



Psychische Belastung am Arbeitsplatz



Wir leben Gemeinschaft.



Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft



LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

verschärfte Arbeitsbedingungen führen inzwischen dazu, dass fast die Hälfte der neuen Erwerbsminderungsrenten (42 Prozent) auf psychische Belastungen zurückgeht. Innerhalb von zehn Jahren stieg die Zahl der Frühverrentungen wegen psychischer Erkrankungen von rund 25 000 auf 75 000 im Jahr 2012. Die Betroffenen sind durchschnittlich erst 49 Jahre alt. Alarmierende Zahlen zeigen, dass es wichtig ist, an dem Thema der psychischen Belastung mehr denn je dran zu bleiben.

Zum Mai letzten Jahres haben wir in unserer ersten Broschüre Daten, Fakten und mögliche Strategien aufzuzeigen versucht. Nun wollen wir mit dieser neuen Ausgabe darstellen, dass uns die Thematik der psychischen Belastung weiterhin sehr wichtig ist und wir versuchen wollen, Lösungswege aufzuzeigen.

Seit längerer Zeit arbeitet die EVG an Möglichkeiten, wie psychische Gefährdungen gemessen werden können. Nun, so denken wir, ist es gelungen, einen Weg aus dieser - wir nennen es bereits - Volkskrankheit gefunden zu haben. Es ist zwar nur ein Baustein und kann nicht als Allheilmittel gelten, aber Experten haben sich zusammengesetzt und eine sogenannte Handlungshilfe erarbeitet. Das Ziel, dass Arbeit eben nicht krank machen darf, muss ganz oben stehen.

Ganz oben für die EVG steht auch der Demografie-Tarifvertrag. Wir wollen die Inhalte dieses Vertrages umsetzen. Dazu gehören u. a. Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. Weitere Initiativen wie z. B. Fachtagungen, Seminare oder Tagesveranstaltungen werden wir weiterhin anstreben. Der Erfolg des letztjährigen Fachkongresses zeigt uns auf, dass wir nicht aufhören dürfen, an diesem Thema weiter zu arbeiten.

Wir haben das Jahr 2014: Zeit den Hebel umzulegen! Den Ernst der Situation erkennen, Maßnahmen erfassen und Missstände anpacken. Dass WIR es ernst meinen, zeigen wir Euch mit einer Fortsetzung der Broschüre zur Psychischen Belastung am Arbeitsplatz.

Regina Rusch-Ziemba
Stellvertretende Vorsitzende

HANDLUNGSHILFE ZUR PSYCHISCHEN GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG – WAS IST DAS EIGENTLICH?

Seit längerer Zeit beschäftigen sich die EVG gemeinsam mit mobifair e.V. sehr intensiv mit dem Thema Psychische Belastung am Arbeitsplatz. Betriebs- und Personalräte sehen dieses Thema als eines der wichtigsten an. Allerdings schienen bisher notwendige Werkzeuge zu fehlen.

Diese Lücke zu schließen, ist das gemeinsame Ziel. Außerdem unterstreicht die Änderung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG § 4) die Verpflichtung, die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen zu berücksichtigen.

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) wird in ihrem zweiten Arbeitsprogramm bis 2018 die Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung durch Aktivitäten schützen und stärken. Die gemeinsame Erklärung von BDA und DGB unterstreicht, dass alle Akteure die Wichtigkeit des Themas erkannt haben – und bereit sind, etwas zu unternehmen.

Was heißt das für uns?

Haben wir bereits etwas unternommen? JA!

Die EVG und der Konzernbetriebsrat hatten sich für ein spezielles Instrument eingesetzt, das vor Ort angewendet werden kann. Die Arbeitgebervertreter unter Führung von Dr. Gravert, Leiter des Gesundheitsmanagement der DB AG, konnten für das Vorhaben gewonnen werden und haben sich aktiv in diese Thematik eingebracht. Um die seit Dezember 2012 vorliegende Handlungshilfe des Verbandes Deutscher Verkehrsbetriebe (VDV) „im wahren Arbeitsalltag“ anwenden zu können, wurden 5 Pilotbetriebe bei der DB AG gefunden, die dieses Verfahren testen sollten:

- DB Station & Service Zentrale, Berlin
- DB Netz Produktionsdurchführung, Schwerin
- DB Fernverkehr Technik Hamburg/
Bordservice Hannover
- DB Schenker Rail, Kundenservice Duisburg
- DB System Frankfurt

Die Pilotphase begann im August 2013 und fand nun ihren Abschluss Ende Januar 2014.



Folgende Erkenntnisse wurden aus der Erprobung für den DB Konzern gewonnen:

Wesentliche Voraussetzung für den Umgang mit dem komplexen Thema psychischer Belastungen ist eine gemeinsame Verständigungsgrundlage aller Beteiligten. Daher ist vor der Anwendung des VDV-Verfahrens die Verfahrensschulung aller Teilnehmer des Bewertungsteams (Bewertungsteam besteht aus mind. 4 Personen: Arbeitgeber, Betriebsrat, Sicherheitsfachkraft, Betriebsarzt) verbindlich und die Moderation der Konsensrunde zu empfehlen. Für die Steuerung des Verfahrens ist ein Projektverantwortlicher des entsprechenden Bereiches anzuraten.

Eine frühzeitige Planung der Durchführung und die arbeitsplatzbezogene Vorbereitung durch das Bewertungsteam unterstützen die Anwendung. Wesentlich für die erfolgreiche Anwendung und die Akzeptanz des Verfah-

rens ist die Information der Belegschaft sowie der unmittelbar involvierten Beschäftigten vor der Durchführung. Nach dem Abschluss des Verfahrens sind diese über das Ergebnis zu informieren.

Fazit: Mit dem Verfahren DB auf Basis des VDV-Verfahrens steht ein wissenschaftlich fundiertes und gleichzeitig pragmatisches Verfahren zur weitergehenden Erfassung psychischer Belastungen und zur Maßnahmenfindung zur Verfügung.

Einen kleinen Wehrmutstropfen hat das Projekt dann doch aufgezeigt: Das Verfahren findet entsprechende Anwendung für den operativen Bereich. Für Verwaltungstätigkeiten muss ein angepasstes Verfahren gefunden werden. Das VDV-Verfahren ließ sich für diese Tätigkeiten zum großen Teil nicht anwenden und muss somit zu einem späteren Zeitpunkt zur Verfügung gestellt werden.

Erfassung psychischer Belastungen bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen Seite 19

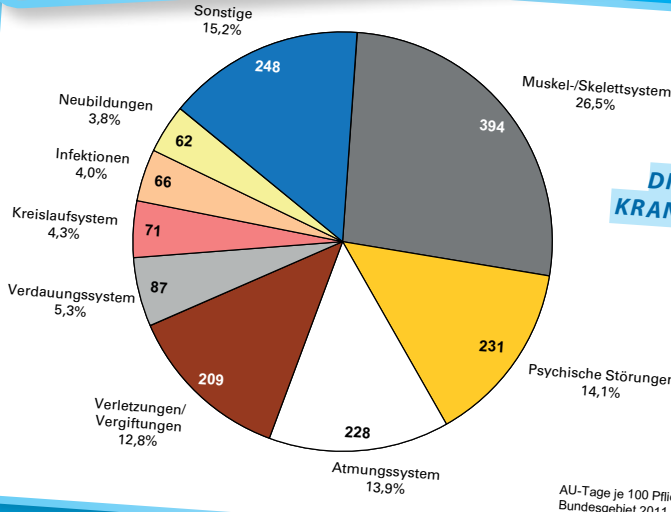
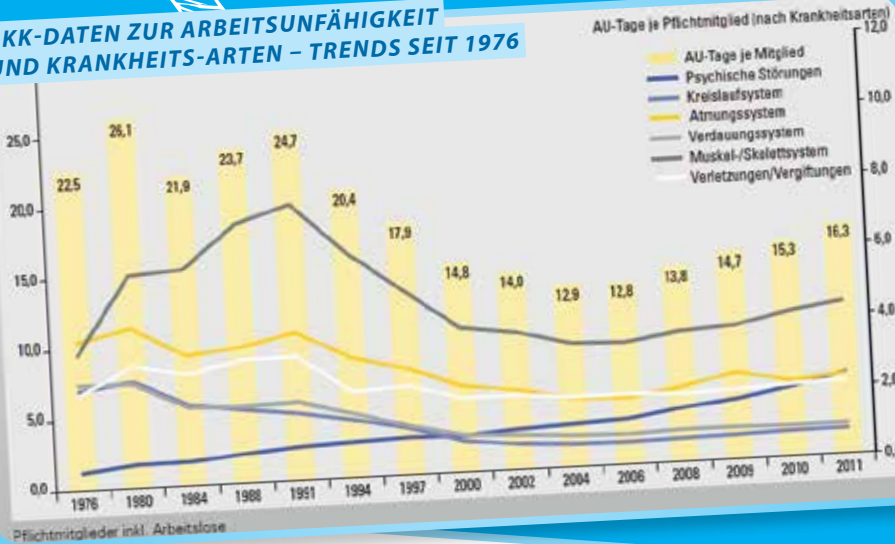
Erfassung psychischer Belastungen bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen Seite 19

W	Kategorie, Arbeitssituation	nicht zu		teilw. / nicht		einer zu		Erläuternde Daten und Hinweise	Maßnahmen	Vorst. möglich	Termin	Anfragen
		W	?	W	?	W	?					
W	Der Beschäftigte kann sein Arbeitstempo beeinflussen.											
?	Arbeitsaufträge sind verständlich formuliert und bezüglich des Inhaltes und Ablaufs eindeutig.											
?	Der Beschäftigte kann in Absprache mit Kollegen / Vorgesetzten die Arbeit kurzzeitig oder für kurze Zeit unterbrechen (z. B. für einen privaten Anruf).											
?	Der Beschäftigte hat die notwendigen Hintergrundinformationen die zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe nötig sind.											
Zu Arbeitssituation												
W	Die Arbeitsaufgaben sind mit den berufstypischen Anforderungen an Zuverlässigkeit und Entscheidungsfähigkeit zu erfüllen.											
W	Die Tätigkeit umfasst verschiedenartige (abwechslungsreiche) Teiltätigkeiten und Anforderungen.											
W	Die Aufgaben sind mit den berufstypischen Anforderungen an Konzentrationstfähigkeit und Aufmerksamkeitsbelastung zu erfüllen.											
?	Emotional belastende Situationen (z. B. Ärger mit schwierigen Kunden) fallen sich mit erfreulichen Situationen (z. B. Lob und Anerkennung der Kunden) in der Balance.											
?	Die Ergebnisse / Erfolge seiner Arbeit sind für den Beschäftigten erkennbar.											

KRANKHEITSARTEN UND ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Psychische Erkrankungen sind auf dem Weg zur Volkskrankheit. Das belegen auch Zahlen des BKK-Dachverbandes. Das obere Schaubild zeigt, wie sich die Krankheitstage je Mitglied von 1976 bis 2011 entwickelt haben. Die blaue Linie zeigt die stetige Zunahme der Krankheitstage durch psychische Störungen an. Das untere Schaubild zeigt: Bei den Krankheitsarten liegen psychische Störungen schon auf Platz 2!

BKK-DATEN ZUR ARBEITSUNFÄHIGKEIT UND KRANKHEITS-ARTEN – TRENDS SEIT 1976



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2012



GEFAHREN PRÄVENTIV ERKENNEN

Zu den Pilotbetrieben, in denen die Handlungshilfe des VDV getestet wurde, gehörte auch DB Fernverkehr Hannover. Betriebsrat Markus Wyrowski und Sicherheitsfachkraft Marti Plotzki ziehen eine erste Bilanz.

Wie kam es, dass ihr als einer der fünf Pilotbetriebe ausgewählt wurdet?

Wyrowski: Es gab bei uns 2009 bereits eine Art Vorläuferprojekt, initiiert vom VDV. Wir sind damals allerdings relativ unbedarft an die Sache rangegangen. Deswegen waren wir froh, als wir 2013 die Chance bekommen haben, daran noch mal anzuknüpfen. Wir haben aus früheren Erfahrungen gelernt: Ohne gute Vorbereitung geht nichts.

Es gab also ein reales Bedürfnis, das Projekt hier durchzuführen?

Wyrowski: Regelmäßig kommen Kollegen zu uns und sagen, die Belastungen auf dem Zug werden immer größer. Der eine oder andere hat schon 100 bis 150 Kilometer Anfahrtsweg zur Arbeit und hat dann einen 12-Stunden-Tag

vor sich, das führt natürlich zu enormen Druck. Das hat sich in jüngster Zeit noch verdichtet.

Was sind die Ursachen für den Druck?

Plotzki: Zum einen: Das Klientel, das wir in den Zügen haben, wird nicht grade einfacher. Es gibt ein sehr hohes Anspruchsdenken, in jeder Hinsicht: Pünktlichkeit, Sauberkeit etc., das ja auch zu recht besteht. Aber alles, was nicht funktioniert, müssen die Kolleginnen und Kollegen auf den Zügen ausbaden – obwohl sie nichts dafür können.

Wyrowski: Ein Problem ist auch, dass es in den Richtlinien keine wirkliche Struktur gibt. Sie sind oft sehr schwammig geschrieben. Und viele Kollegen fühlen sich unzureichend vorbereitet auf bestimmte Situationen. Sie haben das Gefühl: Egal wie ich jetzt entscheide, ich werde immer hinterher vom Gruppenleiter angesprochen.

Wie seid ihr das neue Projekt 2013 angegangen?

Plotzki: Zunächst wurde ein sog. Bewerterteam gebildet. Das bestand aus einer Führungskraft, einem Betriebsrat, dem Betriebsarzt, dem FASI und einem Mitarbeiter, der betriebliche Kenntnisse hatte. Bei DB Training hatten wir

eine Beobachterschulung, in der die Begleitfahrt vorbereitet wurde. Wichtig war, dass die betroffenen Zugbegleiter persönlich und direkt informiert wurden. Es wurde ein Zug ausgesucht, dann haben wir geguckt, wer an diesem Tag auf dem Zug war, und diese Kollegen wurden dann direkt angeschrieben. Wir haben klargestellt, dass es nicht darum geht, die Arbeitsleistung zu bewerten, sondern sich das Umfeld anzugucken.

Wyrowski: Wir sind aber nicht nur mitgefahren, sondern haben auch Gespräche mit den Zugbegleitern geführt.

Plotzki: Unmittelbar nach der Fahrt hat jeder aus dem Team einen Bewertungsbogen ausgefüllt und wir haben uns dann zeitnah zu einer sog. Konsensrunde getroffen. Dort wurden die Eindrücke von der Fahrt besprochen. Und in einer zweiten Runde haben wir Maßnahmen festgelegt, die wir empfehlen.

Welche Maßnahmen sind das?

Wyrowski: Zunächst mal: Wir müssen unterscheiden zwischen Themen, die wir vor Ort lösen können, und solchen, die zentral gelöst werden müssen. Wenn es z.B. den Einsatzplan betrifft, kann das nur zentral geregelt werden. Dort arbeitet DB Fernverkehr ja derzeit an MyPlan, das einen individualisierten Einsatzplan ermöglicht, davon erhofft man sich erst mal mehr Zufriedenheit. Wir haben z.B. auch Lichtverhältnisse im Zug gesprochen. Es gibt einige Zugprodukte, wo wir schlechte Lichtverhältnisse haben, und da sollen die Kollegen dann im Halbdunkel Fahrkarten kontrollieren, die vielleicht noch schlecht ausgedruckt sind.

Plotzki: Was vor Ort geregelt werden kann, ist die Erreichbarkeit des Vorgesetzten. Wir hören derzeit noch zu oft, dass die Zugbegleiter Schwierigkeiten haben, einen Vorgesetzten zu erreichen, wenn es ein Problem gibt. Weitere Maßnahmen

sind, Programme gegen Posttraumatische Belastungen, wie es sie bereits für Lokführer gibt, auf alle Eisenbahner auszuweiten.

Erleben wir beim Thema psychische Belastungen derzeit einen Kulturwandel?

Plotzki: Man nennt das Kind inzwischen beim Namen. Wenn früher ein Zugchef gesagt hätte, er ist psychisch angeknackst, dann hätte man ihm erst mal eine Tauglichkeitsüberprüfung verpasst. Heute weiß man, dass etwas getan werden muss, um den Betroffenen die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

Wie schätzt ihr das Projekt insgesamt ein?

Wyrowski: Ich sehe es als sehr positiv an. Ich persönlich habe einen anderen Blickwinkel erhalten. Wichtig ist aber: Es sollte jetzt nicht als abgeschlossenes Projekt betrachtet, sondern als Maßnahme gelebt und mit Leidenschaft weitergeführt werden.

Plotzki: Es gibt hier ein Tool, das einem hilft, Gefahren der psychischen Belastungen aus dem Arbeitsleben zu erkennen. Wir betrachten nicht den Menschen und seine Psyche und versuchen die Psyche gerade zu biegen. Sondern wir betrachten den Arbeitsplatz und das Umfeld und die daraus entstehenden Belastungen. Ich sehe aber noch eine andere Chance. Die Gefährdungsbeurteilungen sind in vielen Betrieben eine One-Man-Show des Betriebs-FASIs. Jetzt könnte man Teams entwickeln, die sich langfristig um die Weiterentwicklung der Gefährdungsbeurteilung kümmern. Damit man sie irgendwann nicht nur als lästige Pflicht betrachtet, sondern sagt: Wir erfüllen nicht nur, was der Gesetzgeber verlangt, wir leben es auch.

GEMEINSAME ERKLÄRUNG PSYCHISCHE GESUNDHEIT IN DER ARBEITSWELT

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) sind sich der wachsenden Bedeutung psychischer Gesundheit in der Arbeitswelt bewusst. Sie wollen – unabhängig von unterschiedlichen Positionen in Einzelfragen – gemeinsam dazu beitragen, psychischen Erkrankungen vorzubeugen und die erfolgreiche Wiedereingliederung von psychisch erkrankten Beschäftigten zu verbessern. Natürlich sind sich alle „Player“ einig, dass diese Erklärung ein Kompromiss darstellt. Allerdings kann aus diesem Papier gutes erwachsen, wenn es alle ernst meinen. Die Ansätze dafür sind vorhanden. Dazu gehören insbesondere:

- Die flächendeckende Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen in den Betrieben und Verwaltungen. Die Gefährdungsbeurteilungen sind im Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben und ein geeigneter Ansatzpunkt, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern.
- Die Unterstützung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA), in der die staatlichen Arbeitsschutzakteure mit den Sozialpartnern zusam-

menarbeiten. Die GDA und die staatlichen Akteure im Arbeitsschutz müssen aus Sicht der Sozialpartner darin gestärkt werden, ihren Aufgaben zum Beispiel im Bereich der Beratung, Information und Kontrolle nachkommen zu können.

- Die Verbesserung der Versorgung von psychisch erkrankten Beschäftigten. Lange Wartezeiten in Beratungsstellen oder bei Therapeuten sollen vermieden werden, denn sie erschweren die Wiedereingliederung. Die Sozialpartner wollen deshalb in der Sozialen Selbstverwaltung gemeinsam aktiv werden, sehen aber auch die Kommunen und die Leistungserbringer – Ärzteschaft und Psychotherapeuten – in der Verantwortung.

Die Erklärung verweist im zweiten Abschnitt dabei auf die Leitlinie der GDA „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“. Kritische Ausprägungen wichtiger Merkmale werden hier aufgezeigt:

- Arbeitsorganisation: Schichtarbeit, Überstunden, Zeitdruck
- Arbeitsumgebung: Lärm, räumliche Enge, Lichtverhältnisse etc.
- Arbeitsinhalte: einseitige Anforderung, unklare Kompetenzen, unvollständige Arbeitsaufgaben

Auch wenn der BDA die derzeit bestehenden Regelungen belassen will, wird ein Ziel der DGB-Gewerkschaften weiter verfolgt: Die Einführung einer Anti-Stress-Verordnung!

Kontakt:

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

Stellvertretende Vorsitzende Regina Rusch-Ziembra

Redaktion: Rüdiger Piatkowski, Oliver Kaufhold

Weilburger Straße 24 / 60326 Frankfurt/Main

www.evg-online.org

Stand: Mai 2014

Wir leben Gemeinschaft.



**Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft**