

Gemeinsames Positionspapier von IG Metall und VDBW

„Psychische Gesundheit in der Arbeit – eine gemeinsame Herausforderung der Arbeitswelt von morgen“

Angesichts dramatisch steigender Zahlen psychischer Erkrankungen und Beeinträchtigungen bei berufstätigen Menschen stehen die Betriebe vor großen Herausforderungen. Betriebsärzte und IG Metall setzen sich für die nachhaltige Verbesserung der psychischen Gesundheit in den Betrieben ein.

Für die IG Metall und den Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. (VDBW) ist dies zu einem Schwerpunktthema geworden.

1. Veränderungen in der Arbeitswelt

IG Metall und VDBW sehen Gründe dieser Gefährdungen auch in den neuen Belastungen in der Arbeitswelt. Diese werden angesichts der Krise noch verschärft. Permanente Reorganisationsprozesse in den Unternehmen, die Weitergabe des Markt- und Kostendrucks an die Beschäftigten, der Einsatz von Informationstechnologien, die eine permanente Erreichbarkeit der Beschäftigten gewährleisten, tragen zu einer Entgrenzung von Arbeitszeiten und Leistung bei. Sie erhöhen insbesondere auch in den indirekten Tätigkeitsbereichen und in den Büroberufen den arbeitsbedingten Stress.

Gegen gesundheitsgefährdende Belastungen, vor allem viele psychische Belastungen, kann insbesondere das Management in den Betrieben eine Menge tun. Denn Personalpolitik, Führungsstile und eine Arbeitsorganisation, die Menschen weder unter- noch überfordert, humane Arbeitszeiten und damit die gesamte Unternehmenskultur sind zentrale Aufgaben unternehmerischer Entscheidungen.

Das Arbeitsschutzgesetz enthält deshalb auch eine eindeutige Verpflichtung für die Arbeitgeber, nicht nur Arbeitsunfällen und anderen arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen, sondern auch die Arbeit menschengerecht zu gestalten. Dazu gehört auch, sich den psychischen Belastungen in der Arbeitswelt zu stellen.

Unbestritten ist, dass sowohl betriebliche als auch außerbetriebliche Faktoren Ursache für psychische und psychosomatische Erkrankungen sein können. Ob die eigenen Ressourcen der Beschäftigten ausreichen, die Belastungen zu bewältigen, hängt auch von der

persönlichen Situation, vom Lebensstil und dem Freizeitverhalten ab. Gemeinsamer Ansatzpunkt von IG Metall und VDBW ist vor allem der Betrieb als gemeinsames Handlungsfeld. Neben diesen betrieblichen Aktivitäten muss es für Menschen in Arbeitslosigkeit spezifische Maßnahmen zum Erhalt der psychischen Gesundheit geben.

2. Neue Volkskrankheit

IG Metall und VDBW stellen mit großer Besorgnis fest, dass die Auswirkungen der tiefen Krise und die Bedrohung von Arbeitsplätzen zu einer zusätzlichen Belastung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten werden. Schon in den letzten Jahren haben Erkrankungen wie Depressionen und Burnout erheblich zugenommen und die Ausmaße einer neuen „Volkskrankheit“ angenommen. Dies stellt zugleich nur die Spitze eines Eisberges von Gesundheitsgefährdungen dar. Sieht man sich die Arbeitsunfähigkeitsstatistiken an, so ist eine deutliche Zunahme der Erkrankungen aus dem psychischen Bereich zu erkennen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass bei vielen somatischen Erkrankungen eine wesentliche Mitursache in der Psyche liegt.

Sowohl aus sozialer, ökonomischer als auch aus medizinischer Sicht spricht alles dafür, der Primärprävention eine zentrale Bedeutung zu geben. Dies verhindert menschliches Leid, erspart sowohl betrieblich als auch gesellschaftlich hohe Kosten und verhindert, dass die Belastungen, die auf den Menschen einwirken, letztlich zu manifesten Erkrankungen werden. Für die Entwicklung psychischer und auch psychosomatischer Erkrankungen sind die chronischen Auswirkungen psychischer Fehlbelastungen entscheidend. Nur durch umfassende Prävention und frühzeitige Intervention kann einer weiteren bedrohlichen Entwicklung entgegen gewirkt werden.

3. Gefährdungsbeurteilung

IG Metall und VDBW sehen angesichts dieser bedrohlichen Entwicklung Handlungsbedarfe und Interventionsmöglichkeiten vor allem in folgenden Bereichen:

a) In den Unternehmen sind **Frühwarnsysteme** für psychische Fehlbelastungen zu entwickeln, die auf allen Ebenen geeignete Interventionsmöglichkeiten schaffen. Schon beim Vorliegen von Befindlichkeitsstörungen bei den Beschäftigten wie z.B. Erschöpfungsgefühle, Gereiztheit, Kopfschmerz oder innere Unruhe, sind Reaktionen erforderlich. Ziel dabei ist es, Fehlbelastungen zu beseitigen und individuelle Bewältigungsfähigkeiten und Ressourcen der

Beschäftigten zu stärken. Hierbei kommt den Betriebsärzten, beispielsweise im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen eine wichtige Aufgabe zu.

b) Wir setzen uns dafür ein, das **Thema** psychische Gesundheit in der Arbeit zu **enttabuisieren**. Über Risikofaktoren und Gesundheitsgefährdungen muss in den Betrieben offen geredet werden können. Betriebsklima und Unternehmenskultur müssen dies befördern.

c) **Stressprävention muss in alle betrieblichen Entscheidungen eingebaut** und Teil einer präventiv gestalteten Arbeitsorganisation **werden**. Insbesondere eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung, die auch psychische und soziale Belastungen ermittelt, ist eine unverzichtbare Voraussetzung für die Einleitung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Die Gefährdungsbeurteilung ist die Basis – die individuelle Beratung muss dies ergänzen. An dieser Stelle sind die Betriebsärzte besonders gefragt.

d) Um die individuellen Bewältigungsfähigkeiten der Beschäftigten im Umgang mit Belastungen zu entwickeln, ist eine **Stärkung ihrer Gesundheitsressourcen** eine wichtige Aufgabe. Dazu kann auch die betriebliche Gesundheitsförderung beitragen. Sie ist eine wichtige ergänzende Maßnahme zur Primärprävention und trägt der komplexen Verursachung von Gefährdungen der psychischen Gesundheit Rechnung. Hinweise an die Beschäftigten für ihr Freizeitverhalten und die Motivation zu einem gesundheitsfördernden Lebensstil sind wichtige Bestandteile der ärztlichen Beratung und dürfen dabei nicht fehlen, um die Eigenaktivität der Menschen für Ihre Gesundheit zu stärken.

4. Gute gesetzliche Basis

In allen Fällen, in denen Beschäftigte länger erkranken, bietet das betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 84 SGB IX ein wichtiges Instrument, um Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, einer erneuten Erkrankung vorzubeugen und chronische Krankheiten zu verhindern.

5. Betriebsärztliche Versorgung sichern

Bei allen Beschäftigten, die ernsthaft psychisch erkrankt sind, ist eine fachliche Versorgung durch Betriebsärzte und andere Fachleute unabdingbar. Eine entsprechende Erweiterung der Qualifikation für alle Fragen der psychischen und psychosomatischen Faktoren ist dabei Voraussetzung.

Wir stellen fest, dass die arbeitsmedizinische Betreuung an vielen Stellen derzeit nicht ausreichend ist und die ernste Gefahr besteht, dass das Niveau des Gesundheitsschutzes vor allem in kleinen und mittleren Betrieben weiter sinkt. Die Politik ist aufgefordert, die geeigneten rechtlichen Grundlagen zur Stärkung der betriebsärztlichen Vorsorge zu schaffen, die notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen und die arbeitsmedizinischen Lehrstühle auszubauen, anstatt einen weiteren Abbau zuzulassen .

6. Zusammenarbeit notwendig

Auf all diesen betrieblichen Handlungsfeldern halten IG Metall und VDBW eine gute Zusammenarbeit von Betriebs- und Werksärzten und den betrieblichen Interessenvertretungen der Beschäftigten für unerlässlich. Ohne eine gute Beratung, Information und Betreuung der Beschäftigten, ohne ihre aktive Einbeziehung in die Bewältigung der gestiegenen Anforderungen und die Nutzung ihrer Kompetenzen als „Experten ihrer eigenen Arbeit“ werden die Probleme nicht zu lösen sein. Gerade bei dem sensiblen und nach wie vor tabuisierten Thema der psychischen Gesundheit ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Betriebs- und Werksärzten und betrieblichen Interessenvertretungen erforderlich. Da in der gegenwärtigen Krise die Gefahr droht, dass der Druck auf Kranke und weniger Leistungsfähige in den Betrieben steigen kann, treten VDBW und IG Metall für einen Schutz auch erkrankter Beschäftigter ein und setzen sich gemeinsam für eine Stärkung der Prävention ein.

Medizinische Daten sind sensible und schützenswerte Informationen, deren Umgang geregelt ist. Betriebsärzte unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht in vollem Umfang; Verletzungen der ärztlichen Schweigepflicht sind nach § 203 Strafgesetzbuch strafbewehrt. Beschäftigte können sich darauf verlassen, dass Betriebsärzte mit den ihnen anvertrauten gesundheitlichen Informationen sorgfältig umgehen und diese nicht weitergeben.

7. Krise als Chance

Die psychische Gesundheit in der Arbeit ist nach Meinung von IG Metall und VDBW auch für Politik und Wissenschaft eine Herausforderung für die Gesellschaft von morgen. Das Ziel, Erkrankungen zu vermeiden und zum Erhalt psychischer Gesundheit in der Arbeit beizutragen, bedarf der politischen Unterstützung wie auch der Weiterentwicklung von Erkenntnissen über Zusammenhänge und wirksame Gegenstrategien.

Mittlerweile werden auf europäischer Ebene wie auch hierzulande etwa im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) und der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) die Förderung der psychischen Gesundheit und die Prävention von psychischen Erkrankungen als wichtige Aufgaben betrachtet. Entsprechende Netzwerke und Kooperationen sind im Entstehen, benötigen aber ausreichende Ressourcen. Bei der jetzt von der Bundesregierung gestarteten Initiative „Neue Kultur der Arbeit“ sollte das Thema „Psychische Gesundheit in der Arbeit“ einen prominenten Stellenwert erhalten.

Gerade in der aktuellen Situation muss an die Betriebe das Signal gehen, dass auch in Krisenzeiten die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen weiterhin eine hohe Priorität erfordern. Die Bewältigung der Krisenfolgen wird nur mit motivierten und kompetenten Beschäftigten möglich sein. Dazu muss man deren Interesse an gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen ernst nehmen.

Karlsruhe /Frankfurt a.M., im Mai 2009



Tipps für den Arbeitsplatz



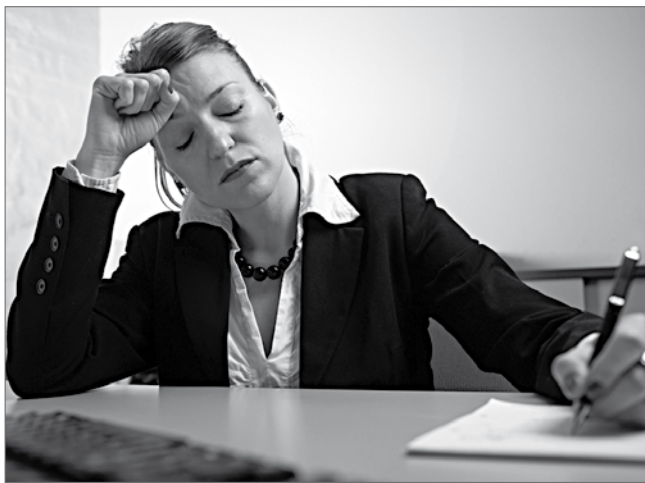
36

Wenn die Psyche Alarm schlägt

Die Meldungen in den Medien schrecken auf: »Doping am Arbeitsplatz«, »Reif für die Couch« oder »Der Stress am Arbeitsplatz wird immer größer«. Auch die Krankenkassen schlagen Alarm. Psychische Krankheiten sind immer häufiger Ursache für Krankmeldungen. Aktuelle Untersuchungen belegen: Je schlechter die Arbeitsbedingungen werden, umso eher streikt die Seele. Psychische Erkrankungen sind die Volkskrankheit des 21. Jahrhunderts.

Das Telefon klingelt, ein »Pling« kündigt die Ankunft einer Mail an, auf dem Handy ruft sich je-

Es ist aber nicht nur die neue Technik, die stresst. Stückzahlen werden erhöht, Arbeitsvorgänge im-



mand per SMS in Erinnerung, gleichzeitig soll der Budgetplan erstellt werden. Multitasking, also die Fähigkeit mehrere Aufgaben gleichzeitig zu bewältigen, gehört heutzutage zu den Standardanforderungen an einen qualifizierten Job. Sechs von zehn Beschäftigten müssen mehrere Aufgaben gleichzeitig lösen und fühlen sich davon belastet.

mer mehr zerstückelt und damit monoton, E-Mails sollen innerhalb von zwei Stunden beantwortet werden, der Kunde liefert das Material zu spät, besteht jedoch auf Einhaltung des Zeitplans, der Vorgesetzte macht Druck, der Arbeitsalltag vieler Menschen besteht aus Zeit- und Termindruck, Stress, hoher Arbeitsdichte und langen Arbeitszeiten.

Die Situation verschärft sich, wenn Beschäftigte entlassen werden und die anderen deren Arbeit mit erledigen müssen. Wenn ein Job nur befristet ist und die Perspektive fehlt. Wenn die Angst kommt, in der Wirtschaftskrise den Job zu verlieren.

Die Gesundheit der Beschäftigten bleibt zunehmend auf der Strecke. »Ein Tinnitus gehört heute schon zum Portfolio eines Projektarbeiters«, sagt der Betriebsrat eines Softwareunternehmens.

Erschöpfung, das Gefühl der Leere, Kopfschmerzen, Schlafstörungen und Rückenschmerzen – die Liste gesundheitlicher Beschwerden ist lang. Nahezu alle Krankenkassen vermelden, dass die Zahl der Krankschreibungen durch psychische Störungen kontinuierlich steigt. Und psychische Krankheiten sind auch der häufigste Grund, warum jemand aus gesundheitlichen Gründen frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden muss.

»Die Leute haben die Schnauze voll, man kann den Bogen nicht überspannen«, sagen Betriebsräte. Und deshalb ist es gerade in Krisenzeiten wichtig, schlechte Arbeit abzuwehren und gute Arbeitsbedingungen einzufordern.

Was sagt die Medizin?

Ist es um die psychische Gesundheit der Beschäftigten tatsächlich so schlecht bestellt?

Panter: Psychische Erkrankungen nehmen eindeutig zu. Die Palette reicht von chronischer Ermüdung über depressive Verstimmungen bis hin zu Psychosen. Von psychischer Gesundheit, wie sie die Weltgesundheitsorganisation definiert, sind wir weit entfernt. Die WHO spricht dabei von Wohlbefinden, Zufriedenheit und Ausgeglichenheit.

Welche Ursachen sehen Sie?

Panter: Menschen gelingt es seltener abzuschalten. Die Arbeit frisst sich immer häufiger in die Freizeit. Sich abends noch in den Firmenrechner einzuloggen, vom Blackberry aus überall und jederzeit Nachrichten zu verfolgen, immer am Handy erreichbar zu sein, hat zur Folge, dass die Gedanken rund um die Arbeit kreisen. Der Mensch braucht jedoch Phasen der Regeneration, um zur Ruhe und zu neuen Kräften zu kommen.

Was kann der Betrieb für die psychische Gesundheit tun?

Panter: Wichtig ist eine gute Unternehmenskultur mit fairem, transparentem Führungsstil und Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten. Dazu gehören eine Arbeitsorganisation, die Menschen weder unter- noch überfordert, humane Arbeitszeiten und eine verlässliche Vergütung. Keine Führung, die sich ausschließlich an betriebswirtschaftlichen Kennziffern orientiert und Menschen zu Kostenfaktoren degradiert.

Dr. Wolfgang Panter, Präsident des Verbandes deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V.



Zahlen & Fakten

- ▶ In vier von fünf deutschen Betrieben stehen die Beschäftigten ständig unter hohem Zeit- und Leistungsdruck (Betriebsrätebefragung des WSI 2009)
- ▶ Die Krankheitskosten von psychischen und Verhaltensstörungen sind 2006 auf 26,7 Milliarden Euro angestiegen (Statistisches Bundesamt, Destatis)
- ▶ Seit 1995 sind die Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen um 80 Prozent gestiegen (Wissenschaftliches Institut der AOK 2009)
- ▶ Fünf Prozent der 20- bis 50-jährigen Erwerbstätigen putschen sich mit leistungssteigernden Mitteln auf (DAK-Gesundheitsreport 2009)

Gute Beispiele aus der Praxis

Welche körperlichen und auch psychischen Gefährdungen durch schlechte Arbeitsorganisation, Über- oder Unterforderung, miesen Führungsstil oder inhumane Ar-

beitszeiten entstehen, lässt sich mit der Gefährdungsbeurteilung herausfinden. Die ist im Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben. Betriebsräte müssen jedoch oft selbst ini-

tativ werden und ihre Mitbestimmungsrechte einfordern, damit Risiken am Arbeitsplatz unter die Lupe genommen werden können.

Monotonie und wenig Handlungsspielraum

Die Gefährdungsanalyse in der Spinnerei Neuhof in Hof brachte die gesamte Palette körperlicher und psychischer Belastungen an den Tag: schwere körperliche Arbeit, Lärm, schlechte Beleuchtung, Zwangshaltungen, Leistungsdruck, ständige Überwachung, wenig Anerkennung. Erste Erfolge können sich sehen lassen. Beispielsweise wurde eine Ballengreifmaschine angeschafft, wodurch häufiges Bücken und eine verdrehte Körperhaltung in einem der Vorwerkssäle der Vergangenheit angehören. »Wir

sind gut vorangekommen«, sagt Betriebsratsvorsitzender **Randolph Oechslein**, jetzt gelte es, die nächste Etappe anzugehen und auch die psychischen Belastungen zu minimieren. Sich als kleines Rädchen zu fühlen, immer gleiche Tätigkeiten abspulen zu müssen und selbst wenig entscheiden zu dürfen – das macht den Kollegen zu schaffen. Der Betriebsrat, unterstützt vom Projekt »Demografik«, verfolgt die Idee, durch eine andere Arbeitsorganisation für Belastungs- und Tätigkeitswechsel zu sorgen.

Schlechter Führungsstil

An der Belegschaft lag es nicht, dass sich die Stimmung im Edelmetallbetrieb **Chopard** in Birkenfeld bei Pforzheim schlagartig verschlechterte. Doch mit dem neuen Personalchef zog eine neue Führungskultur ins Unternehmen ein, die zu großem Unmut führte. Kranke Kollegen wurden unter Druck gesetzt, Überwachungskameras wurden installiert, es hagelte Abmahnungen, jedes angebliche Fehlverhalten wurde sanktioniert. Der Betriebsrat nahm die Beschwerden der Belegschaft zum Anlass, mit Hilfe der IG Metall das Thema Arbeits-

und Gesundheitsschutz anzupacken. Zunächst mit dem Ziel, die Führungskultur zu verändern. Seit zwei Jahren werden die Beschäftigten in jeder Abteilung mit neuem Vorgesetzten über dessen Führungsverhalten befragt. »Vorgesetzte sollen merken, dass sie nicht mehr schalten und walten können, wie sie wollen«, erklärt Betriebsratsvorsitzender **Jürgen König**. Der Fragebogen ist jetzt auch Grundlage für die Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen, die kürzlich mit der Geschäftsleitung vereinbart worden ist.

+++ Stresskammer +++ Stresskammer +

Was passiert eigentlich bei Stress im Körper? Das kann jeder selbst in der Stresskammer testen. Der erste Durchgang ist noch gemächlich zu bewältigen. Sobald eine von fünf Farben aufleuchtet, muss man den passenden Knopf drücken. Beim zweiten Durchgang steigt der Stress: Immer schneller leuchten die Farben auf, immer schneller muss man drücken. Dazu ist die Beleuchtung schlecht, die enge Kabine nervt, das Telefon klingelt, Gesprächsfetzen dringen

ans Ohr. In der Stresskammer zeigen Messungen, wie der Puls steigt, sich Schulter- und Nackenmuskulatur verspannen und die Haut feucht wird. Stress macht sich körperlich bemerkbar. Die mobile Stresskammer, die über die Berufsgenossenschaften für betriebliche Aktionen kostenlos zu ordern ist, eignet sich, um für das Thema Stress im Betrieb zu sensibilisieren.

► www.dguv.de/bgag/de/praxisfelder/stresskammer/index.jsp

Leistungsverdichtung und Angst in der Krise

Marathonschichten gehören in den **Badischen Stahlwerken** in Kehl zur Vergangenheit. Die kurzen Zyklen von zwei, maximal drei Tagen pro Schicht finden große Zustimmung bei den Kollegen, die sich längst nicht mehr so gerädert fühlen wie früher. Zurzeit werden die Arbeitsplätze bei den Badischen Stahlwerken zum zweiten Mal im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auf psychische Belastungen untersucht. Betriebsratsvorsitzender **Frank Zehe** fürchtet, dass die Ergebnisse dramatischer ausfallen als

in der ersten Runde. Innerhalb von sechs Jahren wurde die jährliche Produktion um fast 400 000 Tonnen Stahl hochgeschraubt, »und das mit dem gleichen Personal«. Zur Leistungsverdichtung kommt die Angst, in der Krise den Arbeitsplatz zu verlieren. Obendrein wollen die Badischen Stahlwerke ins Tarifgebiet des Saarlandes wechseln, was Einkommensverluste zur Folge hätte. »Ich rechne mit deutlich mehr Klagen über Stress und Druck«, sagt Betriebsratsvorsitzender **Frank Zehe**.

Durch Kontrollkultur und Zeitdruck stark belastet

»Wir suchen stets talentierte und motivierte neue Mitarbeiter, die zum Erfolg unseres Unternehmens beitragen können«, heißt es auf der Website von **SAP**. Keine Frage – ein Job bei »Deutschlands bestem Arbeitgeber« ist bei Hochschulabsolventen begehrt. Über die andere Seite der Medaille spricht kaum jemand: Die Zahl der Langzeiterkrankungen steigt, 50 bis 60 Stunden pro Woche sind nicht ungewöhnlich, jeder Zweite fühlt sich durch Zeitdruck stark belastet (»das Hamsterrad hier dreht schon extrem schnell«), alles soll gleichzeitig und sofort erledigt werden, der Verlust einer »wertorientierten Unternehmenskultur« führt zu Unzufriedenheit und Unverständnis. Das sind Ergebnisse einer Befragung von SAP-Beschäftigten durch das ISF im so

genannten DIWA-IT-Projekt. Die Ursachen für die zunehmenden psychischen Belastungen sehen die beiden IG-Metall-Betriebsräte **Ralf Kronig** und **Johannes Reich** in einer durch übersteigerte Gewinnmargen-Ansprüche zunehmenden Kontrollkultur: Bei ständig nach oben gesetzten Zielvorgaben gerät in der so genannten Vertrauensarbeitszeit die eigene Zeit unter die Räder. Hinzu kommt die Leistungsverdichtung durch den Abbau von weltweit 3 000 Jobs. »Viele Kollegen überschreiten die Grenzen ihrer Belastbarkeit auf Kosten ihrer Gesundheit.« Der Betriebsrat will jetzt mit einer Gefährdungsbeurteilung den psychischen Belastungen auf den Grund gehen und mit einer Reihe von Maßnahmen der zunehmenden Überlastung gegensteuern.



Risiko Arbeitswelt

Die Arbeitswelt gehört neben Familie, Freunden und Freizeit zu unseren zentralen Lebensbereichen. Wir verbringen mehr wache Zeit auf unserem Arbeitsplatz als

woanders. Deshalb sind die Arbeitsbedingungen maßgeblich für Wohlbefinden, Gesundheit und Persönlichkeitsentwicklung. Darüber hinaus ist es wichtig, jedem

Einzelnen die Möglichkeit zu geben, sich Freiräume zu verschaffen, sich zu erholen und bei drohender Überlastung Nein sagen zu können.

Kollegen in seelischer Not

„Ich geh dann mal zu Johann.“ Wer Johann Treubert, den Sozialberater bei ZF Sachs in Schweinfurt, in seinem Büro aufsucht, dem liegt etwas schwer auf der Seele. Treubert ist oft der erste, der Zeit hat zuzuhören, der schnell eingreift, bevor jemand die Fassung verliert, Kontakt zu Fachkliniken herstellt und bei der Integration psychisch Kranker im Betrieb hilft. Psychische Erkrankungen wie Depressionen, Verhaltensauffälligkeiten oder Persönlichkeitsstörungen nehmen zu, sagt Treubert.



Wie erkennt man, dass ein Kollege oder eine Kollegin seelische Probleme hat?

Traubert: Wenn jemand kaum noch spricht und sich immer stärker zurückzieht, hyperaktiv wirkt oder auch aggressiv. Kurzum: Wenn sich jemand deutlich anders verhält als zuvor. Weitere Anzeichen sind nachlassende Qualität und Leistung bei der Arbeit, Veränderungen im Aussehen, auch Fehltag bei einem, der nie fehlte.

Inwieweit spielen Arbeitsbedingungen eine Rolle bei psychischen Erkrankungen?

Gesundheitliche Folgen von arbeitsbedingtem Stress

Stress zeigt sich auf drei Ebenen: der körperlichen, der psychischen und auf der Verhaltensebene. Dabei kann es zu kurzfristigen Symptomen und langfristigen Folgen kommen.

KURZFRISTIGE SYMPTOME

Körperlich

- ▶ Der Atem geht schneller
- ▶ Herz und Kreislauf arbeiten stärker (Herzklopfen)
- ▶ Schwitzen
- ▶ Magen- und Darmaktivität werden zurückgefahren
- ▶ Stottern

Psychisch

- ▶ Nervosität, Angst
- ▶ Ärger/Wut
- ▶ Frustration
- ▶ Konzentrations-schwierigkeiten

Verhalten

- ▶ Gereiztheit/Aggressivität
- ▶ Leistungsschwankungen
- ▶ Unkoordiniertes Arbeiten/Fehler

LANGFRISTIGE FOLGEN

Körperlich

- ▶ Schlafstörungen
- ▶ Hautprobleme/Allergien
- ▶ Herzerkrankungen
- ▶ Geschwächtes Immunsystem
- ▶ Rückenschmerzen
- ▶ Magen-Darm-Beschwerden
- ▶ Bluthochdruck
- ▶ Erhöhter Blutzucker-/Cholesterinspiegel
- ▶ Potenzstörung/Libidoverlust

Psychisch

- ▶ Einschränkung der kognitiven Leistungsfähigkeit
- ▶ Burnout
- ▶ Depressivität

Verhalten

- ▶ Sucht
- ▶ Sozialer Rückzug
- ▶ Fehlzeiten
- ▶ Leistungsabfall

Wie aus Stress psychische Erkrankungen entstehen

Psychische Belastungen lassen sich von Zeit zu Zeit aushalten. Aber nicht auf Dauer. Kopf und Körper zeigen Ermüdungerscheinungen. Gelingt es nicht, sich zu entspannen, abzuschalten und zur Ruhe zu kommen, können die Belastungen und Überbeanspruchungen problematisch werden. Das zeigt sich zunächst in Gefühlen von Erschöpfung, Gereiztheit, Kopfschmerz und innerer Unru-

he. Langfristig können solche Befindlichkeitsstörungen zu psychischen und psychosomatischen Erkrankungen führen. Je später der Zusammenhang zwischen betrieblichen Einflüssen und psychischer Fehlbelastung aufgedeckt wird, desto ungünstiger ist die Prognose, weil die Krankheit chronisch werden kann, warnt der Verband der Betriebs- und Werksärzte.

Traubert: Für psychische Erkrankungen kann es viele Ursachen geben, auch außerhalb des Betriebes. Allerdings fällt es im Betrieb schnell auf, wenn jemand in Qualität und Quantität nachlässt und sein Verhalten verändert. Große Belastungen durch Zeit- und Leistungsdruck, Dreischichtarbeit, Projektarbeit, Terminvorgaben können seelische Nöte jedoch verstärken. Es ist aber auch nicht auszuschließen, dass die psychischen Erkrankungen ihren Ursprung in der betrieblichen Arbeit haben.

Wer ist am stärksten betroffen?

Traubert: Betroffen sind Beschäftigte quer durch die Abteilungen, ob Angestellte oder gewerbliche Kollegen; es trifft alle. Psychische Erkrankungen nehmen zu und die Fälle werden auch schwieriger. Wir bräuchten im Betrieb dringend eine hauptamtliche Kraft. Nebenbei und ohne eine fundierte Ausbildung ist die Erste Hilfe nicht zu gewährleisten. Fachliches Wissen

und Kompetenz sind Voraussetzungen für die betriebliche Sozialberatung.

Ist eine psychische Erkrankung automatisch das Ende bei ZF Sachs?

Traubert: Nein, keinesfalls. Im »Offline«-Projekt sind zurzeit rund 30 Männer und Frauen beschäftigt, die zum Teil psychisch erkrankt sind. Sie unterliegen aber nicht dem Prämienlohnsystem oder dem üblichen Arbeits- und Zeitdruck, sondern arbeiten im Normal- oder maximal im Zweischichtbetrieb. Sie gestalten ihren Tagesablauf nach ihren Fähigkeiten und gesundheitlichen Möglichkeiten. Auch der Arbeitsbeginn kann sich nach der medikamentösen Behandlung richten. Damit gehört ZF Sachs zu den Betrieben, die psychisch Erkrankte integrieren und den Betroffenen eine Weiterbeschäftigung ermöglichen.

■ Johann Traubert ist Sozialberater und Schwerbehindertenvertreter bei ZF Sachs in Schweinfurt

Wer lange arbeitet, schläft schlechter

Jeder fünfte Vollzeitbeschäftigte klagt über Schlafstörungen. Unter den Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten von mehr als

60 Stunden leidet sogar jeder vierte unter Schlafbeschwerden, wie die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

herausfand. Die Forscher kamen zu dem Ergebnis, dass es einen direkten Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und gesundheitlichen

Beschwerden gibt. Kurzum: Wer lange arbeitet, hat häufiger mit Schlafstörungen, Rückenschmerzen und Herzbeschwerden zu kämpfen.

Tipps für Betriebsräte

Jeder Einzelne kann etwas für mehr Wohlbefinden und Gesundheit tun. Reichen wird das jedoch nicht. Vielmehr müssen sich die Betriebe darum kümmern, dass Stressquellen vermindert werden und psychisch Angeschlagene Unterstützung finden. Hier sind die Betriebsräte gefragt. Dabei bieten sich folgende Handlungsschritte an.

1 Tabus brechen

»Ich kann nicht mehr«, das traut sich kaum jemand laut zu sagen. Aus Angst, als nicht belastbar zu gelten. Überbordende Leistungsanforderungen und unrealistische Zielvereinbarungen sind keine Probleme von Einzelnen. Viele leiden darunter, schweigen aber. Weil jeder glaubt, was das Unternehmen vermittelt: Es liegt an dir,

wenn du die Ziele nicht schaffst. Deshalb ist es wichtig, das Tabu zu durchbrechen. Gute Erfahrungen haben Betriebsräte und Gewerkschaften gemacht, wenn anonymisierte Erfahrungsberichte betriebsintern veröffentlicht werden. Eine gute Methode, unzumutbare Belastungen im Schutz der Anonymität öffentlich zu machen.



2 Arbeit gesundheitsverträglich gestalten

Präventive Arbeitsgestaltung bedeutet, Arbeit schon im Stadium der Planung so zu gestalten, dass sie der Gesundheit zuträglich ist. Sonst müssen Arbeitsabläufe

und -systeme hinterher für viel Geld korrigiert werden. Eine solche Prävention von Beginn an ist der beste Beitrag zur psychischen Gesundheit bei der Arbeit.

3 Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein zentrales Element des Gesundheitsschutzes. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, arbeitsbedingte Gefährdungen zu ermitteln und sie zu mindern. Der Betriebsrat hat nach § 87.1.7 BetrVG das Recht auf Mitbestimmung.

Wichtig ist, nicht nur körperliche Risikofaktoren zu ermitteln, sondern auch psychische, die durch Termin- und Zeitdruck entstehen können, durch Schichtarbeit oder permanente Überstunden, durch ständige Störungen oder schlechten Führungsstil.

4 Betriebliche Gesundheitsförderung – jeden Einzelnen stärken

Immer mehr Unternehmen legen Wert auf betriebliche Gesundheitsförderung, um gezielt Arbeitsbelastungen zu verringern und Beschäftigte dabei zu unterstützen, sich angemessen zu verhalten. Dabei gilt es, auch die Ressourcen und Potenziale jedes einzelnen Beschäftigten zu stärken, sprich: seine Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Erfahrungen und Stärken im Blick zu haben. Dazu gehören beispiels-

weise die Vermittlung von mehr Gesundheitsbewusstsein und gesundheitsförderliche Techniken wie zum Beispiel Stressbewältigung, Bewegung am Arbeitsplatz, Ernährungsberatung oder Raucherentwöhnung. Zu den in der Praxis bewährten Werkzeugen der Gesundheitsförderung zählen Gesundheitszirkel, Gesundheitsberichte, Mitarbeiterbefragungen und Arbeitskreise Gesundheit.

5 Betriebliche Eingliederung

§ 84 des Sozialgesetzbuches IX verpflichtet den Arbeitgeber zu einem sogenannten betrieblichen Eingliederungsmanagement, wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen – ununterbrochen oder wiederholt – arbeitsunfähig ist. Ziel des Eingliederungsmanagements ist es, Arbeitsunfähigkeit

zu überwinden, einer erneuten Krankheit vorzubeugen und chronische Krankheiten zu verhindern. Im Kern geht es darum, den Arbeitsplatz und die Beschäftigungsfähigkeit abzusichern. Betriebliches Eingliederungsmanagement ist mitbestimmungspflichtig. Es geht also nicht ohne Betriebsrat.

6 Experten für die Gesundheit

Ist jemand ernsthaft erkrankt, braucht er fachliche Unterstützung. Deshalb ist es wichtig, dass Unternehmen professionelle Anlaufstellen schaffen. Dazu gehö-

ren nicht nur Betriebs- und Werksärzte, sondern auch Sozialberater, Suchtberater und psychologisch geschultes Fachpersonal sind notwendig.

Seminare der IG Metall

...im IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel: Grundlagen der Mitbestimmung im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz (AuG II)

5.-17.7.2009 SB02809
16.-28.8.2009 SB03409
11.-23.10.2009 SB04209
6.-18.12.2009 SB05009

Menschengerechte Gestaltung der Arbeit (AuG III b)

20.7. bis 31.7.2009 SB03009
25.10. bis 6.11.2009 SB04409

Psychische Belastungen beurteilen (AuG III c)

27.9.-2.10.2009 SB04009
Dazugehöriger Workshop:
13.-16.12.2009 SE05109

In den Seminaren geht es um den Zusammenhang von Belastung, Beanspruchung und möglichen arbeitsbedingten Erkrankungen. An praktischen Beispielen werden Grundsätze und Verfahren der Gefährdungsermittlung und -beurteilung erprobt. Aus dem Arbeitsschutzgesetz, ausgewählten Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen werden Ansatzpunkte für die Gestaltung von guter Arbeit beraten und die Durchsetzung diskutiert.

Materialen und Hilfe der IG Metall

Das **StressBarometer** ist ein Fragebogen sowie ein excel-basiertes Auswertungstool zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nach § 5 ArbSchG. Der **Arbeitszeit-TÜV** ermittelt computergestützt Belastungen durch Dauer der Arbeitszeit, Schichtarbeit und Arbeitszeitflexibilisierung. Er dient als Argumentationshilfe, um längere Wochenarbeits-

zeiten abzuwehren und ist zur Gefährdungsbeurteilung betrieblicher Arbeitszeiten nach § 5 ArbSchG geeignet. »**Psychische Belastungen beurteilen – aber wie?**« lautet der Titel der betrieblichen Handlungshilfe für Gefährdungsbeurteilungen. Alles zu bestellen unter www.igmetall.de Themen Arbeit und Gesundheit Material/Bestellungen.

