



Psychische Erkrankungen schuld an hohen Kranken-Taggeldprämien

Liebe argenius-Kunden

Der Anteil von psychischen Erkrankungen an der Gesamtschadenssumme im schweizweiten Kranken-Taggeldversicherungs-Portfolio hat in den letzten 20 Jahren von 20% auf über 45% zugenommen. Die Kranken-Taggeldprämien stiegen zu einem wesentlichen Teil darum im Durchschnitt in den vergangenen 10 Jahren um rund 40%. Genauer werden die psychischen Erkrankungen in Deutschland erfasst, wo sich die entsprechenden Arbeitsunfähigkeiten von 1997 bis 2019, der letzte Wert also noch vor der Pandemie, verdreifacht haben. Nach wie vor gibt es weder von Bund, Kantonen noch von der Assekuranz Studien zu den Gründen des starken Anstiegs bzw. zu den Auslösern des Krankheitsbildes von «Depressionen» und speziell von «Belastungs- und Erschöpfungsdepressionen/Burnouts». Dies, obwohl der volkswirtschaftliche jährliche Schaden gemäss «Gesundheitsförderung Schweiz» auf rund 7 Milliarden Franken veranschlagt wird. Also rund dem Budget der Schweizer Armee.

Hinsichtlich dieses Fachartikels habe ich mich in den vergangenen Wochen intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt. Gerne habe ich Ihnen die relevanten bekannten Fakten zusammengetragen.

Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche und interessante Lektüre!



Urs Burger
Geschäftsführer
argenius Risk Experts AG



Beat Morf
Geschäftsführer
argenius Vorsorge AG



Fakten

Leider gibt es zu Burnout (Belastungs- und Erschöpfungsdepression) kaum Zahlen. Zu Depression jedoch schon. Im Jahr 2020 litten weltweit mehr als 264 Millionen Menschen an einer Depression. Die Wahrscheinlichkeit, mindestens einmal im Leben an einer Depression zu erkranken, liegt in der Schweiz bei 25%. Frauen geben 1,5-mal häufiger an, sich psychisch belastet zu fühlen. Speziell leichte und mittlere Depressionen sind bei Frauen verbreiteter. Bei schweren depressiven Symptomen gibt es keinen Geschlechterunterschied. Von Burnout wie Depressionen erfasst werden alle Altersstufen. Junge zwischenzeitlich gar unterdessen eher mehr als ältere Personen. So geben 60% der jungen Erwachsenen unter 35 Jahren an, sich gestresst/erschöpft zu fühlen. Aber auch die mittlere Alterskategorie ist überdurchschnittlich belastet. Hier kommt der Faktor «Karriere und Familie» als Hauptursache zum Zuge. Auch pandemiebedingte Auswirkungen sind vor Kurzem vom Bundesamt für Statistik nachgewiesen worden. So hat von 2020 bis 2022 die covid-bedingte medizinisch psychische Betreuung in der Alterskategorie von 10 – 25 Jahre bei den Buben/Männer um 6% zugenommen und bei den Mädchen/Frauen gar um 26%. Zweifellos interessant wäre es, psychologisch zu untersuchen, weshalb die Mädchen/jungen Frauen derart schlechter durch die Isolation gekommen sind.



Ausfallzeit und Auswirkungen von psychischen Erkrankungen

Eine gross angelegte, repräsentative Studie der Swica zeigt zusammengefasst folgende Resultate:

- Ausfallzeit im Durchschnitt 7 Monate! (in Grossbetrieben eher länger als bei KMU's)
- 95% der Betroffenen sind durchgehend zu 100% krankgeschrieben
- 80% der erkrankten Personen haben ein Arbeitspensum von 80% bis 100%
- In 90% aller Fälle ist die Kategorie «Nicht-Kader» betroffen
- Gut die Hälfte der Arbeitsunfähigkeiten sind [«arbeitsplatzbedingte Arbeitsunfähigkeiten»](#), also mit Begründung im Verhältnis zum Vorgesetzten oder Team
- Bei 51% aller Betroffenen kommt es zur Arbeitsvertragsauflösung, die in zwei Drittel der Fälle durch den Arbeitgeber ausgesprochen wird
- Bei über der Hälfte der Krankschreibungen handelt es sich um Personen mit früheren Arbeitsproblemen
- 25% der Krankgeschriebenen leben sozial isoliert
- Bei 30% der Krankgeschriebenen wurden negative private Umstände erkannt
- Alleinerziehende sind im Verhältnis überproportional betroffen

Alle Depressionserkrankungen (Burnout wird da mitgerechnet) sind im Übrigen komplett heilbar. Allerdings besteht ein erhöhtes Rückfallrisiko. Der Einsatz eines Rückkehrers im angestammten Job ist unter Berücksichtigung aller Umstände deshalb genau zu prüfen.

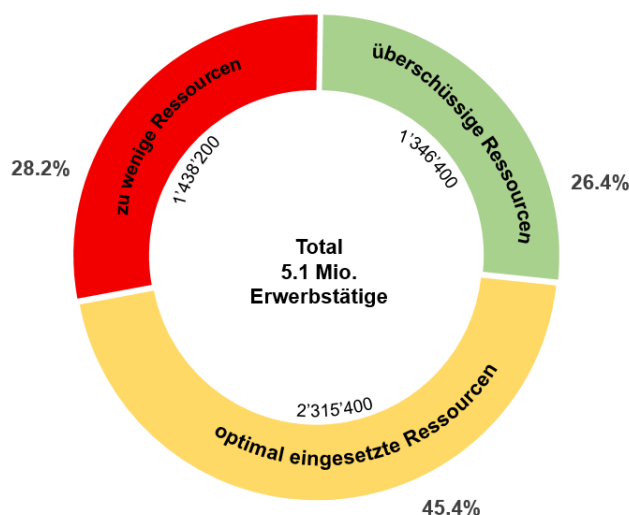


Resultate Job-Stress-Index 2022

Die «Gesundheitsförderung Schweiz» führt alle zwei Jahre eine repräsentative Umfrage zum Thema Stress am Arbeitsplatz durch. Stress bezeichnet allgemein ein Ungleichgewicht zwischen Belastungen, mit denen eine Person konfrontiert wird und den verfügbaren Bewältigungsmöglichkeiten. Belastungen im Arbeitskontext sind beispielsweise Zeitdruck, Konflikte oder Überforderungen. Die wesentlichen Resultate der Umfrage waren folgende:

- Leicht steigende emotionale Erschöpfung über die vergangenen acht Jahren
- Je jünger der Arbeitnehmende, desto höher der Stresslevel
- Nicht-Kader sind gestresster als Kader
- Keine Unterschiede bei Geschlecht, Bildungsniveau oder Sprachregion
- Stark erhöhtes Stress-Level bei unmotivierten Mitarbeitenden und bei Mitarbeitenden mit schlechter Gesundheit
- Veränderte Rahmenbedingungen: Zunehmende private Anforderungen quantitativer und mentaler Art (z.B. Kinderbetreuung)

Insgesamt geben 45,4% der Arbeitnehmenden an, gut bis voll ausgelastet zu sein. 26,4% haben ausreichend bis vorige Ressourcen und 28,2% fühlen sich leicht bis stark überlastet.



Allein die Umverteilung der Arbeitslast bzw. ein Ressourcenausgleich, scheint zur Reduktion des Gesamtstresslevels und zur Effizienzsteigerung beizutragen. Eine Führungs- und Organisationsaufgabe, die zweifellos in grösseren Unternehmen schwieriger zu erkennen und umzusetzen ist. Gerade dort sind jedoch die grössten Ungleichgewichte. Natürlich haben Arbeitnehmende unterschiedliche Charaktere mit verschieden ausgeprägten, persönlichen Erfüllungszielen. Schlicht einen unterschiedlichen Ehrgeiz. Völlig klar, dass Outperformer auch deutlich höher entlohnt werden müssen, da ansonsten ein zusätzliches Frustrationspotenzial entsteht. Die pseudo-gerechten Lohnbandbreiten und Quoten bei Grossunternehmen, wie erst recht bei der öffentlichen Hand, haben eindeutig einen negativen Einfluss auf die Effizienz dieser Organisationen.

Learnings aus der Fakten-Basis

Drei pragmatische Erkenntnisse stechen aus den Studien hervor: Psychisch Erkrankte haben oft eine Vorgeschichte, die zeitlich weit zurückliegen kann, vielleicht aber bereits beim vorherigen Arbeitgeber zu erkennen war. Bei der Hälfte der Fälle liegen arbeitsplatzbedingte Problemstellungen vor. Wobei gerade die erkrankten Personen mit einer Vorgeschichte oft in dieser Kategorie wiederzufinden sind. Letztlich, durch eine gerechte Verteilung der Arbeit/Ressourcen lässt sich der Stresspegel reduzieren.



Was heisst das für KMU-Leiter, Eigentümer, Vorgesetzte oder die HR-Ressourcen-Abteilungen:

1. Stelle niemals einen Arbeitnehmenden ein, ohne ein eingehendes Interview und das Einholen von Referenzen. Beides will ausserdem mit fairen, aber klugen Fragen vorbereitet sein. Gerade in Zeiten von Fachkräftemangel stellen wir heute oft Personal ein, in der Hoffnung, «es komme schon gut». Diese Naivität oder Bequemlichkeit wird später oft bereut und letztlich teuer bezahlt.
2. Achte auf die Dynamik in den Teams, auf Motivation, Zusammenarbeit und greife ein, wenn nötig. Speziell jüngere Personen reagieren stark auf Lob und schlecht auf Kritik (Generationenproblem). Beobachte Dein Verhalten selbst, coache aktiv Teamleiter und greife umgehend bei Führungsfehlern ein (z.B. Bevorzugungen, Ignoranz etc.). Der oberste Chef ist verantwortlich für die Grundkultur im Betrieb. Er geht als Vorbild voran.
3. Überprüfe regelmässig die Arbeitslast und setze entsprechend die Ressourcen ein. Mach Dir selbst ein Bild und höre nicht zwingend auf diejenigen, die am lautesten jammern.



Zusammenfassung

Zahlen sagen manchmal mehr als Worte und ich bin mir sicher, dass der interessierte Leser längst schon sich selbst und vor allem sein Unternehmen im Geiste spiegelt. Speziell das Diagnosebild der Burnout-Fälle ist nicht immer einwandfrei nachweisbar, dementsprechend schätze ich die Simulationsquote auf ca. 20%. Dennoch sprechen wir von einem der grössten Krankheitsbilder der Neuzeit.

Im Gegensatz zur «Gesundheitsförderung Schweiz» betrachte ich den leichten Anstieg im Job-Stress-Index nicht als relevant für die starke Zunahme der Belastungs- und Erschöpfungs-Depressionen. Relevant scheinen mir aber die zunehmenden quantitativen Herausforderungen im privaten Umfeld. Das «alles wollen» und «sich verwirklichen können», hat letztlich auch mit Wohlstand zu tun. Ganz offenbar haben wir hier also auch einen Stress zu erreichen, was möglich ist und nicht nur was nötig ist. Also nicht nur Existenzangst, sondern auch Verzichtsangst, Angst vor dem gefühlten sozialen Absentismus. Dabei denke ich also nicht mal in erster Linie an Karriere, denn die Ziele der neuen Generation gehen ohnehin eher Richtung Work-Life-Balance, als vielmehr an den Stress, Freunde zu treffen, kein Event auszulassen, jedes Land zu bereisen, Familie zu gründen.



In einem nächsten, zweiten Fachartikel zu diesem Thema werde ich den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und den verschiedenen Gründen nachgehen, die speziell zum Anstieg von Burnout führten. Wie nachgewiesen, kann es an einer erhöhten Belastung im Job alleine nicht liegen.

Januar 2023

Urs Burger
Geschäftsführer
argenius Risk Experts AG

© argenius Risk Experts AG