



Eva Zinke IG Metall

„ Zukunftsfähige Arbeit gesund gestalten“

Workshop 2b: Arbeit und psychische Gesundheit

Aufgaben betrieblicher Prävention und
betrieblicher Eingliederung

Fachveranstaltung RKW-Netzwerk „Gesundheit im Betrieb“ am 4. Februar 2009



Gliederung:

➔ I. Situation in den Betrieben

➔ II. Was kann der Betrieb tun

- auf der Ebene der Prävention
- auf der Ebene der Rehabilitation/Eingliederung?

➔ III. Handlungsmöglichkeiten des Betriebs-/ Personalrats



I. Zunahme von psychischen Stressbelastungen

- ▶ **Steigende Komplexität der Arbeitsinhalte**
- ▶ **Zunehmende Verantwortung**
- ▶ **Hoher Zeitdruck, zunehmend Flexibilität u. Überstunden**
- ▶ **Permanente organisatorische Veränderungen**
- ▶ **Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse**
- ▶ **Drohender Arbeitsplatzverlust**
- ▶ **Mängel bei Führungskräften (fachliche/soziale Kompetenz)**
- ▶ **Verschlechterung des Betriebsklimas - Misstrauenskultur**



I. Unsicherheit beim Umgang mit psychischen Störungen

Betroffene

- ▶ versuchen Krankheitsprozess zu verbergen, Angst darüber zu sprechen
- ▶ Leistungen verändern sich: unkonzentriert, vergesslich, Fehlerhäufung, Aufgaben unvollständig erledigt, bei Kritik Selbstzweifel, Versagensängste
- ▶ Sozialverhalten ändert sich: wirken abwesend, tieftraurig, misstrauisch, sondern sich ab
- ▶ sind oft wochenlang krank, melden sich u. U. nicht („tauchen ab“)

Kollegen/innen/Vorgesetzte merken

- Veränderung oft erst spät
- ▶ versuchen „irgendwie“ zu helfen oder ignorieren die Auffälligkeit
- ▶ stufen Betroffene als „schwierig“ ein, unsicher, wie man reagieren sollen
- ▶ nach Wochen: Vorwürfe, Konflikte, Mitarbeiter- u. Disziplinalgespräche
- ▶ Abmahnungen, Kündigung



II. Rahmenbedingungen für Gesundheit herstellen

Nicht nur die Ursachen von Krankheit bekämpfen, sondern gezielt die Rahmenbedingungen für Gesundheit herstellen

Definition der WHO „Gesundheit ist der Zustand vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht das Freisein von Krankheiten und Gebrechen“.

Neuere Definitionen ergänzen: „Gesundheit ist eine Fähigkeit zur Problemlösung und Gefühlsregulierung, durch die ein positives seelisches und körperliches Befinden - insbesondere ein positives Selbstwertgefühl - und ein unterstützendes Netzwerk sozialer Beziehungen erhalten und wiederhergestellt wird.“(Badura).



II. Was kann der Betrieb tun?

- ➔ **Das Arbeitsschutzgesetz mit Leben erfüllen**
- ➔ **Betriebliche Gesundheitsförderung**
- ➔ **Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement**
- ➔ **Betriebsvereinbarungen zur Unterstützung „psychischer Gesundheit“**
- ➔ **Information/Aufklärung über das Thema „Psychische Gesundheit“**
- ➔ **Qualifizierung der Führungskräfte**
- ➔ **Unterstützung und Beratung durch interne und externe Experten (Netzwerke)**



II. Das Arbeitsschutzgesetz mit Leben erfüllen

Arbeitsschutzgesetz:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu treffen, Insbes.

- ➔ für eine geeignete Organisation zu sorgen und Mittel bereitstellen
- ➔ Gefährdungsanalyse, darunter fallen auch psychische Belastungen
- ➔ Maßnahmen der menschengerechten Arbeitsgestaltung (Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsumwelt, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen) festlegen, umsetzen und Wirkung prüfen.
- ➔ Rangfolge der Schutzmaßnahmen beachten: Ursachen müssen vorrangig beseitigt werden, individuelle Maßnahmen können ergänzen.



II. Medikamente und Arbeitssicherheit

Unfallverhütungsvorschrift

§ 15 Allgemeine Unterstützungspflichten und Verhalten

(2) Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen und anderer berauschender Mittel nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

(3) Absatz 2 gilt auch für die Einnahme von Medikamenten.

Bei Medikamenteneinnahme in Zusammenhang mit psychischen Erkrankungen

- ▶ Rücksprache mit dem Betriebsarzt
- ▶ Beratungsstelle (Therapie-/Suchtberatung)



II. Gesundheitsförderung im Betrieb

- ▶ **Arbeitszeitregelung: u. a. Pausen, Überstunden, Urlaub
Arbeitsorganisation, Personalentwicklung**
- ▶ **§ 20 SGB V nutzen: Gesundheitszirkel/Situationsanalysen,
Präventionsangebote: Stressbewältigung, Entspannung,
Ausdauersport, Ernährung, Gesundheits-/Suchtberatung**
- ▶ **Betriebsvereinbarung: Maßnahmen zur Verbesserung des
Betriebsklimas (z. B. Unternehmensleitlinien), Suchtprävention
und –hilfe, Vorgesetztenschulung, Konfliktmanagement,
Coaching, Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
- ▶ **Betriebliches Netzwerk „Psychische Gesundheit“,
Zusammenarbeit mit externen Beratungsstellen: Betriebsarzt,
Gesundheits- Suchtbeauftragte, Psychologen, Ärzte,
Berufsgenossenschaft, Krankenkassen, Integrationsfachdienste, usw.**



II. Wiedereingliederung nach Krankheit

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement § 84.2 SGB IX**
- **Stufenweise Wiedereingliederung § 28 SGB V u. § 74 SGB IX**
- **Belastungserprobung/Arbeitstherapie § 27.1.7 SGB VII u. § 42 SGB V**
 - ▶ **Zustimmung des/der Betroffenen**
 - ▶ **Eingliederungsteam: Vertreter Arbeitgeber, Betriebs-/Personalrat sowie Schwerbehindertenvertretung, ggf. Betriebsarzt , weitere Personen**
 - ▶ **Externe Hilfe: Servicestellen der Reha-Träger bzw. Integrationsamt, Integrationsfachdienst, ggf. weitere Institutionen**
 - ▶ **Sicherung abgestimmten Vorgehens aller betrieblichen Stellen (Betriebsvereinbarung)**



II. Betriebsvereinbarung abschließen

Betriebsvereinbarung „BEM“ regelt z. B.

- ▶ **Ziele**
- ▶ **Funktion u. Aufgaben des Integrationsteams**
- ▶ **Reglungen zum Schutz persönlicher Daten,**
- ▶ **Interventionskette (Stufenplan)**
- ▶ **abgestimmte Maßnahmen und Hilfeangebote (intern u. extern)**
- ▶ **Information, Qualifizierung**
- ▶ **Qualitätssicherung - jährlicher Bericht**



II Maßnahmen im Rahmen des BEM können sein:

- ▶ **Gefährdungs- und Arbeitsplatzanalyse**
- ▶ **arbeitsmedizinische Beratung**
- ▶ **individuelle u. arbeitsplatzbezogene Gesundheitsberatung**
- ▶ **ergonomische Optimierung des Arbeitsplatzes**
- ▶ **menschen- behinderungs- u. altersgerechte Arbeitsgestaltung**
- ▶ **individuelle Gestaltung der Arbeitsorganisation, Arbeitszeit**
- ▶ **Begleitung der stufenweise Wiedereingliederung**
- ▶ **Trainingsarbeitsplatz**
- ▶ **Arbeitsplatzumbesetzung**



II Betriebliches Netzwerk „Psychische Gesundheit“

Internes Netzwerk:

- ▶ Betriebsrat,
Schwerbehindertenvertretung
- ▶ Betriebsarzt, Fachkraft für
Arbeitssicherheit
- ▶ Betrieblich Beauftragte: z.B.
Gesundheitsbeauftragte,
Sozialberatung,
Suchtbeauftragte,
Sicherheitsbeauftragte
Gleichstellungsbeauftragte
- ▶ Vorgesetzte des Vertrauens,
Kollegen/in des Vertrauens

Externes Netzwerk z.B.:

- ▶ Integrationsamt, -fachdienst
- ▶ Kranken-, Unfall-, Renten-
versicherung, Reha-Einrichtungen
- ▶ behandelnde Ärzte, Psychologen,
- ▶ psychosoziale Beratungsstellen,
Suchtberatung, Mobbingberatung,
Gesundheitsamt Schuldnerberatung,
Familienberatung, SHG usw.
- ▶ Familienangehörige, Freunde



Beispiel Unterstützung im Rahmen des BEM

- ➔ länger als 6 Wochen Krank – Anschreiben des Integrationsteams mit Rückmeldung
- ➔ Kontaktaufnahme der Vertrauensperson (Prozessbegleitung)
- ➔ Termin für ein Erstgespräch: Abklärung der bereits erfolgten Maßnahmen, weitere mögliche Maßnahmen, z.B. stufenweise Wiedereingliederung, Unterstützung bei Anträgen (u.a. Reha, Schwerbehinderung), Fragen der Arbeitsgestaltung (Betriebsarzt), Klärung von Konflikten im Arbeitsbereich) sowie Besprechung der weiteren Schritte und Personen, die einbezogen werden sollen/müssen.
- ➔ **Beispiel Begleitung der stufenweise Wiedereingliederung:** Information über die Maßnahme, Besprechung des Wiedereingliederungsplans mit betroffener Person, dem Leiter und den Kollegen/innen im Arbeitsbereich, Abstimmung der Arbeits-Zeiten mit den Therapie-Zeiten, erforderliche Maßnahmen (z.B. Überprüfung des Aufgabenzuschnitts, Qualifizierungsbedarf, ergonomische Gestaltung, Arbeitszeit), wenn erforderlich Klärung „Medikamente“ und „Arbeitssicherheit.“; Abschlußgespräch; Koordination der Maßnahmen mit zuständigen Fachleuten (z.B. Betriebsarzt, Einkauf), achten auf Einbeziehung von Betriebsrat und SchwerbehV

II Betroffenen mit Respekt begegnen

- ↪ **Jeder Fall ist anders, es gibt keine Patentrezepte.**
- ↪ **Lösungsansätze müssen betriebsnahe und individuell angepasst werden.**
- ↪ **Nicht über den Kopf der Betroffenen hinweg entscheiden, sondern sie an der Ursachenanalyse und Maßnahmenfindung beteiligen.**
- ↪ **Veränderungen sind in der Regel prozesshaft, dauern längere Zeit und können nicht durch Schnellschüsse erreicht werden.**



II. Information / Aufklärung über „psychische Gesundheit“

- ▶ **Sich informieren über Broschüren, Praxishilfen, Internet**
- ▶ **Zum Thema in Betriebsgremien machen, z.B. Arbeitsschutzausschuss, Arbeitskreis Gesundheit**
- ▶ **Thema in Betriebs- / Abteilungsversammlungen aufgreifen**
- ▶ **Betriebszeitung, Aushang, Internet nutzen**
- ▶ **Einbeziehen von Experten, z.B. Beratungsstellen, Fachkliniken, Krankenkassen, Selbsthilfegruppen, Berufsgenossenschaften**
- ▶ **Qualifizierung von Führungskräften, Betriebs-/Personalrat, Schwerbehindertenvertretung u.a.**



II. Qualifizierung der Führungskräfte – Mitarbeiterorientierte Konzepte

- ▶ **Rolle, Aufgaben u. Pflichten von Führungskräften**
- ▶ **Mitarbeiter-/teamorientierte Führung**
- ▶ **Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit**
- ▶ **Soziale Unterstützung bei der Aufgabenerledigung**
- ▶ **Beteiligung der Mitarbeiter bei Planungs- und Entscheidungsprozessen**
- ▶ **Weiterentwicklung der Mitarbeiter, Stressmanagement, Wahrnehmung von Hilfeangebote**
- ▶ **Gesprächsführung bei unterschiedlichen Anlässen (Mitarbeiter-, Fürsorge-, Klärungs-, Konflikt-, Stufen-, Disziplinar-, Qualifizierungsgespräche)**



III. Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

- ➔ **§ 98 BetrVG: Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen – z.B. Führungskräftebildung**
- ➔ **§ 99 BetrVG: Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen- z.B. bei Versetzung und Umgruppierung**
- ➔ **§ 102 BetrVG: Mitbestimmung bei Kündigung – z.B. wegen psychischer Erkrankung**
- ➔ **§ 28a Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen – Einrichtung von Gesundheitszirkeln (ab 100 Beschäftigte)**
- ➔ **§ 9 ASiG: Zusammenarbeit von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit mit dem Betriebsrat**
- ➔ **§ 84 Abs 2 SGB IX: Überwachung der Umsetzung des BEM**

III. Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

- ➔ § 74 BetrVG: Grundsätze für die Zusammenarbeit - monatliche Besprechung mit dem Arbeitgeber nutzen**
- ➔ § 75 BetrVG: Grundsätze für die Behandlung von Betriebsangehörigen – die freie Entfaltung der Persönlichkeit im Betrieb schützen und fördern, z.B. bei Ausgrenzung**
- ➔ § 76 BetrVG: Einigungsstelle – bei Meinungsverschiedenheit**
- ➔ § 80 BetrVG: Allgemeine Aufgaben – Überwachung des Arbeitsschutzes, Beantragung von Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, Sachkundige Arbeitnehmer und Sachverständige hinzuziehen**
- ➔ § 84 und § 85 BetrVG Regelung von Beschwerden – z.B. Arbeitsverdichtung, Überstunden, Unterbesetzung**



III. Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

- ➔ § 87 BetrVG: Mitbestimmungsrecht – Ausgestaltung des Arbeitsschutzes, z.B. Analyse psychischer Belastungen**
- ➔ § 88 BetrVG: Freiwillige Betriebsvereinbarung – Gesundheitsförderung, Ausgestaltung des Eingliederungsmanagement, Verbesserung des Betriebsklimas**
- ➔ § 90 BetrVG: Unterrichts- und Beratungsrechte – bei der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung**
- ➔ § 91 BetrVG: Mitbestimmungsrecht – bei besonderen Arbeitsbelastungen, die den Erkenntnissen der menschengerechten Arbeit widersprechen**



III. Perspektiven für Gesundheit im Betrieb entwickeln

- ➔ Das Betriebsratsgremium ins Boot holen**
- ➔ sich informieren über „ psychische Gesundheit“**
- ➔ Situationsanalyse im Betrieb durchführen**
- ➔ Experten und Belegschaft einbeziehen**
- ➔ Konzept entwickeln**
- ➔ Beim Arbeitgeber gesundheitsförderliche Maßnahmen beantragen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen**
- ➔ Betriebsvereinbarung abschließen**



III. Perspektiven für Gesundheit im Betrieb entwickeln

Ausgangsfragen für jeden Betrieb müßte sein:

- ↪ Welche krank machenden körperlichen, psychischen und sozialen Belastungen sind im Betrieb?**
- ↪ Welche gesundheitsfördernden Bedingungen braucht der Betrieb, damit Kollegen/innen leistungsfähig und motiviert bleiben?**
- ↪ Was muß im Betrieb konkret geändert werden?**
- ↪ Sind die Beschäftigten ausreichend beteiligt?**
- ↪ Sind alle Betriebsbereiche eingebunden und arbeiten sie in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie der Gesundheitsförderung auch zusammen?**



DGB - Index „Gute Arbeit“ – 15 Arbeitsdimensionen, an deren Gestaltung der Arbeit zu messen ist:

- 1. Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten**
- 2. Möglichkeiten für Kreativität**
- 3. Aufstiegsmöglichkeiten**
- 4. Arbeitszufriedenheit**
- 5. Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten**
- 6. Führungsqualität**
- 7. Betriebskultur**
- 8. Kollegialität**
- 9. Sinngehalt der Arbeit**
- 10. Arbeitszeitgestaltung**
- 11. Arbeitsintensität**
- 12. Emotionale Anforderungen**
- 13. Körperliche Anforderungen**
- 14. Berufliche Aussichten**
- 15. Einkommen**



Workshop 2: Arbeit und psychische Gesundheit

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit