



Psychische Erkrankungen: Unternehmen stehen vor wachsender Herausforderung

Ute Pappelbaum

Psychische Erkrankungen werden für Unternehmen zunehmend zu einer Herausforderung, die sich weder mit gelegentlichen Gesundheitsangeboten noch mit gut gemeinten Appellen bewältigen lässt. 147,3 Millionen krankheitsbedingte Fehltage und 42 Prozent aller Erwerbsminderungsrenten gingen 2024 in Deutschland auf psychische Gesundheitsprobleme zurück. Während Betriebe auf ihre Beschäftigten angewiesen sind, wächst damit zugleich das Risiko, dass Menschen über längere Zeit oder dauerhaft aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Die Nationale Präventionskonferenz (NPK) fordert deshalb in einem aktuellen Positionspapier ein stärkeres Engagement von Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Gesundheitspolitik, vor allem aber bessere Voraussetzungen für wirksame Prävention in den Unternehmen.

Allerdings wäre es zu kurz gegriffen, Erwerbsarbeit ausschließlich unter dem Gesichtspunkt gesundheitlicher Belastungen zu betrachten. Denn der Arbeitsplatz ist für viele Menschen weit mehr als die Grundlage ihres Lebensunterhalts. Er schafft soziale Bindungen, vermittelt Anerkennung und gibt dem Alltag Struktur. Geht diese Verbindung durch eine länger andauernde psychische Erkrankung verloren, kann gerade das fehlen, was zur gesundheitlichen Stabilisierung beitragen würde. Auf dieses Spannungsverhältnis verweist auch Dr. Stephan Fasshauer, amtierender Vorsitzender der Nationalen Präventionskonferenz und Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV):

„Arbeit ist ein wichtiger Faktor für die psychische Gesundheit und die psychische Gesundheit ist ein wichtiger Faktor

für die Arbeit. Lange Fehlzeiten, zunehmende Einsamkeit und eine hohe Zahl von Erwerbsminderungsrenten aufgrund von psychischen Erkrankungen müssen uns alarmieren. Menschen drohen den Kontakt zum sozialen Umfeld und zur Arbeitswelt zu verlieren und unserer Wirtschaft gehen wichtige Ressourcen verloren.“

Für die Präventionskonferenz ergibt sich daraus eine doppelte Aufgabe: Arbeitsbedingungen müssen so gestaltet werden, dass sie psychische Erkrankungen möglichst nicht begünstigen. Zugleich gilt es, den Kontakt zum Erwerbsleben auch während längerer Erkrankungen zu erhalten und die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern. Das setzt allerdings voraus, dass betriebliche Prävention nicht erst beginnt, wenn Beschäftigte bereits ausgefallen sind.

Psychische Belastungen gehören zur Gefährdungsbeurteilung

Die entscheidende Frage ist dabei nicht, ob Unternehmen für die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten insgesamt verantwortlich sind, sondern welche Bedingungen sie tatsächlich beeinflussen können. Psychische Erkrankungen haben unterschiedliche Ursachen, die keineswegs ausschließlich im Berufsleben liegen. Dennoch können geringe Entscheidungsspielräume, ungelöste Konflikte oder dauerhaft hohe emotionale Anforderungen gesundheitliche Risiken verstärken.

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber bereits heute, psychische Belastungen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. Dabei geht es nicht darum, den Gesundheitszustand einzelner Beschäftigter zu diagnostizieren, sondern jene Faktoren zu erkennen, die sich aus der Organisation und Gestaltung der Arbeit ergeben. Entscheidend ist folglich nicht allein, ob eine Gefährdungsbeurteilung dokumentiert wurde, sondern ob aus ihren Ergebnissen Maßnahmen abgeleitet werden, die die Arbeitsbedingungen tatsächlich verbessern.

Genau hier setzt die NPK an. Nach ihrer Einschätzung wird das Potenzial betrieblicher Prävention trotz bestehender Vorschriften und vielfältiger Unterstützungsangebote bislang nicht ausgeschöpft. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sollen Gefährdungsbeurteilungen deshalb einfacher, digitaler und effizienter durchführen können. Eine Vereinfachung wäre allerdings nur dann ein Fortschritt, wenn sie nicht lediglich den Verwaltungsaufwand reduziert, sondern die praktische Umsetzung wirksamer Prävention erleichtert.

Steuerliche Anreize sollen betriebliche Gesundheitsförderung stärken

Neben organisatorischen Verbesserungen fordert die Präventionskonferenz eine stärkere steuerliche Förderung betrieblicher Gesundheitsmaßnahmen. Der bisherige Freibetrag von jährlich 600 Euro je Beschäftigtem für bestimmte Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung soll erhöht und die damit verbundene Nachweispflicht vereinfacht werden. Eine konkrete neue Freibetragshöhe nennt das Positionspapier nicht.

Dabei bleibt zwischen individuellen Gesundheitsangeboten und der Gestaltung gesundheitsgerechter

Arbeitsbedingungen zu unterscheiden. Maßnahmen zur Stressbewältigung können Beschäftigte unterstützen, werden aber wenig an den Ursachen ändern, wenn die Belastung beispielsweise aus dauerhaftem Zeitdruck, unklaren Zuständigkeiten oder fehlenden Handlungsspielräumen entsteht.

Die NPK spricht sich deshalb ausdrücklich dafür aus, Arbeitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung und betriebliches Eingliederungsmanagement enger miteinander zu verzahnen. Prävention soll nicht als zusätzliche Leistung neben dem Arbeitsalltag stehen, sondern in die betrieblichen Strukturen und Abläufe integriert werden.

Wenn aus längerer Krankheit eine Erwerbsminderung wird

Besonders deutlich werden die Folgen psychischer Erkrankungen dort, wo eine vorübergehende Arbeitsunfähigkeit in eine dauerhafte Einschränkung der Erwerbsfähigkeit übergeht. Während längere Fehlzeiten zunächst die Möglichkeit einer Rückkehr offenlassen, kann eine Erwerbsminderung die berufliche und wirtschaftliche Existenz grundlegend verändern. Dass psychische Gesundheitsprobleme 2024 für 42 Prozent der Erwerbsminderungsrenten verantwortlich waren, verdeutlicht ihre Bedeutung für die gesetzliche Rentenversicherung, lässt allerdings keinen Rückschluss darauf zu, welcher Anteil dieser Erkrankungen unmittelbar durch berufliche Belastungen verursacht wurde.

Ein wichtiger Ansatzpunkt ist deshalb das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Arbeitgeber müssen Beschäftigten ein solches Verfahren anbieten, wenn sie innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Ziel ist es, Möglichkeiten zu finden, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuten Erkrankungen vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Die Teilnahme der Beschäftigten ist freiwillig.

Die NPK fordert zusätzliche Anreizsysteme, um dieses Instrument zu stärken. Gerade bei psychischen Erkrankungen können eine schrittweise Rückkehr, angepasste Aufgaben oder veränderte Arbeitsbedingungen dazu beitragen, berufliche Perspektiven zu erhalten. Voraussetzung ist allerdings, dass die Maßnahmen auf die individuelle Situation abgestimmt werden und im betrieblichen Alltag tatsächlich umsetzbar sind.

Führungskräfte beeinflussen die gesundheitlichen Bedingungen

Einen weiteren Schwerpunkt legt das Positionspapier auf die Qualifizierung von Führungskräften und Personalverantwortlichen. Psychische Gesundheit soll regelmäßig Bestandteil ihrer Aus-, Fort- und Weiterbildung werden. Gleiches gilt für Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner.

Damit wird eine Verantwortung angesprochen, die sich nicht auf das Erkennen gesundheitlicher Auffälligkeiten beschränkt. Führungskräfte beeinflussen durch Arbeitsorganisation, Aufgabenverteilung, Kommunikation und den Umgang mit Konflikten wesentliche Bedingungen des beruflichen Alltags. Sie müssen dabei weder medizinische Diagnosen stellen noch therapeutische Aufgaben übernehmen, sollten aber Belastungen erkennen und vorhandene Unterstützungsangebote einbeziehen können.

Hinzu kommt die gesellschaftliche Stigmatisierung psychischer Erkrankungen, die nach Einschätzung der NPK weiterhin zur Benachteiligung Betroffener beiträgt. Langfristige, aus Steuermitteln finanzierte Informationskampagnen sollen deshalb Vorurteile abbauen und einen sachlicheren Umgang mit psychischen Erkrankungen fördern.

Prävention soll bereits in der Ausbildung beginnen

Die Forderungen reichen schließlich über bestehende Beschäftigungsverhältnisse hinaus. Auch Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen und Hochschulen sollen stärker darauf ausgerichtet werden, psychische Gefährdungen zu vermeiden und Gesundheitskompetenzen frühzeitig zu vermitteln. Die NPK betrachtet diese Fähigkeiten als Grundlage, die Menschen über ihren gesamten Erwerbsverlauf begleiten und später auch in die betriebliche Praxis hineinwirken kann.

Das am 22. Oktober 2026 veröffentlichte Positionspapier formuliert damit keine neuen gesetzlichen Verpflichtungen, sondern politische Forderungen an mehrere Ressorts. Offen bleiben insbesondere die Finanzierung zusätzlicher Anreize, die konkrete Ausgestaltung vereinfachter Verfahren und die Frage, wie sich deren Wirksamkeit überprüfen lässt.

Für Unternehmen stellt sich die praktische Herausforderung allerdings bereits heute. Psychische Gesundheit ist nicht

allein eine Frage individueller Belastbarkeit, sondern auch der betrieblichen Organisation. Während sich krankheitsbedingte Fehlzeiten statistisch erfassen lassen, ist der langfristige Verlust von Erfahrung, Beschäftigungsfähigkeit und beruflicher Teilhabe wesentlich schwerer auszugleichen.

Quellen:

Nationale Präventionskonferenz (NPK)

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

Was ist die Nationale Präventionskonferenz (NPK)?

Die Nationale Präventionskonferenz wurde 2015 durch das Präventionsgesetz eingeführt und ist für die Entwicklung und Fortschreibung der nationalen Präventionsstrategie zuständig. Ihre Träger sind die gesetzliche Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung sowie die soziale Pflegeversicherung. Seit 2017 gehört auch der Verband der Privaten Krankenversicherung zu den stimmberechtigten Mitgliedern.

Welche Maßnahmen fordert die NPK zur psychischen Gesundheit?

In ihrem Positionspapier vom 22. Oktober 2026 fordert die NPK einfachere digitale Gefährdungsbeurteilungen, höhere steuerliche Freibeträge für betriebliche Gesundheitsförderung und zusätzliche Anreize für das betriebliche Eingliederungsmanagement. Außerdem sollen Führungskräfte besser qualifiziert, psychische Erkrankungen entstigmatisiert und Gesundheitskompetenzen bereits während der Ausbildung und des Studiums vermittelt werden.

Welche Pflichten haben Unternehmen bereits heute?

Arbeitgeber müssen psychische Belastungen im Rahmen der gesetzlichen Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen und geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen ergreifen. Beschäftigten, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, muss zudem ein betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten werden. Das aktuelle NPK-Positionspapier begründet keine zusätzlichen gesetzlichen Verpflichtungen.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4952595/Psychische-Erkrankungen-Unternehmen-stehen-vor-wachsender-Herausforderung/>