

BARMER-Gesundheitsreport 2023 Psychische Erkrankungen im Erwerbsleben

Nachfolgend auszugsweise Wiedergabe der Pressemitteilung

anlässlich der
Pressekonferenz der BARMER Landesvertretung Baden-Württemberg
vom 29. November 2023 in Stuttgart

Einleitung und Statement von Frank Mercier

Teilnehmer:

Winfried Plötze

Landesgeschäftsführer, BARMER Baden-Württemberg

Frank Mercier

(damals) Beisitzer im Vorstand und (aktuell) Leiter Arbeitgeberseminare

Deutsche DepressionsLiga e.V.

Marion Busacker (Moderation)

Pressesprecherin, BARMER Baden-Württemberg

Liebkechtstraße 29-31
70565 Stuttgart

www.barmer.de/presse-p006122
www.twitter.com/BARMER_BW

Pressemitteilung

BARMER-Gesundheitsreport Baden-Württemberg Mehr als jeder Dritte von psychischer Störung betroffen

Stuttgart, 29. November 2023 – 35 Prozent und damit mehr als jede dritte Erwerbsperson aus Baden-Württemberg war im Jahr 2021 von einer psychischen Erkrankung betroffen. Das geht aus dem aktuellen BARMER-Gesundheitsreport hervor. Hochgerechnet auf die Zahl der Erwerbspersonen im Land sind das mehr als 2 Millionen betroffene Männer und Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahre. Bei rund 337.000 Erwerbspersonen (5,8 Prozent) zog die seelische Erkrankung auch eine Arbeitsunfähigkeit nach sich. „Die psychische Gesundheit ist ein wichtiger Faktor für ein zufriedenes Leben. Sowohl im Privaten als auch in der Berufswelt. Deshalb spielt sie nicht nur für den Einzelnen, sondern auch für die Gesellschaft und die Unternehmen eine große Rolle“, sagt Winfried Plötze, Landesgeschäftsführer der BARMER in Baden-Württemberg bei der Vorstellung des Gesundheitsreports in Stuttgart. Maßnahmen aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement und ein vertrauensvolles Miteinander auf allen Hierarchieebenen könnten dabei helfen, das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten zu stärken und den Betroffenen zu helfen. Und daran sollten alle Betriebe ein Interesse haben.

Häufige Arbeitsplatz- und Wohnortwechsel sind Risikofaktoren

Anhand ihrer Versichertendaten hat die BARMER für den Gesundheitsreport analysiert, welche Faktoren das Risiko für eine psychische Erkrankung erhöhen können. Demnach steigt bei häufigen Arbeitsplatz- und Wohnortwechsel die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten einer psychischen Störung. Die Unternehmen könnten dieses Risiko reduzieren, indem sie ortsunabhängiges Arbeiten ermöglichen und berufsbedingte Umzüge vermeiden. Und die Beschäftigten sollten vor einem Job- oder Wohnortwechsel die Vor- und Nachteile abwägen.

Präsentismus kostet deutlich mehr als Absentismus

Zwar verursachen die psychischen Störungen eher selten eine Krankschreibung, aber wenn, dann fallen Betroffene lange aus. In Baden-

Liebknechtstraße 29-31
70565 Stuttgart

www.barmer.de/presse-bw
www.twitter.com/BARMER_BW
presse.bw@barmer.de

Württemberg laut BARMER-Gesundheitsreport im Schnitt für 51 Tage im Jahr. „Was aber ignoriert wird, ist die Tatsache, dass die Kosten, die dadurch entstehen, dass Beschäftigte stark belastet oder sogar krank zur Arbeit gehen, in Deutschland fast dreimal höher sind als diejenigen, die durch Fehltage verursacht werden“, sagt Frank Mercier. Der 56-jährige Wirtschaftswissenschaftler ist Geschäftsführer einer Management- und IT-Beratungsfirma und als Vorstandsmitglied der Deutschen DepressionsLiga seit mehr als drei Jahren für das Programm Arbeitgeberseminare verantwortlich. Eine Erhebung aus dem Jahr 2016 habe den volkswirtschaftlichen Schaden, der durch Präsentismus entstehe, auf rund 250 Milliarden Euro beziffert. Dagegen beliefen sich die Kosten aufgrund von Fehltagen auf etwa 90 Milliarden Euro. „Niemand würde mit einem akuten Herzleiden weiter zur Arbeit gehen. Aber eine psychische Erkrankung diagnostizieren und behandeln zu lassen, der Gedanke kommt Vielen erst einmal nicht. Im Schnitt dauert es 20 Monate, bis sich an einer Depression erkrankte Menschen professionelle Hilfe suchen.“ Mercier weiß, wovon er spricht. Vor zehn Jahren hatte er selbst eine depressive Episode. Nach 18 Monaten habe es seine Frau endlich geschafft, ihn zu einem Arztbesuch zu bewegen. „Aus eigenem Antrieb wäre ich dazu nicht in der Lage gewesen. Ich habe irgendwie weitergemacht, und damit habe ich mir und meiner eigenen Firma geschadet. Ich wusste, dass ich depressiv bin. Aber mangels besseren Wissens hatte ich Angst vor einer Behandlung. Und auch vor beruflichen Konsequenzen.“

Die meisten Erwerbspersonen leiden unter einer Depression

Tatsächlich ist die Depression die psychische Erkrankung, die laut BARMER-Gesundheitsreport am häufigsten festgestellt wurde. Bei fast elf Prozent der baden-württembergischen Erwerbspersonen sei sie im Jahr 2021 erstmals diagnostiziert worden. Mehr als fünf Prozent litten unter einem Rezidiv, also einer wiederkehrenden Depression. Vor allem Ältere seien betroffen. „Eine Depression korreliert mit Umständen, die mit einem höheren Alter einhergehen. Etwa Krankheiten oder Todesfällen. Außerdem wird die berufliche Belastung im Alter stärker wahrgenommen, das kann auch eine Rolle spielen“, sagt BARMER-Landeschef Winfried Plötze. Zudem würden die psychischen Störungen das Renteneintrittsalter senken. Bei der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg seien im letzten Jahr

rund 36 Prozent der Anträge auf eine Erwerbsminderungsrente mit einer psychischen Erkrankung begründet worden. Bundesweit liege die Quote bei 42,3 Prozent. Dadurch würden die Unternehmen zusätzlich Arbeitskräfte verlieren, die ihnen schon jetzt fehlten.

Aufklärungs- und Informationsbedarf in den Unternehmen steigt

Laut Frank Mercier steigt die Nachfrage nach den Arbeitgeberseminaren der Deutschen DepressionsLiga. Immer mehr Betriebe wollen mehr über Depressionen, deren Entstehung und den richtigen Umgang mit erkrankten Kolleginnen und Kollegen wissen. „Führungskräfte sollten vermitteln, dass psychische Störungen behandelbare Krankheiten sind. Das Management muss auch ein wertschätzendes Betriebsklima schaffen, in dem sich die Betroffenen trauen, sich zu öffnen. Und sie sollten wissen, wo psychisch belastete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die richtige Hilfe bekommen können.“ Eine Depression zu erkennen, sei nicht leicht, da sie sich vielfältig äußern könne. Konzentrationsprobleme, Antriebslosigkeit und eine gedrückte Stimmung könnten aber Anzeichen sein. Selbst gestellte Diagnosen und Gesundheitstipps sollten Vorgesetzten vermeiden. „Die Experten für psychischen Erkrankungen sitzen nicht in unseren Chefetagen. Führungskräfte sind weder Therapeuten noch Ärzte.“

Statement

von Frank Mercier

Beisitzer im Vorstand und Leiter Arbeitgeberseminare
der Deutschen DepressionsLiga e.V.

anlässlich der Pressekonferenz
zur Vorstellung des BARMER-Gesundheitsreports
am 29. November 2023 in Stuttgart

Die Deutsche DepressionsLiga e.V. (DDL) hat eine Vision. Die Vision von einer vertrauensfördernden Lebens- und Arbeitswelt, in der dem seelischen Befinden mit Achtsamkeit begegnet wird. Damit eine Vision als solche funktioniert, muss sie stets etwas Unerreichbares haben. Für die Vision der DDL muss ich leider sagen, dass das zutrifft. Wir haben noch einen langen Weg vor uns. Und eine Abkürzung sehe ich nicht. Dabei müssen wir jetzt handeln. Wenn wir in der Arbeitswelt die Augen vor den psychischen Erkrankungen verschließen, dann verstärken wir damit das Leid der Betroffenen und deren Angehörigen. Und wir verlieren gut ausgebildete Arbeitskräfte. Und das können wir uns angesichts des Fachkräftemangels, des globalen Wettbewerbs, Krisen und Inflation auch betriebs- und volkswirtschaftlich nicht leisten.

Betriebliche Gesundheitsförderung vor allem in den Konzernen

Es ist nicht so, dass in den letzten Jahren nichts passiert ist. Mental-Health-Initiativen machen seelische Leiden wie Depressionen sichtbar und sorgen für Aufmerksamkeit. Und es gibt in Deutschland bereits einige Unternehmen, die viel Energie in ihr betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) stecken, oder ihren Mitarbeitenden eine externe, psychosoziale Beratung anbieten. Das ist gut, beschränkt sich meiner Einschätzung nach aber auf die großen Konzerne. Kleinere und mittlere Unternehmen tun sich hier schwer. Eine bundesweite Umfrage hat ergeben, dass nur 30 Prozent der deutschen Unternehmen ein betriebliches Gesundheits- oder Wiedereingliederungsmanagement haben, das eine psychosoziale Kompetenz beinhaltet. Und nur 20 Prozent derjenigen, die von einer Depression betroffen sind, wenden sich an eine betriebliche Beratungsstelle.

Prävention ist gut, hilft aber den Erkrankten nicht

Die meisten BGM-Angebote dienen der Prävention von psychischen Erkrankungen und dem Erhalt der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Das unterstütze ich auch. Am Bedarf eines Erkrankten mit einer klinischen Depression gehen diese Angebote aber vorbei. Das liegt in der Natur der Sache. Denn zum einen sind diese Menschen bereits krank. Zum anderen fehlt Depressionsbetroffenen eben aufgrund der Krankheit oft eine Krankheits- und Behandlungseinsicht. Und sie schaffen es auch körperlich nicht, an Veranstaltungen des BGM teilzunehmen. Ganz so, wie jemand mit

einem Herzinfarkt nicht in der Lage wäre, zum betrieblichen Lauftreff oder Yoga zu gehen. Sport ist gut, er wird auch im Rahmen einer ganzheitlichen Therapie eingesetzt. Aber ein depressiver Mensch, der noch nicht professionell begleitet wird, würde in seiner Hoffnungslosigkeit denken: „Noch nicht einmal das bekomme ich auf die Reihe.“ Und hier spreche ich aus meiner Erfahrung als Coach und als Betroffener. Antriebslosigkeit ist bei Depressionen nicht nur ein mentales Problem. Sie existiert auch körperlich, mit teilweise starken Symptomen.

Depression wird häufig mit Schwäche assoziiert

Depressionen findet man in den Unternehmen auf allen Hierarchieebenen. Laut einer Umfrage der SRH Hochschule Heidelberg sind 17 Prozent der Führungskräfte von einer Depression betroffen. Davon 3,5 Prozent schwer. Die meisten Erkrankten arbeiten in unteren und mittleren Führungsebenen, in der sogenannten Sandwichposition. Aus meiner persönlichen Krankheitserfahrung und sehr vielen Gesprächen mit Führungskräften weiß ich, dass wir „Leistungstierchen“ uns lieber einen Burn-out eingestehen als eine Depression. Wer einen Burn-out hat, hat zuvor immerhin für eine Sache gebrannt. Eine Depression dagegen wird oft mit Schwäche assoziiert. Das äußert sich dann in einer mangelnden Krankheits- und Behandlungseinsicht der Betroffenen und verlängert deren Leiden. Im Schnitt dauert es mehr als 20 Monate, bis sich Betroffene in eine professionelle Behandlung begeben. Auch das kann ich aus meiner persönlichen Erfahrung bestätigen. Bei mir hat es 18 Monate gedauert, bis mich meine Frau zu einem Arztbesuch bewegt hatte. Dieses Verhalten mündet dann in einem Präsentismus: Erkrankte gehen weiter zur Arbeit, erledigen aber ihre Aufgaben nicht hinreichend und belasten damit auch die Kolleginnen und Kollegen. Die durch den Performance-Verlust entstehenden Kosten lassen sich berechnen. Wenn in einem Unternehmen mit 2.500 Mitarbeitern 20 Prozent gesundheitlich belastet sind, dann entstehen bei einem durchschnittlichen Brutto-Jahresverdienst von 40.000 Euro etwa 6,25 Mio. Euro Verlust. In Deutschland ist der jährliche volkswirtschaftliche Schaden, der durch Präsentismus entsteht, etwa dreimal höher als die Kosten, welche durch Arbeitsunfähigkeitstage verursacht werden.

Stigmatisierung und Selbststigmatisierung von Depressiven

Dass dem so ist, liegt meiner Meinung nach an Missverständnissen, Vorurteilen und mangelnder Aufklärung über Depressionen. Die Folgen sind eine Ausgrenzung und Stigmatisierung der Erkrankten einerseits und Unsicherheit bei Kollegen und Vorgesetzten andererseits. Diese wissen oft nicht, wie sie mit Betroffenen angemessen umgehen sollen. Ein Drittel der Bevölkerung glaubt, dass Charakterschwäche oder soziale Probleme ursächlich für eine Depression sind. Dass die Betroffenen also „falsch denken“ und selbst schuld an ihrer Verfassung sind. Übrigens denken das auch viele Depressive. Selbststigmatisierung gehört zum Krankheitsbild. Und in den Führungsetagen ist die Annahme weit verbreitet, dass Erkrankte nach ihrer Genesung nicht mehr belastbar und leistungsfähig sind. Was nicht stimmt. Doch aus solchen Vorurteilen resultiert die oft berechtigte Angst der Betroffenen vor Herabsetzung oder Jobverlust. Und es hindert sie daran, sich Hilfe zu suchen. Mit unsere Firmenvorträgen und -seminaren wollen wir von der DDL diesen Teufelskreis durchbrechen. Wir möchten die Unternehmen dabei unterstützen, die Krankheit Depression besser zu verstehen. Wir helfen ihnen dabei, erste Signale früher zu erkennen und die richtigen Worte im Umgang mit den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu finden. Im Idealfall kann das dazu führen, dass sich Erkrankte schneller Hilfe holen und erst gar nicht im Betrieb ausfallen. Oder aber, dass sie nach ihrer Genesung wieder gut im Job eingegliedert werden.

Was können Unternehmen, Fach- und Führungskräfte tun?

Viele Führungskräfte, die auch noch die Förderung der mentalen Gesundheit und die Reduzierung von Arbeitsunfähigkeitstagen als Ziele gesetzt bekommen, fühlen sich zusätzlich belastet und oft alleingelassen. „Soll ich mich darum auch noch kümmern?“ Diese Frage wird mir oft während meiner Vorträge gestellt. Was also tun? Wichtig ist, dass die Unternehmensführung Stellung bezieht. Psychische Störungen müssen von ihr als behandelbare Krankheiten anerkannt und alle Maßnahmen zur Gesundheitsförderung als wichtig deklariert werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich im Betrieb anonym und niederschwellig über psychische Erkrankungen und Hilfsangeboten informieren können. Etwa durch Broschüren oder den Kontakt zu einer psychosozialen Beratungsstelle. Sehr gute Erfahrung wurden mit dem sogenannten „Peers at Work-Konzept“ gemacht, bei dem

sich Mitarbeitende mit Depressionserfahrung als kollegiale Ansprechpartner anbieten. Diese werden vorher ausgebildet und in ihrer Rolle gesondert in der Organisation verankert. Analog wird, quasi für jedermann, eine Ausbildung zum „psychologischen Ersthelfer“ angeboten. Wir, die DDL, bieten dazu gerne unser Know-how an und binden unser Kompetenz-Netzwerk ein. Fach- und Führungskräfte und der Betriebsrat sollten sensibilisiert und im achtsamen Umgang mit Kollegen und Mitarbeitenden geschult werden. Dazu eignen sich die firmenspezifischen Impulsworkshops der DDL. Neben den Grundlagen der Depression und dem Erkennen von Symptomen wird auch eine achtsame Kommunikation mit Betroffenen vermittelt. Für die Personalabteilung, das betriebliche Gesundheitswesen und die Arbeitnehmervertretungen können Themen wie das betriebliche Eingliederungsmanagement für psychisch kranke Mitarbeitende in Tagesworkshops vertieft werden.

Alles das setzt den Willen der Beteiligten voraus, sich neben dem Tagesgeschäft mit einer Volkskrankheit auseinanderzusetzen, die jeden von uns treffen kann. Doch es lohnt sich! Erste Schritte, hin zu einem vertrauensvollen Miteinander, können im Unternehmen mit wenig Aufwand gemacht werden. Wenn die Belegschaft durch die interne Kommunikation über psychische Erkrankungen informiert und sensibilisiert wird, dann spüren Betroffene, dass ihr Leid ernstgenommen wird. Ob sie sich dann im Betrieb offenbaren, ist meiner Meinung nach zweitrangig. Viel wichtiger ist, dass sie sich in ärztliche oder therapeutische Behandlung begeben. Das wäre ein Riesenerfolg, von dem alle profitieren würden.