruchungen soweit kontrollieren, damit ein gesundes und befriedigendes Arbeiten für jeden Beschäftigten möglich ist.

Erlangen, im März 2014

Prof. Dr. med. Hans Drexler
Präsident der DGAUM