

Berechnungen zeigen, dass die Kosten des Präsentismus die Kosten des Absentismus übertreffen (Steinke/Badura 2011).

Berechnungen für Österreich legen nahe, dass psychische Belastungen am Arbeitsplatz mit ähnlich hohen gesamtwirtschaftlichen Kosten verbunden sind wie physische Arbeitsbelastungen. Zwar ist die Wahrscheinlichkeit infolge von Arbeitsstress krank zu werden, geringer als bei physischen Arbeitsbelastungen, jedoch ist die durchschnittliche Krankenstandsdauer erheblich höher. Zudem sind die Kosten des Präsentismus infolge psychischer Beschwerden erheblich. In Summe ergeben sich daher geschätzte gesamtwirtschaftliche Kosten der psychischen Belastungen (medizinische und betriebliche Kosten) für das Jahr 2009 in der Höhe von etwa 1,2 % des BIP oder 3,3 Mrd. €.

Eine etwas vorsichtigere Schätzung bezieht sich auf die Erhebung der Ausgaben des österreichischen Gesundheitssystems für psychisch Kranke (HVS-SGKK 2011). Dieser Erhebung zufolge gibt Österreich etwa 850 Mio. € für psychisch erkrankte Menschen aus (Krankenbehandlung, Anstaltspflege und Krankengeld). Unter der Annahme, dass in Österreich etwa die Hälfte der Gesundheitsausgaben für Personen im Erwerbsalter ausgegeben werden, und unter der weiteren Annahme, dass Absentismus und Präsentismus zu Kosten in der Höhe von 1,5 Mrd. € führen, ergäben sich Kosten in der Höhe von knapp 2 Mrd. € oder 0,7 % des österreichischen BIP.

Wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen

Die Kostenanalysen legen nahe, dass zwar in die Akutversorgung von psychisch belasteten und kranken Personen verstärkt zu investieren ist, dass allerdings angesichts der hohen Kosten des Präsentismus der Prävention von Stress besonderes Augenmerk zu schenken ist. Die Stressprävention ist auf mehreren Ebenen zu planen und umzusetzen:

- auf der betrieblichen Ebene über eine geänderte Arbeitsorganisation, die vor allem auf eine alternde Belegschaft eingeht
- auf der Förderung der Einzelnen über die Vermittlung von Methoden zur besseren Stressbewältigung
- auf der institutionellen Ebene über einen gezielten Ausbau von Beratungs- und Betreuungseinrichtungen

Um die Wirkungsweise von Maßnahmen sichtbar zu machen ist es allerdings notwendig, dass man sich auf ein Daten- und Indikatorensystem einigt, das relevante Aussagen über Krankheitsauslöser, ihre Prävalenz und die damit verbundenen Kosten machen kann. Studien zeigen, dass sich der Arbeitsplatz nicht nur dazu eignet, die Belastungen zu messen (Monitoring), sondern auch die damit verbundenen Formen des Gesundheitsrisikos. Erst mit der Transparenz dieser Strukturen und Mechanismen können Problemlösungen entwickelt und umgesetzt werden und im Anschluss auf ihre Effektivität und Effizienz getestet werden.

Um die relevanten Datensystemen entwickeln zu können ist es notwendig, dass Betriebe, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMUs), eine adäquate Unterstützung seitens der Arbeitsmedizin erhalten, um die Gesundheitsbelastungen der Arbeit zu identifizieren und kosteneffiziente Verbesserungsvorschläge zu machen. Es wird aber auch notwendig sein, in der Lohnpolitik alle Anreizmechanismen zur Ausübung von Tätigkeiten, die die Gesundheit belasten, abzubauen. Das derzeitige komplexe Zulagensystem ist dazu angetan, Arbeitsstrukturen nicht rasch genug zu verbessern, da Menschen oft bereit sind aus einer kurzfristigen

Einkommensmaximierungsüberlegung, d. h. für eine Zulage, gesundheitsschädliche Arbeiten auf sich zu nehmen, ohne zu bedenken, dass dadurch die Beschäftigungsfähigkeit aus einer Lebensarbeitszeitperspektive vermindert wird.

Auch sind Arbeitsorganisationsformen zu entwickeln, die einer alternden Erwerbsgesellschaft gerecht werden. Ohne ein komplexes System des langsamen Austritts aus dem Erwerbsleben wird es kaum möglich sein, die Beschäftigungsquote älterer Menschen nachhaltig anzuheben (Entwicklung von Ausstiegs- und Umstiegskarrieren). Insbesondere in Tätigkeiten mit hohen Ansprüchen an die körperliche und psychische Leistungsfähigkeit sind Arbeitsbelastungsindizes zu entwickeln. Wenn mit steigendem Alter die Fähigkeit, die Arbeitsanforderungen zu bewältigen, sinkt, sind Maßnahmen zur Reduzierung des Arbeitsdrucks zu setzen. Das bedeutet, dass man sich überlegen muss, wie man die Arbeitsverläufe altersgerecht gestaltet. Das führt automatisch zur Kostenfrage und der Frage nach den Möglichkeiten der Gleichschaltung der Kosten- und Produktivitätsentwicklung. Unabhängig davon, welche Kombination von Maßnahmen gewählt wird, geht kein Weg an der Entwicklung eines umfassenden Konzeptes der Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz vorbei, in das dann die verschiedenen Maßnahmen und Programme logisch eingegliedert werden.

Diese Maßnahmen sind gezielt zu setzen, da die wohlfahrtsstaatliche Umverteilung knapper gesellschaftlicher Güter nicht selbstverständlich zu einer Verbesserung von Gesundheitschancen führt. Bessere Bildungs- und Einkommenschancen bei sozial benachteiligten Bevölkerungsgruppen führen erst dann zu einer Verbesserung der Gesundheit, wenn diese Fähigkeiten entsprechend eingesetzt werden können. Die Fähigkeit, Opportunitäten angemessen nutzen zu können, sollte daher ins Lichte der Gesundheitsförderung rücken (vgl. Siegrist 2008: 232). Die Verminderung gesellschaftlicher Polarisierung, materieller Entbehrung und psychosozialer Belastungen auf der einen Seite und die Stärkung schützender Ressourcen aus der sozialen Umwelt auf der anderen können gemeinsam zur Verbesserung der Gesundheit der Erwerbstätigen führen. Es bedarf also nicht nur der Verringerung krankmachender Expositionen, sondern auch der Stärkung der Fähigkeit der einzelnen Erwerbstätigen, mit derartigen äußeren Einflüssen umzugehen. Dabei sind insbesondere sogenannte Empowerment-Ansätze zu erwähnen, die aber die Sicherstellung entsprechender Rahmenbedingungen und gesellschaftlicher Chancen voraussetzen, welche es den Individuen ermöglichen, ihr Bewältigungsvermögen auch entsprechend einsetzen zu können (vgl. Kristenson 2006: 189ff).

Gesundheitsförderung darf nicht nur auf die Veränderung des individuellen Gesundheitsverhaltens abzielen, sondern muss vielmehr auch die Kontextbedingungen der Lebens- und Arbeitswelten berücksichtigen und ins Zentrum der Aufmerksamkeit rücken (vgl. Helmert/Schorb 2009: 146).