

ver.di zu Depressionen am Arbeitsplatz und zur Gefährdungsbeurteilung

Stellungnahme der ver.di-Bundesverwaltung vom 23.02.2015 zu Depressionen am Arbeitsplatz

Depression ist nicht gleich Burnout

Die ver.di-Bundesverwaltung äußert sich zur aktuellen Diskussion über Depressionen am Arbeitsplatz: Gleich vorneweg: Psychische Erkrankungen können unterschiedliche Gründe und Anlässe haben. Das ist bei einer individuellen Diagnose wichtig zu beachten – denn die Behandlungsansätze unterscheiden sich stark. Allerdings gibt es „begünstigende“ Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt, die dafür sorgen, dass Menschen aus dem Tritt geraten können und es zu folgenreichen Erschöpfungszuständen kommen kann.

Arbeitsintensität steigt

Schon seit Jahren nehmen Arbeitshetze, Arbeitsintensivierung und Entgrenzung zu. Über die Hälfte der Beschäftigten müssen sehr häufig oder oft gehetzt arbeiten. 63 % müssen seit Jahren immer mehr in der gleichen Zeit leisten. Ein Viertel haben auch in ihrer Freizeit sehr häufig oder oft für betriebliche Belange erreichbar zu sein. Kein Wunder also, wenn rund ein Drittel der Beschäftigten angeben, dass sie Probleme haben, nach der Arbeit abzuschalten. Auch auf diesem Hintergrund müssen die steigenden Zahlen von psychischen Erkrankungen betrachtet werden. Nicht jede Erschöpftheit generiert sich aus dem Arbeitsleben, aber immer mehr Menschen fühlen sich durch die Arbeit erschöpft. Denn es gibt einen Zusammenhang von schlechter Arbeit und Erschöpftheit: 71 % der Beschäftigten, die sich sehr häufig oder oft ausgebrannt fühlen, müssen in sehr hohem Maße mit gesteigerter Intensität arbeiten. Genauso stimmt die Einschätzung der Beschäftigten nachdenklich, die zu 47 % angeben, dass sie die jetzige Tätigkeit mit den derzeitigen Anforderungen nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkungen ausüben können. (Daten aus der jährlichen Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit aus 2012ff).

Spezielle Auswertungen und Daten für den Dienstleistungsbereich sind zu finden in den ver.di [Arbeitsberichterstattungen aus der Sicht der Beschäftigten](#).

Gute Arbeit – häufig Fehlanzeige

Der Stress erhöht sich massiv, wenn – wie sehr oft – keine ausreichende Aufmerksamkeit auf eine gute Gestaltung der Arbeit gelegt wird:

„Widersprüchliche Anforderungen, häufige Unterbrechungen bei der Arbeit, geringe Wertschätzung oder nicht ausreichende Erholungszeiten“

Beachtet werden müssen dabei, neben den klassischen Themen wie Lärm oder Temperatur etc., allerdings auch andere Einflussfaktoren wie z.B. unzureichende Informationen, um die

eigene Arbeit gut bewältigen zu können, widersprüchliche Anforderungen, häufige Unterbrechungen bei der Arbeit, geringe Wertschätzung oder nicht ausreichende Erholungszeiten. Sogar Software, die die Tätigkeiten nicht ausreichend unterstützt oder sogar eher behindert, macht so manchen Büro-Beschäftigten und Call Center-Mitarbeitern schwer zu schaffen.

Weißer Flecken aufdecken – besondere Anforderungen bei der Arbeit mit Menschen

Für ver.di – die Gewerkschaft in den Dienstleistungssektoren – ist es wichtig, dass die besonderen Anforderungen bei den Tätigkeiten mit KundInnen, PatientInnen und KlientInnen in den Blick genommen werden. Das geht nur mit der Expertise der Beschäftigten. Bisher wird der Arbeit in der Industrie, z. B. am Hochofen mit ihren erkannten Belastungen starke Aufmerksamkeit beim Arbeitsschutz zuteil – nicht so bei der Arbeit mit Menschen. Auf der einen Seite ist es völlig nachvollziehbar, dass für Beschäftigte am Hochofen – um ein plastisches Beispiel zu nennen – nach wenigen Minuten bei der Hitze eine lange Pause von ca. 50 Minuten, freie Getränke und vieles mehr an Maßnahmen des „klassischen“ Arbeitsschutzes vorgesehen sind. Für diese Hitze wurden zudem hilfreiche Checklisten ausgearbeitet, die empfehlen, dass z. B. auch das subjektive Befinden des Beschäftigten zu berücksichtigen ist (BGI 7002). Auf der anderen Seite ist es für ver.di absolut nicht nachvollziehbar, dass bestimmte Tätigkeiten in der Arbeit mit Menschen nicht die gleiche Aufmerksamkeit im Arbeitsschutz genießen: Hier fehlen wichtige, handhabbare Checklisten zur Maßnahmenentwicklung bei psychosozialen Gefährdungen. Das Empfinden der Beschäftigten muss auch hier in das Beurteilungsverfahren aufgenommen werden.

Hier fehlen wichtige, handhabbare Checklisten zur Maßnahmenentwicklung bei psychosozialen Gefährdungen

Dabei liegt die Problematik – wie das folgende Beispiel zeigt – auf der Hand: Eine Schwerstarbeit für das Pflegepersonal liegt vor, wenn z.B. eine Krankenschwester in vollem Schutanzug auf einer Isolierstation einen schwerstkranken Patienten pflegt UND dessen Angehörige mit ihren Sorgen und Ängsten begleitet. Wie lange kann welche dieser Tätigkeiten gemacht werden, ohne eine Fehlbeanspruchung zur Folge zu haben? Wie kumulieren diese Belastungen? Welche Maßnahmen müssten zur Vermeidung dieser Gefährdungen ernsthaft entwickelt werden? Solche und weitere Fragen müssen an richtiger Stelle gestellt und Antworten erarbeitet werden. Dafür macht sich ver.di stark!

Gefährdungen beseitigen – Arbeit gut gestalten

ver.di kämpft für die Durchsetzung der vollständigen Gefährdungsbeurteilung und weiterer notwendiger Regelungen. Denn nur ca. 9 % der Beschäftigten können von einer Gefährdungsbeurteilung berichten, bei der sie auch zu psychosozialen Belastungen befragt worden sind. Vollständig ist der Prozess der Gefährdungsbeurteilung auch erst dann, wenn passende Maßnahmen entwickelt worden sind und diese nach ihrer Umsetzung im Betrieb auf ihre Wirksamkeit geprüft werden – und ggf. weiterentwickelt werden. Weitere Informationen und Unterstützung – insbesondere für Betriebs- und Personalräte – sind in der umfangreichen ver.di Online Handlungshilfe zum Thema Gefährdungsbeurteilung zu finden: www.verdi-gefaehrungsbeurteilung.de

Nur ca. 9 % der Beschäftigten können von einer Gefährdungsbeurteilung berichten, bei der sie auch zu psychosozialen Belastungen befragt worden sind.

ver.di – Gemeinsam für Gute Arbeit

ver.di setzt sich unter anderem ein ...

- für die Modernisierung des Arbeitsschutzrechtes und der Arbeitsschutzverordnungen, damit Stress gemildert und Arbeitsschutz für veränderte Arbeitsbedingungen tatsächlich zur Anwendung gebracht wird,
- für Initiativen zum Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit, damit „Frau und Mann auch morgen noch kraftvoll zupacken kann“,
- für den Schutz der Persönlichkeitsrechte im Betrieb,
- dafür, dass beschäftigungswirksame Innovationen vorangetrieben werden,
- für eine verstärkte qualitative Tarifpolitik, die bedarfsgerecht Initiativen zum Thema Gute Arbeit entwickeln,
- für beteiligungsorientierte Gefährdungsbeurteilungen.

www.verdi-gute-arbeit.de und www.verdi.de

