



PSYCHISCHE STÖRUNGEN KOSTEN VOR ALLEM DIE BETRIEBE

Die Kosten psychischer Krankheiten sind erheblich. Der grösste Teil dieser Folgekosten entsteht durch Arbeitsprobleme und wird von den Unternehmen getragen. Dennoch ist das Bewusstsein für die Bedeutung psychischer Probleme am Arbeitsplatz und für die Notwendigkeit früher Interventionen im Betrieb noch gering.

Psychische Krankheiten verursachen in der Schweiz jedes Jahr Kosten in der Höhe von 3,2 % des Bruttoinlandproduktes (BIP), das sind gegen 20 Milliarden Schweizer Franken (OECD, 2014). Der Hauptteil dieser Kosten entsteht nicht durch die medizinische Behandlung dieser Krankheiten, sondern durch Arbeitsunfähigkeiten: reduzierte Produktivität am Arbeitsplatz, Arbeitsausfälle, Arbeitslosigkeit und Invalidität. Der grösste Teil dieser Kosten wird durch verminderte Produktivität verursacht.

Psychische Störungen sind häufig und folgenschwer

Dies hängt direkt mit der Häufigkeit psychischer Krankheiten in der Bevölkerung und mit ihren Folgen zusammen: Zu jedem beliebigen Zeitpunkt sind rund 20 % der Bevölkerung von einer psychischen Krankheit betroffen. In der Schweiz sind die allermeisten Personen mit einer psychischen Krankheit erwerbstätig



Dr. Niklas Baer

Fachstelle für Psychiatrische Rehabilitation, Psychiatrie Baselland*

und am Arbeitsplatz präsent – ihre Erwerbsrate beträgt rund 70 %, also (nur) rund 10 % tiefer als die Erwerbsrate psychisch gesunder Personen. Allerdings gehen psychische Probleme sehr oft mit einer reduzierten Produktivität einher: Je nach Schweregrad der psychischen Problematik sind 70–90 % der betroffenen Mitarbeitenden nicht voll produktiv – bei Mitarbeitenden ohne psychische Erkrankung beträgt dieser Wert lediglich 25 %.

Weil psychische Krankheiten so häufig sind – und derart häufig zu Produktivitätsverlusten führen – tragen die Betriebe die finanzielle Hauptlast. Dabei ist zu erwähnen, dass diese Kostenberechnungen sehr unvollständig sind und zum Beispiel die verminderte Produktivität des Mitarbeiterteams und der Führungskraft in Folge der Belastung durch die psychische Erkrankung eines Mitarbeiters nicht mit einbeziehen.

Bewusstsein für psychisch bedingte Arbeitsprobleme wächst, aber die Optik ist falsch

Demgegenüber scheint das Bewusstsein der Unternehmen für die Bedeutung psychisch bedingter Arbeitsprobleme in der Schweiz eher gering. Obwohl die grosse Mehrheit der Führungskräfte schon Erfahrungen gemacht hat mit Mitarbeitenden mit psychischen Problemen (Baer et al., 2011), gibt es bis heute kaum konkrete Hilfen für Führungskräfte oder etablierte Kontakte von Betrieben zu externen Psychologen und Psychiatern, auf die man bei Bedarf zurückgreifen kann. Auf der anderen Seite ist auch in der Schweiz in den letzten Jahren das Bewusstsein für psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz (Mobbing, Bur-

nout etc.) gewachsen. Dabei darf man aber zwei Fakten nicht übersehen: Erstens beginnen 75 % aller psychischen Störungen vor dem 25. Lebensjahr und zweitens handelt es sich überwiegend um wiederkehrende oder anhaltende Probleme. Das bedeutet, dass man psychische Probleme am Arbeitsplatz nicht nur aus der Optik ungünstiger Arbeitsbedingungen betrachten darf, sondern vor allem aus der Perspektive, wie Betriebe mit schon psychisch auffälligen Mitarbeitenden wirksam umgehen können.

Führungskräfte sind oft überfordert

Und in dieser Hinsicht zeigen sich einige markante Probleme: Führungskräfte bemerken zwar intuitiv meistens sehr früh, wenn Mitarbeitende psychische Probleme haben – vor allem in kleineren Betrieben –, aber sie haben zum Beispiel Hemmungen, diese frühzeitig anzusprechen. Zudem ist es für Führungskräfte oft schwierig, nicht nur Verständnis zu zeigen, sondern auch klare Vorgaben zu machen, frühzeitig externe Hilfen beizuziehen und von den betreffenden Mitarbeitenden zu fordern, dass sie eine professionelle Behandlung aufsuchen. Psychische Krankheiten am Arbeitsplatz sind ein relevanter Kostenfaktor.

Noch viel mehr stellen sie jedoch eine subjektive Belastung für die Betroffenen und/oder ihre Arbeitsumgebung dar. Es wäre endlich an der Zeit, effektive Massnahmen zu entwickeln, damit psychisch belasteten Mitarbeitenden geholfen wird, bessere Leistungen zu erbringen – bei einem vertretbaren Aufwand und reduzierter Belastung für die Arbeitsumgebung. Es fehlt nicht am Willen aller Beteiligten, es fehlt am Know-how und am Kontakt mit den behandelnden Ärzten.

Literatur

OECD (2014) Psychische Gesundheit und Beschäftigung: Schweiz. Beiträge zur Sozialen Sicherheit, Forschungsbericht 12/13, Bundesamt für Sozialversicherungen, Bern.

Baer, N, Frick, U, Fasel, T, Wiederemann, W (2011) «Schwierige» Mitarbeiter: Wahrnehmung und Bewältigung psychisch bedingter Problemsituationen durch Vorgesetzte und Personalverantwortliche – eine Pilotstudie in Basel-Stadt und Basellandschaft. Beiträge zur Sozialen Sicherheit, Forschungsbericht 1/11, Bundesamt für Sozialversicherungen, Bern.

Mitarbeitende mit Geldproblemen – Was tun?

Wo können Betriebe ansetzen, wenn Mitarbeitende in finanziellen Schwierigkeiten stecken, Lohnvorschusswünsche, Beteiligungen oder Lohnpfändungen haben? Und welche präventiven Massnahmen gibt es?

2015: Lenzburg 26.3. (in der Stapferhaus-Ausstellung «Geld»), **Solothurn** 21.4., **Baden** 17.9., **Aarau** 27.10., jeweils 16–18 Uhr

 **Schuldenberatung**
Aargau – Solothurn

Schuldenberatung Aargau – Solothurn, www.schulden-ag-so.ch
T 062 822 82 11 (8.30–12.30 Uhr), F 062 822 82 20, ag-so@schulden.ch

* Dr. Niklas Baer ist Psychologe und Leiter der Fachstelle für Psychiatrische Rehabilitation der Psychiatrie Baselland. Er ist Mitglied der OECD-Arbeitsgruppe "Mental Health and Work".