

Betriebsärzte gefragt!

Leitfaden zu psychischen Belastungen und den Folgen in der Arbeitswelt

Bei psychischen Belastungen im Arbeitsleben können alle mitreden – und sie tun es!

Hausärzte und Psychologen, Ingenieure und Sportwissenschaftler, Betroffene und Bedrohte, Unternehmer und Arbeitnehmer, und alle tun es sicher besten Willens und nicht zu Unrecht. Sie haben ihre jeweiligen Kompetenzen oder Erfahrungen, die ihren öffentlichen Äußerungen und betrieblichen Unterstützungsangeboten mehr oder weniger Glaubwürdigkeit verleihen.

Über die Gründe dafür, dass Betriebsärzte in der Öffentlichkeit und teilweise auch in den Betrieben bei diesem Thema nicht stets zuerst genannt werden, soll hier nicht spekuliert werden. Entscheidend ist, dies schnell zu ändern – im Interesse der Unternehmen und ihrer Beschäftigten.

Hierbei mag ein vorzüglicher Leitfaden hilfreich sein, den die deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) im Februar 2010 herausgegeben hat.

Unter dem Titel: „Leitfaden für Betriebsärzte zu psychischen Belastungen und den Folgen in der Arbeitswelt“ liegt nach dem diesbezüglichen Leitfaden des Verbandes Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW) nun auch eine umfassende und übersichtliche Handreichung der DGUV vor, die die zentrale Rolle des Betriebsarztes in dieser Frage angemessen beschreibt und begründet.

Übersichtlich gegliedert, beschreibt der Leitfaden in fünf Kapiteln rechtliche Grundlagen, psychische Belastungen und ihre Auswirkungen, die praktische Vorgehensweise im Betrieb, Beispiele zur psychischen Belastungen am Arbeitsplatz und vielfältige Hilfsangebote.

Bereits die Aufzählung der betriebsärztlichen Tätigkeit zugrunde liegender Rechtstexte zeigt in den eigentlich vertrauten, aber in diesem Kontext wieder interessanten Formulierungen, dass der Präventionsauftrag gerade auch der Vermeidung psychischer Fehlbeanspruchungen der Beschäftigten gilt. Vom Arbeitssicherheitsgesetz bis zur Bildschirmarbeitsverordnung drücken vor Jahrzehnten wie vor kurzem in Kraft getretene Paragrafen aus, dass dieser Aspekt menschlicher Gesundheit bei der betrieblichen Prävention besonders zu berücksichtigen ist.

Der Abschnitt des Leitfadens, der psychische Belastungen und ihre Auswirkungen schildert, eröffnet mit dem Betriebsärzten sehr vertrauten Belastungs-Beanspruchungsmodell, das spezifisch um interne und externe Ressourcen sowie private Belastungen erweitert wird.

Neben psychischen Belastungen, die sich aus typischen Einflussfaktoren wie der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsorganisation, psychosozialen Rahmenbedingungen (Mensch-Mensch-Schnittstelle) und weiteren betrieblichen Rahmenbedingungen ergeben, beschreibt dieser Abschnitt übersichtlich und informativ spezielle Formen psychischer Belastungen wie traumatische Ereignisse, Mobbing und Burnout-Syndrom.

Zu Recht führen die Autoren an dieser Stelle aus, dass bisher trotz der Popularität des Begriffes keine allgemeingültige Definition dafür vorliege. Gerade deshalb beeindruckten einige Beschreibungen, die in dem Leitfaden zitiert werden. So beschreiben Maslach und Leiter das Burnout-Syndrom als „eine Erosion der Werte, der Würde,



Kontakt

Dr. med. Michael Vollmer
Facharzt für Arbeitsmedizin
Ludwigstraße 8
64342 Seeheim-Jugenheim

des Geistes und des Willens – eine Erosion der menschlichen Seele. Es ist ein Leiden, das sich schrittweise und ständig ausbreitet und Menschen in eine Abwärtsspirale zieht, aus der das Entkommen schwer fällt.“

Die kurz- und langfristigen Folgen psychischer Fehlbeanspruchung werden mit einer Kasuistik anschaulich gemacht. Die Darstellung neuer Forschungsansätze mit dem Ziel der Identifikation psychischer Beanspruchung zur Abschätzung des daraus resultierenden Gesundheitsrisikos als Grundlage für den Einsatz geeigneter Präventionsmaßnahmen rundet diesen Abschnitt ab.

Im Mittelpunkt des Leitfadens steht – und das ist seine Stärke – das praktische Vorgehen im Betrieb. Denn wie auf anderen Feldern der Prävention leiden wir auch hier nicht an einem Erkenntnis-, sondern einem Umsetzungsdefizit.

Das liegt nicht allein daran, dass sich der eine oder andere Betriebsarzt an das Thema nicht heranwagt, weil hier tatsächlich andere Strategien als in der gewöhnlichen Beratungssituation gefragt sind, sondern weil er durchaus auf betriebliche Vorbehalte stößt:

„Wir haben zurzeit andere Sorgen.“
„Wir haben ein gutes Betriebsklima.“
„Das ist bei uns nicht erforderlich.“
„Wir strukturieren gerade um.“ „Wir haben keine Zeit dafür.“, lauten die gängigen Formulierungen.

Für diese durchaus alltäglichen Fälle beschreibt der Leitfaden übersichtlich und zutreffend die gebotene Vorgehensweise und nennt überzeugende Antwortbeispiele.

Gleichzeitig zählt die Schrift mögliche wirtschaftliche Vorteile für den Betrieb auf, wenn er psychischen Fehlbeanspruchungen entgegenwirkt und benennt Kooperationspartner, die den Betriebsarzt unterstützen können.

Der Betriebsarzt als wichtige Person im Gesundheitsmanagement eines Unternehmens – diese Rolle kann er nur ausfüllen, wenn er gute Beziehung zur Leitung knüpft und pflegt.

Deshalb beeindruckt der Leitfaden, wenn er mögliche Leitfragen für das Gespräch der Betriebsärzte mit dem Unternehmer kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) nennt: „Kommt es häufig zu Terminüberschreitungen bei der Auftragsdurchführung?“ „Gibt es häufige Kundenreklamationen aufgrund von Ausführungs- / Fertigungsmängeln?“ „Haben Sie einen hohen Krankenstand / hohe Mitarbeiterfluktuation?“ „Gibt es häufig disziplinäre Probleme mit den Mitarbeitern / Probleme mit Alkohol / Drogen?“ „Gab es in letzter Zeit häufig kritische Situationen (Beinahe-Unfälle) oder sogar Unfälle bzw. Sachschäden?“ „Gibt es Mitarbeiter mit einer psychischen Erkrankung?“

Die Autoren zeigen damit: Betriebsärztliche Tätigkeit ist im besten Fall nicht nur Gesundheitsmanagement, sondern immer auch ein Teil der Mitarbeiterführung, der Qualitätspolitik eines Unternehmens und seines wirtschaftlichen Erfolgs.

Ein bislang in vielen Unternehmen unterbelichtetes Gebiet greift die Handreichung auf, wenn sie Methoden der psychischen Gefährdungsbeurteilung vorstellt und gleichzeitig aufzeigt, wie die dabei gewonnenen Informationen

bewertet und welche Präventionsmaßnahmen daraus abgeleitet werden können.

Wegen ihrer klaren Gliederung und ihrer Praxisnähe sind Beispiele zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz für den Leser sehr instruktiv. Ausgehend von der jeweiligen Situationsbeschreibung werden die möglichen Folgen für den Betrieb und Präventionsansätze beschrieben.

Dabei geht es um Belastungen von Fahrern im öffentlichen Personennahverkehr, psychische Belastungen von Instandhaltern, Manipulation an Schutzeinrichtungen, Pünktlichkeit im Baugewerbe, den Druckereibereich Fotosatz, die Situation im Altenpflegeheim und der Intensivpflege, die Gestaltung der Arbeit in einem Inbound-Call-Center, wiederkehrende monotone Büroarbeit und den Unfall an einer Spritzgießmaschine

Die umfangreiche Liste mit vielfältigen Literaturhinweisen und Normen sowie allgemeinen und speziellen Links zu Themen wie Depressionen, Angststörungen und traumatischen Ereignissen, Burnout-Syndrom, Gesprächsführung, Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz ist wertvoll für jeden Betriebsarzt, der Betrieb wie Proband nicht nur allgemein beraten, sondern konkret und nachhaltig helfen will.

Ein ausführliches Glossar, das viele Begriffe verständlich erklärt, lädt zum schnellen Nachschlagen ein und rundet den Leitfaden ab.

In der aktuellen Debatte um psychische Belastungen legt die DGUV mit dem Leitfaden für Betriebsärzte zu psychischen Belastungen und den Folgen in der Arbeitswelt eine vorzügliche Schrift vor, die Begriffe klärt, die in jeder Hinsicht komplexe Thematik aber auch überzeugend von verschiedenen Standpunkten aus beleuchtet.

Sie baut auf bekannten Vorstellungen und Theorien auf und ergänzt sie in fast allen Kapiteln um neue und durchaus interessante Aspekte, die dem betriebsärztlichen Praktiker als Hintergrundwissen gut tun.

Doch bleibt die Handreichung dabei nicht stehen. Sie beschreibt konkrete Situationen, die jeder tätige Betriebsarzt schon erlebt hat, und zeigt jeweils denkbare Schritte auf.

Freilich: Alle Theorie und jedes gute Beispiel verpufft wirkungslos, wenn die Adressaten nicht mit Überzeugung ans Werk gehen.

Gerade hierfür liefert der Leitfaden vorzügliche Argumente, indem er dem Betriebsarzt eine zentrale Rolle beim Umgang mit psychischen Belastungen im Betrieb und der Prävention daraus resultierender Fehlbeanspruchungen zuweist.

Jetzt müssen wir die Rolle nur annehmen: Sie sind gefragt! □

Dr. med. Michael Vollmer

Die besprochene Schrift:

Leitfaden für Betriebsärzte zu psychischen Belastungen und den Folgen in der Arbeitswelt
Verfasser: Sachgebiet „Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt“ des Fachausschusses

„Einwirkungen und arbeitsbedingte Gesundheitgefährden“ der DGUV

Susanne Bonnemann,

BG Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse

Dr. Bernd Lindemeier, BG der Bauwirtschaft

Constanze Nordbrock,

BG Nahrungsmittel und Gaststätten

Ellen Schwinger,

BG Nahrungsmittel und Gaststätten

Dr. Karl Stoeckl, Verwaltungs-BG

Klaus Schlingplässer,

BG Rohstoffe und chemische Industrie

Überarbeitung durch AK 4.1 „Betriebsärztliche

Tätigkeit“ des Ausschusses „Arbeitsmedizin“

der DGUV

Broschürenversand: info@dguv.de

Herausgeber:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

Mittelstraße 51

10117 Berlin

Telefon: 0 30-28 87 63-8 00

Fax: 0 30-28 87 63-8 08

Internet: www.dguv.de

– Februar 2010 –