Sprunghafte Zunahme psychischer Krankheiten in den Unternehmen - Aufforderung an die Enquete-Kommission und den Gesetzgeber – E-Mail an Frau Kolbe vom 28.6.2012

Sehr geehrte Frau Vorsitzende der Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität - Wege zu nachhaltigem Wirtschaften und gesellschaftlichem Fortschritt in der Sozialen Marktwirtschaft“ des Deutschen Bundestages,

sehr geehrte Frau Bundestagsabgeordnete,

liebe Frau Kolbe,

zunächst vielen Dank für Ihr Antwortschreiben vom 11.6. auf meine in Bezug auf den Zwischenbericht der Projektgruppe 2 der Enquete-Kommission sehr kritische E-Mail vom 20.5. Wir haben bestimmt demnächst einmal wieder Gelegenheit, uns intensiver über die Frage der Notwenigkeit subjektiver Indikatoren im persönlichen Gespräch auszutauschen. Solche Indikatoren werden ganz selbstverständlich auf betrieblicher Ebene verwendet, um Informationen über die Zufriedenheit der Mitarbeiter und ihre subjektiven Einschätzungen, die letztendlich entscheidend für ihre Engagement und für ihre Leistung sind, in Erfahrung zu bringen (siehe hierzu etwa „Well-Being - Productivity and Happiness at Work“ (2011) von Ivan Robertson und Cary Cooper).

Vor kurzem hatten wir (die Georg-Simon-Ohm Hochschule) die Reakkreditierung als familiengerechte Hochschule. "Ziel der erneuten Re-Auditierung ist eine weitere Optimierung der bisherigen Maßnahmen sowie eine Ausdehnung auf neue Felder, zum Beispiel das Gesundheitsmanagement.“ so die Pressemitteilung. So hat letzte Woche der erste Gesundheitstag für MitarbeiterInnen bei uns stattgefunden und es wurden Fragebögen zum "Wohlbefinden" der MitarbeiterInnen per e-mail verschickt. Ich bin gespannt auf die Ergebnisse, die dann natürlich auch entsprechendes Handeln auslösen werden.

Um die Wertschätzung gegenüber den MitarbeiterInnen auszudrücken, beschäftigt sich auch der Schwerpunkt des letzte Woche erschienenen Ohm-Journals (SS 2012) mit den Thema "Das OHM als attraktiver Arbeitgeber", wobei auch MitarbeiterInnen zu Wort kommen. Für Michael Brunner und Paul Scott, beide Hausmeister an unserer Fakultät Betriebswirtschaft, ist das OHM u.a. deshalb so attraktiv, "weil die meisten Kolleginnen und Kollegen positiv eingestellt sind." (S. 11).

Subjektiven Bewertungen und Einschätzungen kommt also ein hoher Stellenwert zu.

Hinweisen möchte ich auch auf ein wichtiges Buch: „Schnelles Denken, Langsames Denken“ (2012) von Daniel Kahneman, Nobelpreisträger für Wirtschaftswissenschaften 2002. „Wie Kahneman, von Haus aus Psychologe, aber auch Nobelpreisträger für Wirtschaft, die Rationalität der Märkte demontiert, das führt einem vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Krise die Lachhaftigkeit von vielem vor, was sich stolz Wirtschaftswissenschaften nennt.“ (Georg Diez im Spiegel, Umschlagstext). Während das anspruchsvolle Buch von Kahneman derzeit auf Platz 5 (!) der Sachbuch-Bestsellerliste des Spiegels steht, steht das leichter lesbare und äußerst unterhaltsame Buch von Rolf Dobelli, "Die Kunst des klaren Denkens – 52 Denkfehler die Sie besser anderen überlassen“ (2011) schon seit längerer Zeit auf Platz 1. Eine Kurzfassung der Erkenntnisse der Behaviroal Economics findet sich in meinem Aufsatz „Behavioral Economics – Erkenntnisse und Konsequenzen“, der im letzten Jahr in der Zeitschrift WISU (40 Jg., S. 832-842) erschienen ist (als Anlage beigefügt). Eine Anwendung der Erkenntnisse der Behavioral Economics zur Erklärung der aktuellen Krise und des Verhaltens der Europäischen Zentralbank findet sich in meinem neuen Aufsatz „Das Verhalten der EZB während der Finanzkrise(n) – Update“ (erscheint demnächst, als Anlage beigefügt). Dabei handelt es sich um die Fortschreibung eines Beitrags, der im Februar 2011 in der Zeitschrift Wirtschaftsdienst erschienen ist.

Ich kann der Enquete-Kommission nur nachdrücklich empfehlen, sich mit den Erkenntnissen der Behavioral Economics intensiv zu beschäftigen, da sie eine realistische Sichtweise des Menschen wiedergeben. Und nur auf dieser Basis kann man vernünftige politische Entscheidungen treffen, nicht hingegen auf der Basis einer bloß axiomatischen Neoklassik mit ihrer homo oeconomicus Annahme (Rationalität; Egoismus; feststehende, zeitkonsistente Präferenzen; ständiges Maximieren).

Auf der Jahreskonferenz der Allianz pro Fachkräfte am 26.6. in Nürnberg hat Frau Staatsministerin Haderthauer eine beeindruckende Rede gehalten.

Es ist - und da kann ich Frau Haderthauer nur zustimmen - höchste Zeit, dass der Mensch als Mitarbeiter auch in der Wirtschaft in den Mittelpunkt gerückt ist (bzw. demografisch bedingt zunehmend rückt). Auch hat Frau Haderthauer klargemacht, dass wir in den Unternehmen ein Gesundheitsmanagement brauchen, insbesondere auch um den in den Unternehmen epidemisch um sich greifenden psychischen Krankheiten entschlossen den Kampf anzusagen. Ich habe hierüber und über mögliche Lösungsmöglichkeiten durch neue Managementansätze, die auf den Ergebnissen der interdisziplinären Glücksforschung fußen, am vergangenen Samstag auch mit Herrn Staatsminister Dr. Huber im Gesundheitsforum des Mittelstandskongresses der Mittelstandsunion in München diskutiert (siehe hierzu einführend meinen Aufsatz zur Mitarbeiterführung, der 2009 in der Zeitschrift Personal erschienen ist - ist als Anlage beigefügt).

In den Diskussionsbeiträgen des Gesundheitsforums wurde die Forderung erhoben, dass auch die Hochschulen frühzeitig etwas gegen die Gesundheitsprobleme im späteren Arbeitsleben tun sollen. In Nürnberg sind wir schon dabei, insbesondere auch in Lehre und Forschung an der Fakultät Betriebswirtschaft:

- So fand am 15.6. das Symposium „Nachhaltige Entwicklung in Wirtschaft und Gesellschaft“ an der Fakultät Betriebswirtschafts aus Anlass des zwanzigjährigen Bestehens des Schwerpunktes „Nachhaltige Unternehmensführung“ an der Fakultät Betriebswirtschaft statt.

- So finden seit 2007 dank der Studienbeiträge an unserer Fakultät die zweitätigen Erstsemester-Eröffnungstage (EET)statt, die die neuen StudentInnen durch TutorInnen behutsam und mit viel Spaß in ihr neues Umfeld einführen (Kleingruppen, Kennenlernen der Hochschule, Vernetzen unter den StudentInnen, zeigen von Wertschätzung und schaffen eines Zugehörigkeitsgefühl zu unserer Fakultät, ...).

Für die Erstsemester-Eröffnungstage bin ich der Beauftragte der Fakultät, sie gehen auch auf meine Initiative Anfang 2007 zurück.

Bei unseren nächsten EET im Oktober, die unter dem Motto „Corporate Social Responsibility“ (CSR)stehen, und denen die gleichnamige, kürzlich erschienene Broschüre der IHK Nürnberg für Mittelfranken als Diskussionsgrundlage dient, wird voraussichtlich der Hauptgeschäftsführer der IHK Nürnberg für Mittelfranken, Herr Markus Lötzsch, am zweiten Tag einen Vortrag zum Thema „Corporate Social Responsibility“ halten. Die Erstsemester werden bereits im Vorfeld dieses Vortrags auf der Basis der Publikation der IHK intensiv und in von TutorInnen geleiteten Kleingruppen über CSR diskutieren. Am ersten Tag wird Herr Staatsminister Dr. Söder ein Begrüßungswort sprechen. Im letzten Jahr referierte der Präsident der IHK Nürnberg für Mittelfranken, Herr Dirk von Vopelius, zum Thema des "Ehrbaren Kaufmanns". Auch 2011 hat die IHK Nürnberg für Mittelfranken eine Broschüre dazu publiziert, wir haben auf der Basis dieser Broschüre als Motto der letztjährigen EEA den "Ehrbaren Kaufmann" gewählt - wir sind also auch stark mit der (regionalen) Wirtschaft vernetzt.

Dies alles zeigt auch die große Wertschätzung, die an unserer Fakultät und seitens der externen ReferentInnen und der von ihnen repräsentierten Institutionen den neuen StudentInnen entgegengebracht wird (ein Bericht über die EET im WS 2010/11 findet sich in der Anlage – damals sprach der frühere bayerische Ministerpräsident Dr. Beckstein die Begrüßungsworte).

- Gerade haben wir an unserer Fakultät auch eine Stelle für "Soziale Kompetenz" ausgeschrieben, damit die StudentInnen in Kleingruppen diese für ihr weiteres Leben entscheidende Schlüssel-Kompetenz verbessern und einüben können. Dies wird sie gegen krankmachende Verhaltensweisen besser schützen und sie so besser auf das (lange) Berufsleben vorbereiten. Dieses Projekt hat nicht nur einen hohen persönlichen, sondern auch einen beträchtlichen betriebswirtschaftlichen und volkswirtschaftlichen (Stellen-)Wert.

Dass insbesondere psychische Probleme mehr und mehr um sich greifen, muss uns in höchstem Maße alarmieren. Darauf wurde auch explizit in den Statements im Gesundheitsforum hingewiesen. Gerade hat auch das Manager Magazin dramatisch hohe Fallzahlen beim Burn-out in deutschen Großunternehmen veröffentlicht. Wir müssen Einiges tun damit sich die "Gesundheit im Unternehmen" nicht (weiter) verschlechtert. Das Manager-Magazin zitiert hierzu den Coach und Buchautor Gerhard Nagel "Ein Stück weit ist unsere aktuelle Wettbewerbsfähigkeit mit der Gesundheit unserer Leute erkauft." (6/12,S. 107). Angesichts der mit der demografischen Entwicklung einhergehenden Knappheit an qualifizierten MitarbeiterInnen werden schon bald Unternehmen, denen nicht das „Glück“ ihrer MitarbeiterInnen am Herzen liegt, zunehmende Probleme beim Halten bzw. Gewinnen von qualifizierten MitarbeiterInnen haben.

Zurzeit sind die Erkenntnisse der Glücksforschung in aller Munde. Die neuen Einsichten können auch die Arbeitswelt grundlegend verändern, und zwar zum Vorteil der MitarbeiterInnen und der Unternehmen. Kurz zusammengefasst sind glückliche und zufriedene Mitarbeiter engagierter, loyaler, gesünder, kreativer und produktiver - also schlicht auch ein großer Gewinn für die Unternehmen. Eine glückliche Win-Win-Situation.

Vor allem in Deutschland liegt hier viel Potential an "Engagement und Glück" brach. Die schlechten Werte des Gallup Engagement Index fordern zum Handeln auf. Für diese schlechten Werte macht Gallup vor allem Probleme bei der Personalführung verantwortlich. Es kommt nicht von Ungefähr, dass sich der Schwerpunkt des Harvard Business managers (HBM), Ausgabe April 2012, mit dem Thema "Glücklich im Job - so werden Sie zufriedener und dadurch erfolgreicher" beschäftigt. Der HBM ist die deutsche Ausgabe des Harvard Business Reviews, der sich mit diesem Thema bereits in seiner Jan./Februar 2012 Ausgabe schwerpunktmäßig beschäftigt hat. Diese neuen Ansätze der Managementlehre, die auf den Erkenntnissen der Glücksforschung basieren, wirken nachgewiesenermaßen auch vorbeugend gegen Burn-out.

Besonders berührt hat mich beim Gesundheitsforum in München der Diskussionsbeitrag eines erfahrenen Allgemeinarztes aus Oberfranken. Er hat gesagt, dass er in seinem Wohnort von Kind auf tief verwurzelt sei, und er deshalb auch diejenigen kenne, die in einzelnen Unternehmen durch ihr Verhalten/Benehmen maßgeblich die psychischen Leiden/ Krankheiten vieler seiner Patienten mit verursacht hätten.

Ich denke, hier ist auch der Gesetzgeber ist gefordert, die Arbeitsschutzgesetze so zu gestalten, dass die psychischen Folgen von mangelnder Führungsfähigkeit in Unternehmen nicht weiter ungestraft toleriert werden. Das Recht auf körperliche Unversehrtheit nach Art. 2.2 GG gilt nicht nur physisch, sondern und gerade auch psychisch. Der Staat ist also zum Handeln aufgefordert. Wir brauchen nicht nur einen Führerschein für den Straßenverkehr, sondern mindestens ebenso dringend einen "Führerschein für die Führung von Menschen in den Unternehmen" ("Be-Fähigungsnachweis").

Solche Maßnahmen sind auch ganz in Sinne der Allianz pro Fachkräfte, da sie massiv zum Wohlbefinden der Menschen und damit zum Erhalt ihrer Gesundheit und Arbeitskraft beitragen.

Solche Maßnahmen liegen auch im ureigenen Interesse der Wirtschaft und der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Auch kann damit das Ansehen der Unternehmen in der Öffentlichkeit deutlich verbessert werden. Nicht zuletzt würden die Führungskräfte selbst davon enorm profitieren, da ihnen eine Anleitung an die Hand gegeben und nicht mehr nur einfach erwartet würde, dass sie aus dem Stand „führen“ können. Dazu bedarf es aber klarer Vorgaben durch den Gesetzgeber, um ein solches Umdenken in den Unternehmen voranzubringen.

Es dürfte für die IHKs und die HWKs aufgrund ihrer großen Kompetenz und Erfahrung in der betrieblichen Weiterbildung nicht allzu schwer sein auf der Basis der aktuellen Forschungsergebnisse in der Psychologie entsprechende "verpflichtende" Lehrgänge mit "Führerscheinprüfungen" anzubieten. Sollten die in diesen Lehrgängen vermittelten Erkenntnisse im betrieblichen Alltag nicht umgesetzt werden, so muss dies allerdings auch klare gesetzliche Sanktionen (Strafen, Schadensersatzansprüche) nach sich ziehen.

Ich würde mich freuen, wenn auch Sie sich mit Ihrer Unterschrift hinter unser "Manifest für Menschlichere Wirtschaft" stellen würden. Der Regionalgeschäftsführer der BARMER GEK Mittelfranken, Herr Andreas Haupt, hat mir in dieser Woche auch mitgeteilt, dass sich die BARMER GEK als größte deutsche Krankenkasse (8,6 Mio. Versicherte) bundesweit, d.h. als Gesamtorganisation, hinter diesen Aufruf stellt.

Sie finden das Manifest (noch Passwort-geschützt) unter:

www.menschlichere-wirtschaft.de

Benutzer: admin

Passwort: glueck2012

Da psychische Krankheiten die Lebensqualität massiv mindern bzw. gänzlich zerstören, da das Umsichgreifen von Burnout in den Unternehmen auch hohe einzel- und volkswirtschaftliche Kosten und Einbußen mit sich bringt, ist dieses Thema m.E. auch zentral für die Enquete-Kommission, auf jeden Fall aber zentral für den Gesetzgeber.

Ich freue mich auf Ihre Antwort.

Mit den besten Grüße aus Nürnberg

Ihr

Prof. Dr. Karlheinz Ruckriegel

Professur für Makroökonomie, insbesondere Geld- und Währungspolitik sowie Psychologische Ökonomie und interdisziplinäre Glücksforschung an der Georg-Simon-Ohm Hochschule Nürnberg, Fakultät Betriebswirtschaft

www.ruckriegel.org