

Gesund länger arbeiten – Gesund in Rente

**Tagung der Sozialversicherung in Deutschland
7. und 8. Dezember 2006 in Berlin**

**Statement am 7. Dezember 2006
zum Forschungsbedarf für ein längeres gesundes Arbeiten
aus Sicht der gesetzlichen Krankenversicherung**

**Rolf Stuppardt
Vorstandsvorsitzender des IKK-Bundesverbandes**

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

die Arbeitswelt in Deutschland befindet sich in einem einschneidenden wirtschaftlichen und sozialen Umbruch. Verstärkte Dienstleistungsorientierung und Personalabbau setzen sich ebenso durch wie neue Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Tele- und Teilzeitarbeit) und neue Informationstechnologien. Die Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-jährigen wird – von 45.4 % in 2005 – insbesondere als Folge des demografischen Wandels in den nächsten Jahren deutlich ansteigen. Hinzu kommt der Wandel zur postindustriellen und globalisierten Wettbewerbsgesellschaft, welcher für die Betriebe, vor allem aber für deren Beschäftigten, einschneidende Konsequenzen zur Folge hat. Gefordert wird lebenslange Lernbereitschaft, mehr Flexibilität, mehr Tempo sowie eine höhere Qualität bei den Arbeitsergebnissen. Um die Zukunft des Unternehmens sowie seine ökonomische Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, sind Motivation und Qualifikation und vor allem die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von zentraler Bedeutung. Diese vom Betrieb gewünschten "Tugenden" können aber nur dann zum tragen kommen, wenn der Arbeitnehmer das Gefühl hat, eine "gute Arbeit" zu haben.

Was aber, meine Damen und Herren, macht denn eigentlich "gute Arbeit" aus Sicht der Arbeitnehmer aus? Eine kürzlich veröffentlichte INQA-Studie gibt hierzu Aufschluss: "Gute Arbeit bedeutet aus der Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ein festes verlässliches Einkommen zu erhalten, unbefristet beschäftigt zu sein, die kreativen Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können, Sinn in der Arbeit zu erkennen, Anerkennung zu erhalten und soziale Beziehungen zu entwickeln. Eine weitere wichtige Bedingung für gute Arbeit aus der Sicht von abhängig Beschäftigten ist, dass der Schutz

ihrer Gesundheit gewährleistet und geachtet wird." Natürlich bleibt eine moderne betriebliche Präventionspraxis nicht darauf beschränkt, gesundheitsgefährdende Einwirkungen physikalisch-stofflicher Art von den Beschäftigten fern zu halten. Vielmehr muss sie sich auch der Förderung organisatorischer und sozialer Faktoren im Betrieb widmen, die geeignet sind, Gesundheit zu erhalten und zu stärken.

Die vorgenannte Studie verdeutlicht, dass "Unsicherheit" (der betrieblichen Position, des Arbeitsplatzes, des beruflich-sozialen Status) zu ausgeprägten individuellen Belastungshäufungen führt. Drei Fünftel der befragten Beschäftigten unterliegen hier subjektiv einer ausgeprägten Mehrfachbelastung. "Unsicherheit" scheint sich also als das neue "Leitrisiko" im Kontext Arbeit und Gesundheit zu etablieren. Dass diese "gefühlte" Unsicherheit in der Folge auch zu psychischen Erkrankungen führen kann, liegt auf der Hand: die moderne Arbeitswelt mit ihren Unsicherheiten und Flexibilitätsanforderungen widerspricht dem menschlichen Grundbedürfnis nach Stabilität in den sozialen Beziehungen. Angststörungen und Depressionen sind dann vorprogrammiert, wenn Arbeitsleben, Arbeitssituation und Arbeitsbiografie immer unplanbarer werden. Diese Zusammenhänge zwischen Arbeit und Depression werden von 2003 und 2005 durchgeführten australischen und kanadischen Studien belegt. Darüber hinaus hat Prof. Weber jüngst in einem Leitartikel für das Deutsche Ärzteblatt darauf hingewiesen, dass Konkurrenz, Flexibilität und Mobilität zu einem rasch wachsenden Gesundheitsrisiko werden, wenn der Wirtschaftsdynamik nicht begrenzende Maßnahmen entgegengesetzt werden.

Vor dem Hintergrund der vorstehend skizzierten Problemanalyse verwundert es nicht, dass "gesundheitsziele.de" u.a. die Reduktion von psychischen Krankheiten als ein nationales Gesundheitsziel postuliert. Auch wir, die Spitzenverbände der Gesetzlichen Krankenversicherung entwickeln derzeit eigene Präventionsziele. Auch hier hat man sich auf dem Handlungsfeld der arbeitsweltbezogenen Prävention – zunächst auf Fachebene - auf die Prävention psychischer Erkrankungen und Verhaltensstörungen verständigt. Gestützt wird diese Entscheidung auch von den erhobenen Daten. Die Antwort auf die Frage, welche die bedeutendsten Gesundheitsprobleme der Erwerbstätigen in Deutschland heute sind hängt davon ab, an welchen Indikatoren man dies misst (Arbeitsunfähigkeit, verlorene Erwerbstätigenjahre, Mortalität usw). Bei der AU nehmen Muskel-Skelett-Krankheiten den ersten Rang ein. Bei der vorzeitigen Erwerbsunfähigkeit sind es die psychischen Erkrankungen und bei der Mortalität die Krebserkrankungen. Bei Zusammenziehung von zehn Einzelindikatoren zu einem Gesamtindex der Bedeutung von Krankheiten der erwerbstätigen Bevölkerung sieht man: Psychische Krankheiten und Verhaltensstörungen nehmen den ersten Rang ein. Gefolgt von Muskel-Skelett-Erkrankungen, die früher immer den vordersten Rang einnahmen. Hinzu kommt: die Steigerungsraten bei den psychischen Erkrankungen sind in den letzten Jahren überproportional hoch.

Das eben skizzierte verdeutlicht meines Erachtens eindrucksvoll die Notwendigkeit, die Forschungsanstrengungen insbesondere auf dem Feld der psychischen Erkrankungen zu verstärken. Die bislang vorliegenden und Eingangs zitierten Forschungsergebnisse machen bereits jetzt deutlich: in den Betrieben müssen altersflexible Arbeits- und Arbeitszeitstrukturen aufgebaut werden. Arbeit muss so organisiert

werden, dass Menschen bei ihrer Berufstätigkeit soweit wie möglich gesund älter werden können. Bei bereits gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmer/innen können durch eine selbstgesteuerte differenzielle Arbeitsgestaltung neue Möglichkeiten geschaffen werden, im Arbeitsprozess zu verbleiben. Es gilt, soziale Handlungsräume im Betrieb zu schaffen, die Leistungswandelten weiterhin einen sinnvollen und würdevollen Arbeitseinsatz ermöglichen. Dies ist eine Frage des Integrationsmanagements, dessen Möglichkeiten durch die Präventionsvorgaben des neuen SGB IX deutlich verbessert wurden. Gesundheitsförderung, Teamentwicklung und Arbeitsschutz müssen als miteinander verzahnte Prozesse betrachtet werden.

Vorrangigen Forschungsbedarf sehe ich insbesondere noch bei zwei Fragestellungen:

- Was wirkt wahrscheinlich oder sogar gesichert präventiv gegen psychische Erkrankungen?
- Die Mehrzahl der arbeitsweltbezogenen Forschung konzentriert sich immer noch auf Großbetriebe. Welche Sonderbedingungen müssen bei der Prävention von psychischen Erkrankungen bei Mitarbeitern von Klein-, Mittel und Handwerksbetrieben beachtet werden? Insgesamt gilt: bislang finden nur etwa ein Drittel der Gesundheitsförderungsmaßnahmen in Klein- und Mittelbetrieben statt, obwohl 55 % der Beschäftigten in diesen betrieblichen Strukturen vernetzt sind.

Grundsätzlich, meine Damen und Herren, stellt sich die Frage, ob unsere Gesellschaft – so wie in den Altenberichten der Bundesregierung gefordert - allen Mitgliedern Möglichkeiten bereitstellt, in Würde älter zu werden. Es geht letztlich um das Recht auf einen dritten

Lebensabschnitt, d.h. auf ein Leben, das ohne vorzeitiges Leiden und in aktiver Muße und Kreativität geführt werden kann. Lassen Sie uns gemeinsam an der Umsetzung dieses Ziels arbeiten!