

Antrag der Fraktion DIE LINKE
Psychische Belastungen in der Arbeitswelt reduzieren (BT-Drs. 17/11042)

Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Psychische Gefährdungen mindern – Alters- und altersngerecht arbeiten (BT-Drs. 17/10867)

Antrag der Fraktion der SPD
Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten erhalten - Psychische Belastungen in der Arbeitswelt reduzieren (BT-Drs. 17/12818)

Antrag der Fraktion der CDU/CSU und der Fraktion der FDP
Für eine humane Arbeitswelt – Psychische Gesundheit auch am Arbeitsplatz stärken (BT-Drs. 17/13088)

**Stellungnahme der Bundespsychotherapeutenkammer vom
03.05.2013**

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----|---|-----------|
| 1. | Überblick | 3 |
| 2. | Ausgangspunkt: Arbeit und psychische Gesundheit | 5 |
| 3. | Arbeitsschutz: Psychische Belastungen reduzieren..... | 8 |
| | • Klarstellungen im Arbeitsschutzgesetz | 8 |
| | • Berücksichtigung psychischer Belastungen in Gefährdungsanalysen | 8 |
| | • Betriebliche Maßnahmen zur Reduktion arbeitsbedingter psychischer Belastungen..... | 8 |
| | • Anerkennung psychischer Erkrankungen als Berufskrankheiten | 9 |
| 4. | Betriebliche Gesundheitsförderung: Arbeit als Lebenswelt..... | 10 |
| | • Nationales Aktionsprogramm psychische Gesundheit aufsetzen | 10 |
| | • Ressortübergreifend verantworten..... | 11 |
| | • Persönliche Ressourcen stärken | 11 |
| 5. | Versorgung: Erkrankungen früh erkennen und behandeln | 13 |
| | • Mitarbeiterberatungsprogramme prüfen | 13 |
| | • Versorgungsnetzwerke aufbauen | 14 |
| | • Regelversorgung verbessern..... | 14 |
| 6. | Berufsunfähigkeitsversicherung: Diskriminierung psychisch kranker Menschen beenden | 16 |
| | • Gesundheitsgefährdende Vertragsbedingungen verhindern | 16 |
| | • Bezahlbare Absicherung des Berufsunfähigkeitsrisikos ermöglichen | 17 |

1. Überblick

Psychische Erkrankungen gehören zu den Volkskrankheiten des 21. Jahrhunderts. Es ist an der Zeit, dass die Gesellschaft sich als Ganzes dieser Herausforderung stellt und alle gemeinsam einen Beitrag dazu leisten, dass psychisch kranke Menschen nicht stigmatisiert werden. Basis aller Anstrengungen für einen besseren Arbeitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung und eine angemessene Versorgung psychisch kranker Menschen ist Aufklärung über psychische Gesundheit und Krankheit – damit psychisch kranke Menschen nicht mehr stigmatisiert werden.

Beschäftigte sehen sich zunehmenden psychischen Belastungen bei der Arbeit ausgesetzt. Der Anteil der betrieblichen Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen steigt seit Beginn der Statistiken in den 1970er Jahren kontinuierlich an. Auch hat sich der Anteil der Neuberentungen wegen Erwerbsminderung aufgrund psychischer Erkrankungen in den zurückliegenden 20 Jahren mehr als verdoppelt. Mit Blick auf den demografischen Wandel und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist dies eine dramatische Entwicklung, die dadurch verschärft wird, dass das durchschnittliche Berentungsalter bei psychischen Erkrankungen mit 48 Jahren um mehr als drei Jahre niedriger liegt als bei anderen Erkrankungsarten.

Die psychische Gesundheit der Beschäftigten wird durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst, die mit der Konstitution der Person sowie mit Belastungen und Ressourcen im privaten und beruflichen Umfeld zusammenhängen. Die Bundespsychotherapeutenkammer (BPTK) schlägt daher vor, psychische Gesundheit in der Arbeitswelt durch ein Maßnahmenbündel zu fördern. Wesentliche Bestandteile sind:

- die Schaffung von Rechtgrundlagen für eine bessere Kontrolle und Beratung der Betriebe, spezifische wissenschaftlich belegte Risiken und Gefährdungen am Arbeitsplatz zu erfassen sowie evidente und praktikable Gegenmaßnahmen verfügbar zu machen,
- betriebliche Maßnahmen zur Reduktion psychischer Belastungen, die von Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiter und Führungskräfte bis zur Umge-

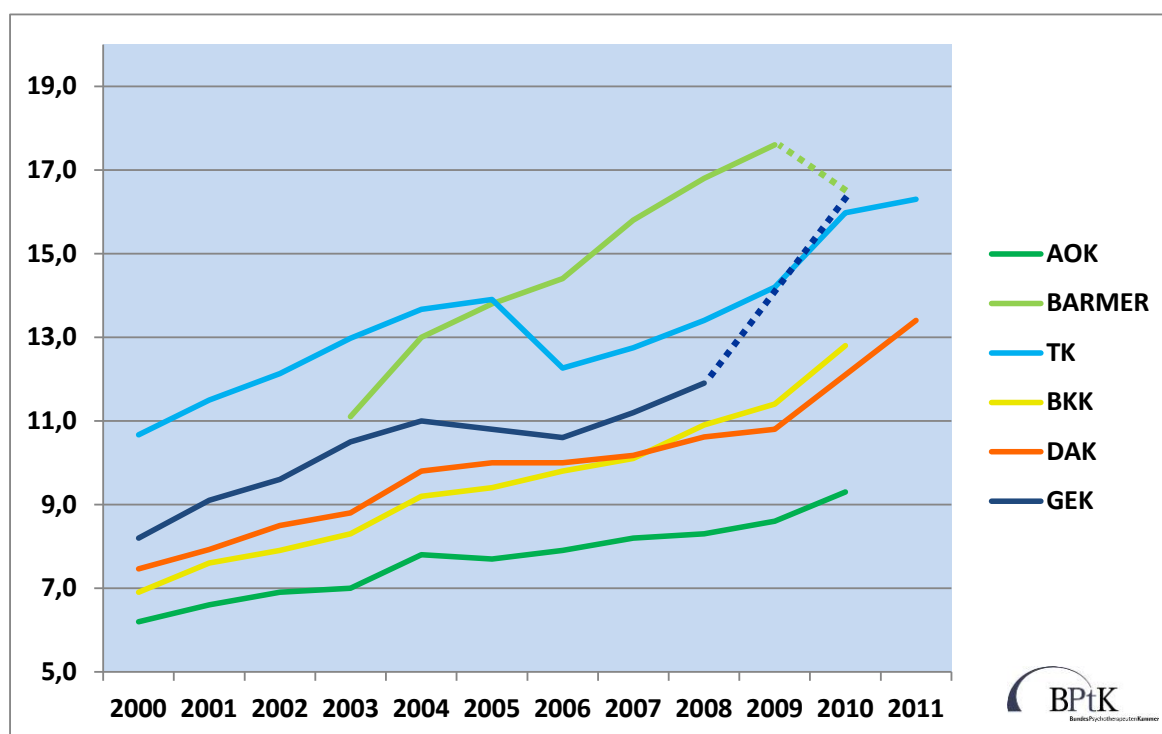
gestaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation reichen, da Belastungen sowohl aus dem zwischenmenschlichen Verhalten im Betrieb, als auch aus ungünstigen Tätigkeitsanforderungen resultieren können, womit das Thema psychische Gesundheit grundsätzlich auch in der Personal- und Organisationsentwicklung verankert sein sollte,

- die vereinfachte Anerkennung der Folgen psychischer Beanspruchungen als Berufskrankheit, damit psychische Gesundheit konsequent im Arbeitsschutz beachtet wird,
- Verbesserungen bei der betrieblichen Gesundheitsförderung, weil der Betrieb – unabhängig von den Ursachen einer psychischen Erkrankung – eine Lebenswelt ist, in der Vorbehalte gegenüber psychischen Belastungen und Erkrankungen abgebaut und Strategien zum Umgang mit psychischen Belastungen aufgebaut werden können,
- der Ausbau der Früherkennung, Versorgung und Rehabilitation psychischer Erkrankungen, damit sich aus psychischen Krisen und Beschwerden keine behandlungsbedürftigen Krankheiten entwickeln oder bereits erkrankte Beschäftigte zumindest rasch wieder genesen und
- die Beendigung der Diskriminierung psychisch kranker Menschen bei der Absicherung der Folgen psychischer Erkrankungen durch eine Berufsunfähigkeitsversicherung.

2. Ausgangspunkt: Arbeit und psychische Gesundheit

Der Anteil der betrieblichen Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen steigt seit Beginn der Statistiken in den 1970er Jahren kontinuierlich an. Aktuell erfolgen 12,5 Prozent aller Krankschreibungen in Folge psychischer Erkrankungen. Deren Anteil an allen Krankschreibungen hat sich seit dem Jahr 2000 etwa verdoppelt. Dies zeigt eine krankenkassenübergreifende Studie der BPTK aus dem Jahr 2012. Psychische Erkrankungen führen im Vergleich mit anderen Erkrankungen zu besonders langen Krankschreibungen von durchschnittlich 30 Tagen. Depressiv erkrankte Arbeitnehmer fehlen sogar durchschnittlich 39 Tage.

Abbildung: Psychische Erkrankungen und Arbeitsunfähigkeit: Anteil der AU-Tage (in Prozent)

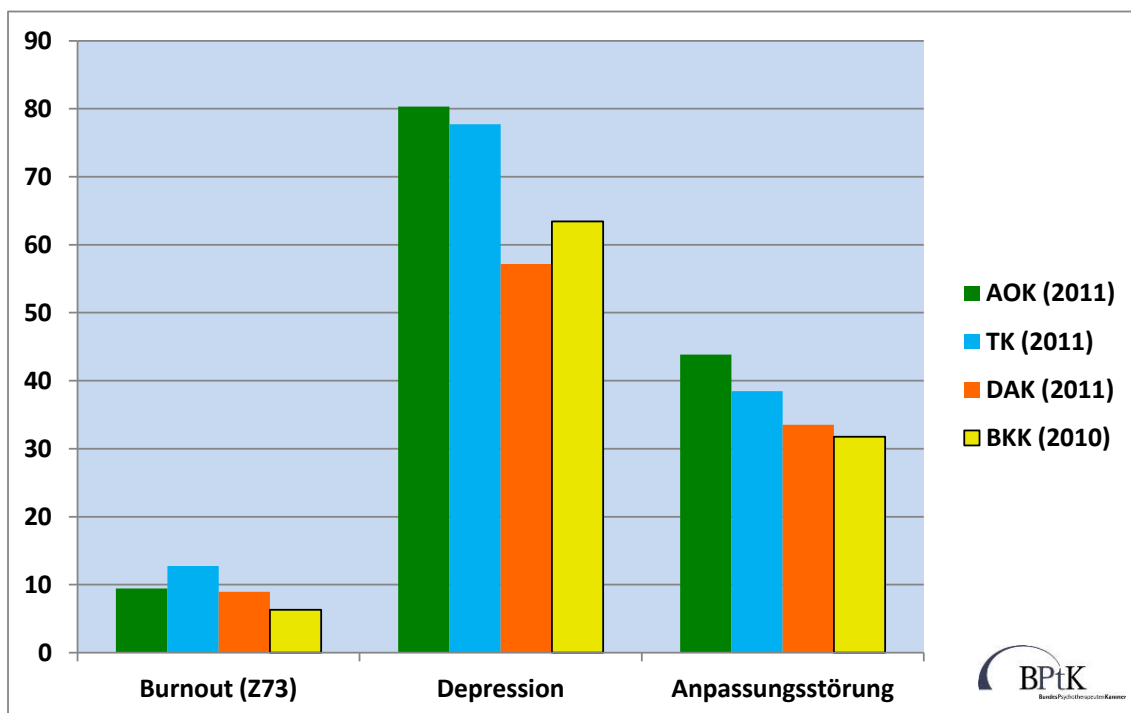


Quelle: BPTK, 2012

In den vergangenen Jahren hat sich vor allem ein Begriff für solche psychischen Beschwerden verbreitet, die im Zusammenhang mit beruflicher Belastung auftreten: „Burnout“. Burnout beschreibt einen Zustand psychischer und körperlicher Erschöpfung im Zusammenhang mit Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung. Inzwischen ist Burnout aber zu einem Synonym für psychi-

sche Erkrankungen in der Arbeitswelt geworden, vermutlich auch, um Diagnosen wie Depression oder Angsterkrankung wegen der immer noch bestehenden Stigmatisierung zu vermeiden. Werden ausschließlich die Krankschreibungen aufgrund eines „Burnout“ betrachtet, ergibt sich seit 2004 eine Steigerung um 700 Prozent, die Anzahl der betrieblichen Fehlertage ist seitdem sogar um fast 1.400 Prozent gestiegen. Diese Zunahme fällt damit deutlich größer aus als die Zunahme von betrieblichen Fehlertagen aufgrund psychischer Erkrankungen (insgesamt). Der enorme Anstieg der Krankschreibungen mit der (Zusatz-)diagnose Burnout ist jedoch der Tatsache geschuldet, dass Burnout vor zehn Jahren bei Krankschreibungen so gut wie nie verwendet wurde. Auch heute ist Burnout im Vergleich zur Gesamtheit der psychischen Erkrankungen selten. 2011 gab es je 100 Versicherte mehr als 200 Fehlertage aufgrund psychischer Erkrankungen. Im Vergleich zu psychischen Erkrankungen machen die Ausfälle aufgrund von Burnout mit neun Tagen je 100 Versicherte nur 4,5 Prozent der Fehlertage aus. Depressionen oder Anpassungsstörungen sind jeweils erheblich häufiger die Ursache einer Krankschreibung als Burnout.

Abbildung: Burnout, Anpassungsstörungen und Depressionen: AU-Tage je 100 Versichertenjahre



Quelle: BPtK, 2012

Burnout ist gemäß der Weltgesundheitsorganisation keine anerkannte psychische Erkrankung, sondern eine Zusatzkodierung im ICD-10. Burnout wird in 85 Prozent der Krankschreibungsfälle zusammen mit psychischen oder anderen Erkrankungen (z. B. Rückenschmerzen) diagnostiziert. In knapp der Hälfte der Krankschreibungsfälle erfolgt die Angabe Burnout als ergänzende Information zu einer psychischen Erkrankung, meist einer Depression oder Anpassungsstörung. In diesen Fällen ist eine unverzügliche Behandlung der psychischen Erkrankung notwendig.

3. Arbeitsschutz: Psychische Belastungen reduzieren

Gefährdungen psychischer Gesundheit ergeben sich aus spezifischen Belastungssituationen, die ihre Ursache auch in der Arbeitswelt haben können. Daher ist es notwendig, psychische Belastungen in der Arbeitswelt zu erkennen und ihnen durch konkrete Maßnahmen im Bereich des Arbeitsschutzes vorzubeugen.

- **Klarstellungen im Arbeitsschutzgesetz**

Die BPTK begrüßt die geplante Klarstellung im Arbeitsschutzgesetz, nach der Arbeit so zu gestalten ist, dass eine Gefährdung sowohl der physischen als auch der psychischen Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden oder eine verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird. In dem Zusammenhang wird auch begrüßt, dass die Gefährdungsbeurteilung künftig auch die psychischen Belastungen bei der Arbeit zu berücksichtigen hat.

- **Berücksichtigung psychischer Belastungen in Gefährdungsanalysen**

Im Rahmen der Gefährdungsanalyse können psychische Belastungen erkannt und auch effektiv reduziert werden. Eine geänderte Arbeitsschutzverordnung als Rechtsgrundlage kann eine bessere Kontrolle und Beratung der Betriebe sowie wirksame betriebliche Maßnahmen bewirken, sofern spezifische Risiken und Gefährdungen wissenschaftlich belegt sind und zuverlässig erfasst werden können sowie evidente und praktikable Maßnahmen zur Reduktion verfügbar sind.

- **Betriebliche Maßnahmen zur Reduktion arbeitsbedingter psychischer Belastungen**

Betriebliche Maßnahmen zur Reduktion psychischer Belastungen sollten von Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiter und Führungskräfte bis zur Umgestaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation reichen, da Belastungen sowohl aus dem zwischenmenschlichen Verhalten im Betrieb, als auch aus ungünstigen Tätigkeitsanforderungen resultieren können. Dabei ist auch an Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

zu denken, da sich oft aus Doppelbelastungen besondere Gefährdungen der psychischen Gesundheit ergeben. Das Thema psychische Gesundheit sollte damit grundsätzlich auch in der Personal- und Organisationsentwicklung verankert sein. Für die praktische Umsetzung in den Betrieben regt die BPTK an, verstärkt auch die Expertise von Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten zu nutzen, um beispielsweise im Rahmen von Gefährdungsanalysen Beschwerden, Symptome bzw. Erkrankungen der Beschäftigten zu analysieren und zu bewerten.

- **Anerkennung psychischer Erkrankungen als Berufskrankheiten**

Die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz wird vom Arbeitsschutz vermutlich dann als prioritäres Aufgabenfeld wahrgenommen, wenn durch die Anerkennung der krankheitswertigen Folgen psychischer Beanspruchungen als Berufskrankheiten neue Anreizstrukturen geschaffen werden, der Entstehung dieser Berufskrankheiten vorzubeugen. Psychische Erkrankungen gehen in der Regel auf mehrere Ursachen zurück, womit ein Nachweis einer monokausalen Verbindung zwischen bestimmten Arbeitsbedingungen oder arbeitsbedingten Ereignissen und der Entwicklung einer psychischen Erkrankung in der Praxis erschwert wird. Vor diesem Hintergrund ist es Betroffenen heute nur selten möglich, die berufliche Beanspruchung als eindeutige Ursache der manifesten psychischen Erkrankung nachzuweisen. Ausnahmen sind z. B. Posttraumatische Belastungsstörungen bei Berufsgruppen, die berufsbedingt mit traumatisierten Ereignissen konfrontiert sind.

Das Problem ließe sich dadurch lösen, dass in Fällen, in denen Betroffene die psychische Erkrankung auf die Arbeitsbelastung zurückführen und zusätzlich weitere noch zu definierende Indikatoren aus der Gefährdungsanalyse vorliegen automatisch eine Anerkennung als Berufskrankheit vorgenommen wird. Vor diesem Hintergrund würden Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz auch aus betriebswirtschaftlichen Gründen zwingend notwendig, beispielsweise zur Senkung der Beiträge an die Berufsgenossenschaften.

4. Betriebliche Gesundheitsförderung: Arbeit als Lebenswelt

Unabhängig davon, ob Arbeitsbedingungen oder arbeitsbedingte Ereignisse die Ursache oder Mitursache einer psychischen Beanspruchung oder psychischen Erkrankung sind, sollte die Lebenswelt Betrieb künftig stärker verhältnis- und verhaltenspräventiv genutzt werden, um die psychischen Belastungen der Beschäftigten zu reduzieren und ihre Widerstandsfähigkeit gegen arbeitsbedingte, aber auch private psychische Belastungen zu stärken. Dazu gehören nicht nur spezifische Maßnahmen wie Stress- oder Konfliktbewältigungstrainings, sondern auch unspezifische Maßnahmen wie die Etablierung eines respektvollen Miteinanders, gesunde Ernährung oder ausreichend Bewegung, die sich nachweislich auch auf die psychische Gesundheit auswirken.

- **Nationales Aktionsprogramm Psychische Gesundheit aufsetzen**

Damit psychische Belastungen in der Arbeitswelt reduziert werden können, müssen psychische Erkrankungen gesellschaftlich genauso ernst genommen werden wie körperliche Erkrankungen. Der erforderliche Mentalitätswechsel lässt sich durch Änderungen der rechtlichen Voraussetzungen im Arbeitsschutz nicht verordnen. Dass sich Betriebe und staatlicher Arbeitsschutz bislang oft weigern, psychische Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung und daraus abgeleiteten Maßnahmen zu berücksichtigen, ist nicht nur auf die mangelnde rechtliche Klarheit und Verfügbarkeit geeigneter Instrumente zurückzuführen, sondern auch auf Unkenntnis und teilweise Vorurteile in Bezug auf die Verursachung, die Prävention und die Behandlung psychischer Erkrankungen. Die BPTK regt mit Blick auf psychische Erkrankungen als neue Volkskrankheiten ein Nationales Aktionsprogramm Psychische Gesundheit an, in dem wirksame Präventionsansätze ressortübergreifend zusammengeführt und nachhaltig implementiert werden.

Wesentlicher Bestandteil ist die Aufklärung über psychische Gesundheit und Krankheit, insbesondere über Erkrankungsrisiken, Vorbeugung, Behandlungsmöglichkeiten und Heilungschancen. Den Unternehmen kommt bei der Umsetzung eine besondere Bedeutung zu, da der Arbeitsplatz eine für viele Menschen schon rein zeitlich ausgesprochen relevante Lebenswelt

darstellt. Es kann auf verschiedene Beispiele guter Praxis zurückgegriffen werden, in denen in Unternehmen erfolgreich über psychische Erkrankungen aufgeklärt und damit zur Entstigmatisierung beigetragen wurde. Ziel im Rahmen des Aktionsprogrammes wäre, dass in Unternehmen, aber auch generell bei den Akteuren des Arbeitsschutzes offen über psychische Belastungen und psychische Erkrankungen gesprochen werden kann.

- **Ressortübergreifend verantworten**

Die unterschiedlichen Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung machen deutlich, dass die Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz nicht allein in die Zuständigkeit eines einzelnen Ressorts und damit einzelner Kostenträger und Leistungserbringer fallen kann. Für die Lebenswelt Betrieb gibt es jeweils unterschiedliche zuständige Bundesressorts (z. B. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Gesundheit, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Bundesministerium für Bildung und Forschung) und verschiedene beteiligte soziale Sicherungssysteme. Auch die Mitwirkung auf Länder- und kommunaler Ebene ist erforderlich. Das Aktionsprogramm INFORM hat gezeigt, dass ein konzertiertes Handeln nur dann möglich ist, wenn alle Akteure gemeinsame Ziele verfolgen. Mit der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie wurde eine wichtige Plattform geschaffen, die allerdings mit Blick auf die Ziele und Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung noch deutlich erweitert werden könnte.

- **Persönliche Ressourcen stärken**

Verhaltensprävention kann die Kompetenzen der Beschäftigten im Umgang mit Belastungen stärken. Dies kann im Rahmen salutogenetischer Konzepte erfolgen oder im Sinne von z. B. Stressbewältigungstrainings auf spezifische Belastungen fokussieren. Verhaltensprävention beginnt damit schon bei der Gestaltung des Alltags, der Aktivitäten für den Belastungsausgleich vorsehen sollte, z. B. Sport oder Zeiten zum Ausspannen. Auch werden spezifische Kompetenzen, z. B. in Entspannungs-, Kommunikations-, Selbstmanagement-, Konflikt- oder Stressbewältigungstrainings, eingeübt.

Mögliche Inhalte, die z. T. in angeleiteter Selbsthilfe oder als präventive psychotherapeutische Interventionen vermittelt werden, sind z. B. die Klärung eigener Ziele, Werte und Perspektiven, die Stärkung des Vertrauens auf die eigenen Handlungsmöglichkeiten oder die Fähigkeit zur Selbstregulation, das Hinterfragen von Perfektionismus, Förderung der emotionalen Kompetenz oder Konfliktfähigkeit. Der Betrieb ist für die meisten Beschäftigten die geeignetste Lebenswelt, um z. B. im Rahmen von Fortbildungen oder durch andere Personalentwicklungsmaßnahmen, wie Mitarbeitergespräche oder Zielvereinbarungen, Kompetenzen zu erwerben bzw. entsprechende Aktivitäten umzusetzen und zu etablieren.

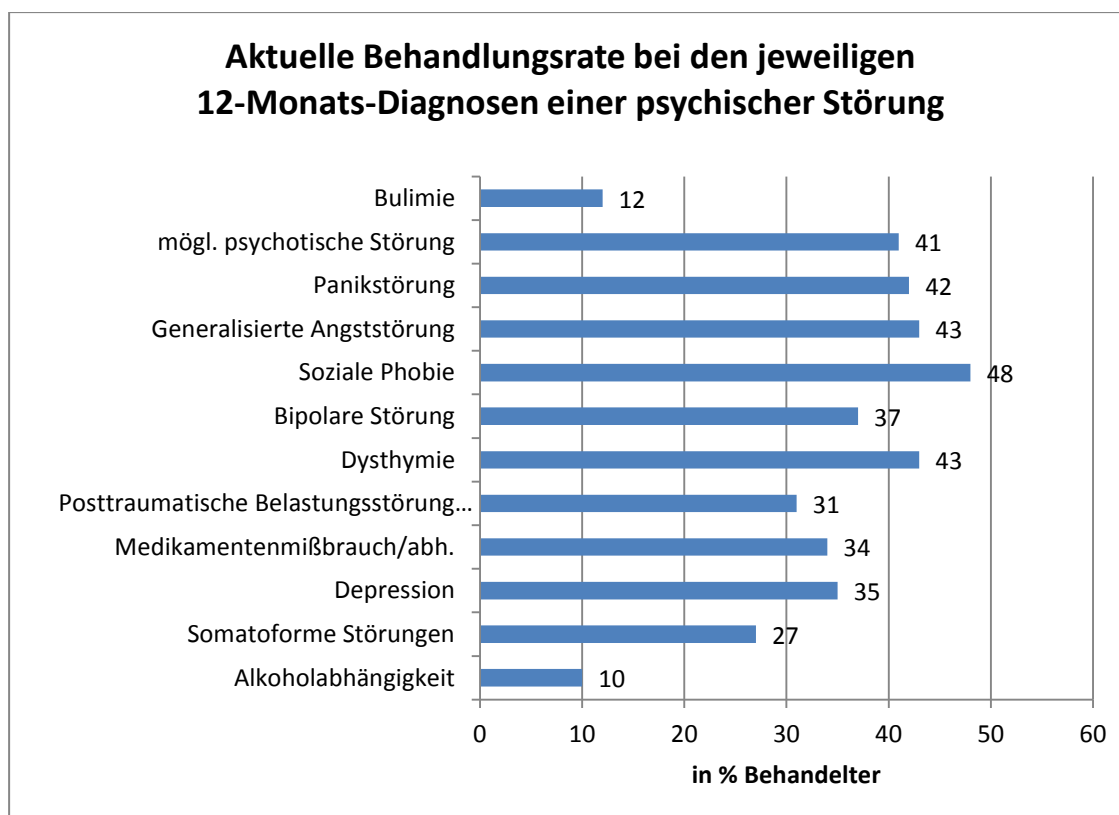
5. Versorgung: Erkrankungen früh erkennen und behandeln

Aus psychischen Krisen und Beschwerden sollten sich keine behandlungsbedürftigen Krankheiten entwickeln und manifeste psychische Erkrankungen sollten frühzeitig behandelt werden, damit ungünstige oder chronische Krankheitsverläufe verhindert werden. Deshalb ist es entscheidend, Behandlungsbedarf frühzeitig zu erkennen, ggfs. schnell und zielgerichtet zu versorgen und nach Behandlung bzw. Rehabilitation erfolgreich wiederenzugliedern.

- **Mitarbeiterberatungsprogramme prüfen**

Die Realität in Deutschland ist anders. Viele psychische Erkrankungen werden gar nicht erkannt, wie der deutsche epidemiologische Gesundheitssurvey (DEGS) aktuell belegt, oder erst nach vielen Jahren.

Abbildung: Aktuelle Behandlungsrate nach 12-Monats-Diagnosen einer psychischen Störung



Quelle: Wittchen (2013). Vortrag auf dem 22. Deutschen Psychotherapeutentag am 20. April 2013

Und auch danach warten psychisch kranke Menschen noch monatelang auf eine Behandlung. Zur Angemessenheit der dann durchgeführten Behandlungen liegen derzeit noch keine Auswertungen vor. Nach dem Bundes-Gesundheitssurvey aus 1998 erhielt damals nur jeder Zehnte eine „im weitesten Sinne adäquate Therapie nach modernen wissenschaftlichen Kriterien“. Und auch die Wiedereingliederung nach psychischer Erkrankung gelingt nur selten oder unzureichend. Vor diesem Hintergrund werden immer mehr große Unternehmen selbst tätig und bedienen sich externer Dienstleister, die im Rahmen von Mitarbeiterberatungsprogrammen Betriebsangehörige individuell bei arbeitsplatzbezogenen und privaten Problemen beraten. Die BPTK hat mit Unterstützung der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände eine Checkliste für Unternehmen entwickelt, um bei der Vielzahl der Anbieter geeignete Angebote zu finden.

- **Versorgungsnetzwerke aufbauen**

Daneben werden zur Lösung dieses Versorgungsproblems Kooperationsverträge zwischen Betrieben, Krankenkassen, Psychotherapeuten und Ärzten zur Früherkennung und Versorgung psychisch kranker Mitarbeiter geschlossen. Beispielsweise hat die Salzgitter AG im Februar 2012 ein Modellprojekt gestartet, das zeigt wie mit betrieblicher Beteiligung psychischen Erkrankungen umfassend begegnet werden kann – von der Prävention und Früherkennung über die Behandlung bis zur Wiedereingliederung. Dazu wurde ein Betreuungssystem geschaffen, das alle Verantwortlichen eng vernetzt. Am Projekt beteiligt sind die Betriebskrankenkassen, Rentenversicherung, Betriebsärzte und Psychotherapeuten. Ziel ist eine nahtlose Versorgungskette, die eine schnelle Genesung und optimale Wiedereingliederung der erkrankten Mitarbeiter sichert.

- **Regelversorgung verbessern**

Modellprojekte wie diese sollten künftig verstärkt möglich werden. Zugleich sollten positive Erfahrungen zum Schnittstellenmanagement zwischen Betrieb und Behandelnden rasch für die Regelversorgung nutzbar gemacht werden. Zu einer grundsätzlichen Verbesserung der Versorgung psychisch kranker Beschäftigter kann es aber nur kommen, wenn die gemeinsame Selbstverwaltung im

Gesundheitswesen geeignete Maßnahmen trifft. Die BPTK fordert hier beispielsweise Akutsprechstunden in der psychotherapeutischen Versorgung verlässlich zu verankern, gruppentherapeutische Versorgung breiter auszubauen und die regionale Vernetzung von Leistungserbringern zu unterstützen, damit Patienten einen schnelleren und bedarfsgerechten Zugang zur Versorgung erhalten. Im Gegensatz zu Mitarbeiterberatungsprogrammen oder Kooperationsprojekten von Großbetrieben würden davon auch die Beschäftigten aus kleinen und mittleren Unternehmen profitieren.

6. Berufsunfähigkeitsversicherung: Diskriminierung psychisch kranker Menschen beenden

Die private Absicherung des Risikos einer Berufsunfähigkeit aufgrund einer psychischen Erkrankung weist gravierende Mängel auf. Die privaten Versicherungsunternehmen schränken ihre Angebote erheblich ein, wenn Antragsteller auf eine Berufsunfähigkeitsversicherung psychisch krank waren oder sind. Eine BPTK-Studie aus dem Jahr 2009 belegt, dass Personen, die sich aktuell oder früher psychotherapeutisch behandeln ließen, keine private Berufsunfähigkeitsversicherung abschließen können oder gravierende Einschränkungen akzeptieren müssen. Die Umfrage bei 45 privaten Versicherern von Berufsunfähigkeit ergab, dass drei Unternehmen einen Vertrag ausschlossen, wenn der Antragsteller aktuell oder früher psychotherapeutisch behandelt worden war. Weitere 33 Anbieter schränkten ihre Leistungen in diesem Fall teilweise gravierend ein. Der Antragsteller muss bei diesen privaten Versicherungsunternehmen nach einer psychotherapeutischen Behandlung „Wartezeiten“ bis zu fünf Jahren in Kauf nehmen, bevor er wieder das Risiko einer Berufsunfähigkeit versichern kann und selbst dann sind die Chancen auf einen Versicherungsabschluss ungewiss.

- **Gesundheitsgefährdende Vertragsbedingungen verhindern**

Geradezu gesundheitsgefährdend ist das Angebot vieler Versicherungen, den Versicherungsschutz nur dann zu übernehmen, wenn einzelne Krankheiten wie zum Beispiel psychische Erkrankungen in der Vergangenheit nicht vorlagen. Die Folge ist, dass insbesondere jüngere Patienten die Behandlung einer psychischen Erkrankung ablehnen, nur um eine ausreichende Berufsunfähigkeitsversicherung nicht zu gefährden. Damit gehen sie in der Regel das Risiko ein, dass sich ihr Gesundheitszustand mittel- bis langfristig erheblich verschlechtert.

- **Bezahlbare Absicherung des Berufsunfähigkeitsrisikos ermöglichen**

Psychische Erkrankungen sind inzwischen die häufigste Ursache für eine Erwerbsunfähigkeit. Jede dritte staatliche Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit wird wegen einer psychischen Erkrankung gezahlt. Es ist nicht akzeptabel, dass private Versicherungen das größte Risiko für eine Berufsunfähigkeit in ihren Verträgen teilweise ausschließen. Daher sollte der Gesetzgeber diese Sicherungslücke in der Daseinsvorsorge unbedingt schließen