



Eisenbahn- und
Verkehrsgewerkschaft



***Psychische Belastungen
am Arbeitsplatz -
Daten, Fakten, Strategien***

2013 - JAHR FÜR DIE GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Arbeit macht krank – eine Tatsache der sich die EVG schon lange angenommen hat. Durch die unterschiedlichsten Maßnahmen und Initiativen versuchen wir bereits, dagegen vorzugehen.

Kein erstzunehmender Arbeitsmediziner bestreitet übrigens diese Tatsachenbehauptung. Wie auch? Wird diese doch durch die verschiedensten Statistiken und repräsentativen Umfragen untermauert. Beispiel: Die Gesetzlichen Krankenversicherungen beklagen seit Jahren immer neue Höchststände bei der Zunahme der psychischen Erkrankungen.

Die Statistik der Krankenversicherer wird untermauert durch Zahlen der Deutschen Rentenversicherung. Im Jahr 2011 machten rund 41 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Erwerbsminderungsrente beantragten, Depressionen, Angstzustände oder andere psychische Erkrankungen geltend. Im Jahr 2000 hatte der Anteil bei 24 Prozent gelegen; bis 2010 war er auf 39 Prozent gestiegen. Psychische Erkrankungen sind überdies laut der Statistik der Rentenversicherung der häufigste Grund für ein unfreiwilliges vorzeitiges Ausscheiden aus dem Beruf, vor Herz-Kreislauf- oder Krebserkrankungen. Führende Gesundheitsexperten vertreten zudem die These, wonach ca. 80 Prozent (!) der in Deutschland behandelten Krankheiten – egal ob Herz-Kreislauf- oder auch Rückenleiden – ihren Ursprung in einer zu hohen psychischen Belastung haben.

Natürlich haben psychische Krankheiten vielfältige Ursachen. Nicht alle lassen sich durch Stress am Arbeitsplatz begründen, sondern die Ursachen liegen teilweise auch im privaten Bereich. Wir haben uns in erster Linie mit den Belastungen am Arbeitsplatz und mit der Frage, wie man diese wirksam verringern kann, zu beschäftigen. Dies auch vor dem Hintergrund, dass sich knapp die Hälfte (!) derjenigen, die sich an der Mitarbeiterbefragung der DB AG beteiligt haben, beklagen, dass nicht ausreichend Rücksicht auf die körperliche und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz genommen wird.

Während der Verhandlungen über den Demografie-Tarifvertrag standen wir mehrmals vor dem Problem, wie wir diese Art der Belastungen „greifbar“ machen können. Anders als bei den schweren körperlichen Belastungen, die sich zumeist auch in den Erschwerniszulagen wiederfinden, fehlt bei den psychischen Belastungen bis heute jede „messbare Größe“. Dies müssen und wollen wir dringend ändern. Deshalb bilden im Bereich der Sozialpolitik die „psychischen Belastungen am Arbeitsplatz“ das Schwerpunktthema in diesem Jahr. In vier „sozialpolitischen Werkstätten“ wollen wir dieses Problem mit Experten diskutieren und gemeinsam nicht nur unser Wissen um diese Probleme erweitern sondern auch Konzepte und Lösungsansätze erarbeiten, wie Stress am Arbeitsplatz abgebaut werden kann. Stärkstes Schwert unserer betrieblichen Interessenvertretung zum Nachweis von Missständen gegenüber den Arbeitgebern war bislang die Gefährdungsanalyse. Lasst uns gemeinsam darüber nachdenken, ob wir dieses Instrument weiterentwickeln müssen um die aktuellen Probleme besser lösen zu können.

Wenn vier von zehn Beschäftigten, die vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden, psychisch krank sind dann ist dies ein Problem, das in einer vermeintlich modernen Arbeitswelt nicht als quasi selbstverständlich hingenommen werden muss. Ich lade jede Funktionärin und jeden Funktionär unserer EVG dazu ein, gemeinsam das Jahr 2013 zum Jahr der Gesundheit am Arbeitsplatz zu machen. Lasst uns mit unseren Mitteln die Weichen dafür stellen, dass es eben nicht selbstverständlich ist, dass Arbeit krank macht.

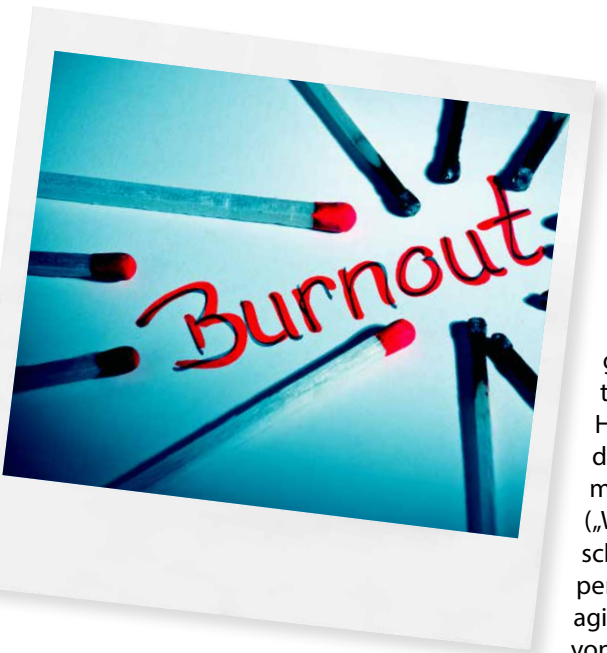


Eure

Regina Fuchs-Zweiba

WENN DER DRUCK NICHT MEHR AUSZUHALTEN IST

Psychische Erkrankungen nehmen zu. Schon werden Burnout und Depressionen als neue Volkskrankheit bezeichnet. Vielfach sind es die Arbeitsbedingungen, die krank machen; auch im Bahn-Bereich. Die EVG und die Deutsche Bahn steuern dagegen.



Reiseberater, Erster Verkäufer, Teamleiter im Reisezentrum – Jochen Beecks Karriere verlief eigentlich ganz nach Plan. Doch als Führungskraft, die zwar nah bei den Beschäftigten ist, aber auch Personalverantwortung hat, bekam er plötzlich Probleme, die er nicht erwartet hätte. „Ich musste die Vorgaben der Führung umsetzen und das mit immer weniger Personal. Ich musste viele Entscheidungen umsetzen, hinter denen ich nicht immer stehen konnte.“ Das bedeutete Druck von oben und gleichzeitig Gegendruck von den betroffenen Kollegen – wenn er an diese Zeit denkt, vergleicht er sich mit der Frikadelle in einem Hamburger-Brötchen: „Du wirst von beiden Seiten gepresst.“

Nun ist Jochen Beeck, der in Wirklichkeit so nicht heißt, auch ein Typ, der sich um alles kümmert. Er half in den kleinen Reisezentren auf dem Land aus, wenn die Personalnot groß wurde; er stellte sich als Automatenguide auf

die Bahnhöfe. Seine Arbeitszeit wurde immer länger. Um 6 Uhr aus dem Haus, um 20 oder 21 Uhr zurück – das tat auch seiner Beziehung nicht gut. „Es hat sich immer mehr Druck aufgebaut. Du kannst dann auch irgendwann nicht mehr abschalten und nimmst es mit nach Hause.“ Schon am Sonntag dachte Jochen Beeck mit Beklemmung an den Montagmorgen („Was, wenn da wieder vier Krankschreibungen liegen, die du kompensieren musst?“). Sein Körper reagierte: mit Herzrasen, mit Anfällen von Atemnot, mit Angstattacken, schließlich sogar mit Tinnitus.

Ein Arzt verschrieb dem heute 50-jährigen schließlich umgehend eine Kur. Die hat Jochen Beeck auch heute noch als „wunderbar“ in Erinnerung. „Es gab Sport, es gab Kurse in Stressbewältigung. Aber das, was dir dort beigebracht wird, setzt du zu Hause nicht um – du hast die Möglichkeiten dazu gar nicht. Ich hatte mich am ersten Arbeitstag nicht mal auf meinen Bürostuhl gesetzt, da war alles wieder da – und gefühlt sogar noch schlimmer als vorher.“

Jochen Beeck ist kein Einzelfall. Psychische Erkrankungen im Arbeitsleben sind auf dem Vormarsch.

Nach Zahlen der deutschen Rentenversicherung sind sie bereits der Hauptgrund für eine unfreiwillige Frühverrentung. Und die Zahl der Krankheitstage durch psychische Belastungen steigt.



Ausfallzeiten und Kosten

Der BKK-Gesundheitsreport dokumentiert 2011 einen kontinuierlichen Anstieg der Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) aufgrund von psychischen Störungen. 1991 hatten sie noch 3,8% aller AU-Tage ausgemacht und den 7. Rang aller Krankheitsursachen bei Arbeitsunfähigkeitstagen eingenommen. Heute bilden die psychischen Erkrankungen die viertwichtigste Krankheitsgruppe. Bei den Frauen steht diese Krankheitsursache mit 15,5 % der AU-Tage an zweiter Stelle; bei Männern mit 9,0 % auf dem vierten Platz.

2010 wurden 53,5 Mio. Krankheitstage registriert, die auf psychische Störungen zurückgehen. Das ist gegenüber 1997 ein Anstieg um mehr als 80%.

Der durch Ausfallzeiten aufgrund von psychischen Belastungen bedingte Produktionsausfall belief sich für 2010 auf 5,1 Milliarden Euro.

Frühverrentungsgeschehen

Die Zahl der Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbstätigkeit stieg 2010 im Vergleich zu 2007 um insgesamt 13%. Dabei ist eine deutliche Zunahme bei psychischen und Verhaltensstörungen zu beobachten. Die Betroffenen waren durchschnittlich 48 Jahre alt.



MUT ist montags bis samstags von 8 bis 20 Uhr unter 0800 – 100 99 66 oder per Mail zu erreichen: mut@ias-gruppe.de

Die Anrufe sind kostenlos; die Beratung erfolgt anonym.

Hinweise auf die Gründe gab im Frühjahr 2012 eine Sonderauswertung des DGB-Indexes Gute Arbeit: Die Arbeitsverdichtung und die Terminhetze nehmen zu, die Grenzen zwischen Beruf und Freizeit verschwimmen, immer mehr fressen die Belastungen im Job sich in das Privatleben hinein (siehe Seite 7).

Bahntypische Belastungen

Das gilt auch für den Bahnbereich. Bei der BAHN-BKK entfielen 2011 knapp 11 % der Krankheitstage auf die psychischen Erkrankungen, die damit auf Platz 4 der Häufigkeit stehen. Viele Betriebs- und Personalräte berichten, dass die psychischen Störungen bei den Beschäftigten in den letzten Jahren zunehmen. „Die Bahn ist auch hier ein Spiegel der Gesellschaft“, sagt Christian Gravert. Die Arbeit bei Wind und Wetter unter hohen Sicherheitsanforderungen und oft im Alleindienst bringt besondere körperliche und psychische Belastungen mit sich. Aber psychische Gefährdungen gibt es auch bei den unteren und mittleren Führungskräften, so der Leiter des Gesundheitsmanagements bei der Deutschen Bahn.

„Denn hier ergeben sich oft Zielkonflikte. Man will gut sein zu den Mitarbeitern, aber man will und muss auch vorgegebene Ziele erfüllen.“ Generell entstünden psychische Gefährdungen vor allem dort, „wo die Rahmenbedingungen nicht zu den vorgegebenen Zielen passen.“ Das dürfte vermutlich in vielen Eisenbahnerberufen zutreffen. Rüdiger Piatkowski, der bei der EVG das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz bearbeitet, nennt deshalb noch andere, bahn-typische Faktoren, die zu zunehmenden psychischen Belastungen führen: „Allein schon der Schicht- und Wechseldienst ist belastend, insbesondere wenn

Schichten oft zu sozial ungünstigen Zeiten beginnen oder enden. Hinzu kommt: Viele Eisenbahner tragen hohe Verantwortung für Sicherheit und Pünktlichkeit im Bahnbetrieb, und sie fühlen sich persönlich in der Pflicht.“ Eine Rolle, die ihnen von den Kunden auch zugeschrieben wird. Für verspätete Züge, fehlende Wagen, defekte WCs zum Beispiel wird als erstes das Zugpersonal verantwortlich gemacht. In anderen Berufen, so Rüdiger Piatkowski, „sind es die zunehmenden verbalen und körperlichen Angriffe durch Fahrgäste, die an die Nieren gehen.“ Auch haben im Bahn-Bereich längst moderne Kommunikationsmedien wie Smartphones Einzug gehalten. Bei allen Vorteilen haben sie auch einen Nachteil: die stetige Erreichbarkeit lässt die früher festen Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit mehr und mehr verschwimmen.

Für Jochen Beeck besserte sich die Situation nach der ersten Kur nicht und auch nicht nach der zweiten. „Es gab kein Licht am Ende des Tunnels, es gab ja nicht die Perspektive, dass sich die Situation mal bessert.“ Als der Arzt nicht mehr helfen konnte, konsultierte er einen Psychologen. „Der sagte sofort zu mir: Sie müssen aus dem Job raus.“ Heute arbeitet der 50-jährige in einer Großstadt, 120 Kilometer von seinem Wohnort entfernt. In der Entgelttabelle ging es herunter, 300 Euro netto fehlen ihm dadurch und durch die notwendige Zweitwohnung. Aber, sagt er, „ich möchte nicht wieder zurück. Ich habe nichts mehr mit dem Thema Personal zu tun, muss nichts mehr durchsetzen, habe den Druck von oben nicht mehr. Auch im neuen Job habe ich gelegentlich Stress, aber anderen. Ich fühle mich gut aufgehoben.“

Arbeit darf nicht krank machen

Ein Jobwechsel mag eine Möglichkeit sein, der Falle psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz zu entgehen. Doch „es kann nicht nur darum gehen, die betroffenen Kolleginnen und Kollegen hin und her zu schicken“, sagt EVG-Vize Regina Rusch-Ziemba. „Das



würde bedeuten, vor dem Problem wegzulaufen. Wir müssen strukturell die Arbeitsbedingungen so verändern und gestalten, dass sie nicht krank machen – nicht körperlich und nicht psychisch.“ Die EVG hat daher das Thema Stressbekämpfung als eines ihrer Top-Themen für dieses Jahr definiert.

Christian Gravert, Leiter des Gesundheitsmanagements bei der Deutschen Bahn, nennt erste Ansätze. So das spezielle Betreuungskonzept für Triebfahrzeugführer. Stressfaktor Nummer eins für diese Berufsgruppe sind die Suizidfälle auf den Gleisen. Wer davon betroffen ist, wird aus dem Dienstplan genommen und psychologisch betreut – je nach individueller Situation länger oder kürzer.



Auch der Fonds soziale Sicherung hat ein spezielles Angebot entwickelt: die Burnout-Präventionswoche. Ziel ist, Warnsignale zu erkennen und darauf zu reagieren. Die einwöchige Maßnahme findet in der Vital-Klinik Buchenholm in Bad Malente statt.

Der Eigenanteil beträgt 100 Euro. Mehr Informationen unter www.fonds-soziale-sicherung.de



„Die Erfahrungen daraus können und wollen wir nutzen und auch für andere Mitarbeitergruppen auswerten“, sagt Christian Gravert. Zum anderen können Beschäftigte der Deutschen Bahn seit dem Frühjahr auf das Mitarbeiter-Unterstützungsteam (MUT) zurückgreifen. MUT – das sind rund 50 Mitarbeiter der ias-Gruppe, die per Telefon oder per E-Mail kontaktiert

„Das ist eigentlich klassischer Arbeitsschutz“, sagt EVG-Expertin Rüdiger Pitkowski. „Früher aber ist die psychische Gesundheit bei der Beurteilung von Arbeitsplätzen zu kurz gekommen, deshalb ist das ein guter Ansatz. Vor allem, weil die Beschäftigten selbst mit einbezogen sind. Deren Aussagen sind der Schlüssel zum möglichen Veränderungen und das wollen wir nutzen.“ Abgesichert wird das durch den Demografie-Tarifvertrag, in dem Modellprojekte für mehr psychische Gesundheit vereinbart worden sind.

Mehr Mitsprache für Beschäftigte

„Der Schutz vor psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ist uns genauso wichtig wie die altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze“, sagt EVG-Vize Regina Rusch-Ziemba. „Die Beschäftigten müssen die Möglichkeit haben, gesund in Rente zu gehen.“ Sie weist auch auf einen weiteren wichtigen Punkt im neuen DemografieTV hin: Die Beschäftigten bekommen mehr Mitsprache und mehr Spielräume bei der Schicht- und Dienstplanung. „Wir wollen, dass die Beschäftigten nicht mehr nur Objekte der Planung sind, sondern gleichberechtigte Partner. Wir versprechen uns auch davon einen Beitrag zur psychischen Gesundheit, wenn man sich die Dienstpläne nicht „gefallen lassen“ muss, sondern stärker auf die individuellen Bedürfnisse einstellen kann.“

Arbeitgeber unter anderem zwingt, die vereinbarten Arbeitszeiten nicht zu überschreiten und andernfalls zügig einen Ausgleich zu garantieren.

Anders dagegen die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA). Die bestreitet zuletzt noch, dass es eine Zunahme psychischer Erkrankungen gegeben habe. Lediglich die Zahl der Diagnosen sei gestiegen. Jochen Beeck hat kein Verständnis dafür, dass die Debatte über Depression und Burnout heute schon als „mediales Modethema“ heruntergespielt wird. „Wir sollten doch froh sein, dass die Sensibilität gestiegen ist. Sollen sich die Leute lieber in Alkohol flüchten?“

Die neuen Ansätze begrüßt er als Betroffener, doch um wirklich Erfolg zu haben, muss sich aus seiner Sicht Grundlegendes ändern. „Das Problem ist doch, dass die Arbeitswelt gewinnorientiert, nicht mehr menschenorientiert ist. Hier müssen wir ran.“ ➔



Demografie-Tarifvertrag Abschnitt C, Kapitel 3, § 1, Absatz 2:

„Sowohl die Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel als auch das Verhalten des einzelnen Arbeitnehmers im Arbeitsprozess können sich auf Gesundheit und Leistungsfähigkeit auswirken.“

Im Rahmen von Gefährdungs- und Arbeitsplatzanalysen sollen in betrieblichen Modellprojekten physisch und psychisch besonders belastende Arbeitsplätze auf wirksame und wirtschaftlich tragfähige Möglichkeiten einer Optimierung der Arbeitsergonomie hin untersucht werden.

Dies geschieht insbesondere mit dem Ziel, die Gestaltung des Arbeitsplatzes und das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer im Sinne einer langfristigen Bewahrung der Beschäftigungsfähigkeit positiv zu beeinflussen.“



werden können und als Berater in Notsituationen aller Art zur Verfügung stehen; kostenlos und anonym. Die MUT-Mitarbeiter helfen in akuten Situationen, und wenn sie nicht selbst helfen können, vermitteln sie die entsprechenden Hilfs- und Betreuungsangebote.

Ein dritter Ansatz, und vielleicht der wichtigste, ist die Handlungshilfe Gefährdungsbeurteilung, die die Deutsche Bahn gemeinsam mit der EVG und Fachleuten der TU Dortmund entwickelt hat. Sie beschreibt genau, wie typische Arbeitsplätze bei der Bahn auf ihre spezifischen Gefährdungsmerkmale für körperliche und psychische Gesundheit hin analysiert werden – in engem Dialog von Expertenteams mit den Arbeitsplatzinhabern.

Die Bundesregierung scheint ebenfalls die Zeichen der Zeit erkannt zu haben. Das Arbeitsschutzgesetz soll durch eine Bestimmung ergänzt werden, nach der die Arbeit „so zu gestalten“ ist, „dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.“ Der DGB fordert darüber hinaus eine Anti-Stress-Verordnung, die

BEISPIELE FÜR PSYCHISCH BELASTENDE ARBEITSBEDINGUNGEN

Zwischen den Kästen gibt es eine Vielzahl inhaltlicher und praktischer Überschneidungen. Diese Einteilung dient nur der Übersichtlichkeit und Gliederung. Die Punkte in den Kästen sind ausschließlich Beispiele!

Mangelhafte Arbeitsplatzausstattung, z.B.

- Unzureichende oder kaputte Arbeitsmittel und Maschinen,
- Falsches oder fehlendes Mobiliar,
- Steharbeit, weil Sitzgelegenheiten fehlen.

Schwierigkeiten bei der ausgeübten Tätigkeit, z. B.

- Zeitliche oder mengenmäßige Überforderung
- Unterforderung, Langeweile
- Monotonie, Isolation,
- Bei Lasten: unhandliche Produkte, zu große Mengen.

Schlechtes Betriebsklima, z. B.

- Ausgeprägte Hierarchie mit autoritären Strukturen
- Konkurrenzdruck, Abteilungskämpfe
- Mobbing, Häufige Drohungen (z. B. mit Abmahnung, Entlassungen).

Individuelle Probleme, die sich auf die Arbeit auswirken, z. B.

- Probleme zu Hause,
- Behinderung, Krankheit,
- Wohnort weit vom Arbeitsplatz entfernt,
- Andere besondere Persönlichkeitsmerkmale (zu groß, zu klein, Nationalität).

Unzuträgliche Arbeitsumgebung, z. B.

- Schlechte klimatische Verhältnisse,
- Belastende chemische oder biologische Stoffe,
- Unzureichende Beleuchtung,
- Lärm.

Mängel in der Arbeitsorganisation, z. B.

- Schlechte Arbeitsvorbereitung,
- Unverschuldete Fehler,
- Unklare Anweisungen,
- Geringer Verantwortungsbereich,
- Unzureichende Ausbildung.

Gefahren-geneigte Arbeit, z. B.

- Explosionsgefahr,
- Steuerung gefährlicher Maschinen oder Anlagen
- Herabfallende Gegenstände, Arbeit an Gefahrstellen (Autobahn, Gleisarbeiten, Rangierarbeit)

KLARE REGELN ZUM SCHUTZ VOR PSYCHO-STRESS NÖTIG

Beim Thema Schutz vor psychischen Belastungen besteht dringender Handlungsbedarf. Das zeigt nicht zuletzt die aktuelle Auswertung des DGB-Indexes Gute Arbeit. Dafür wurden 2011 und 2012 bundesweit rund 5000 Beschäftigte befragt.

56 Prozent der Beschäftigten müssen sehr häufig oder oft gehetzt arbeiten **80 Prozent** müssen seit Jahren immer mehr in der gleichen Zeit leisten **44 Prozent** der Befragten fühlen sich häufig oder oft nach der Arbeit „leer und ausgebrannt“ **27 Prozent** haben auch in ihrer Freizeit sehr häufig oder oft für betriebliche Belange erreichbar zu sein **15 Prozent** arbeiten auch in ihrer Freizeit sehr häufig oder oft für ihren Betrieb **34 Prozent** fällt es schwer, nach der Arbeit abzuschalten **37 Prozent** müssen auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken **20 Prozent** leisten pro Woche 10 und mehr Überstunden **49 Prozent** gehen mindestens zwei Mal im Jahr auch dann zur Arbeit, wenn sie sich richtig krank fühlen

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen gegensteuern. Geplant war die Unterzeichnung einer gemeinsamen „Erklärung zur psychischen Gesundheit bei der Arbeit“ von Bundesarbeitsministerium, Arbeitgeberverbänden und DGB. Sie ist Anfang des Jahres an der Blockade der Arbeitgeber gescheitert. Die Index-Auswertung hat auch ergeben: Arbeitgeber

nehmen es nicht allzu genau mit dem Arbeitsschutz. Nur bei 9 Prozent der Beschäftigten werden Gefährdungsanalysen durchgeführt, die auch die psychischen Belastungen berücksichtigen.

Die Bundesregierung muss jetzt für klare Regeln durch eine Anti-Stress-Verordnung sorgen. Mehr Mitbestim-

mung, bessere Arbeitsbedingungen und auch Sanktionen gegen Unternehmen, die das Arbeitsschutzgesetz nicht einhalten, sind weitere Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes für die Beschäftigten. Aus Sicht der Gewerkschaften muss auch die Initiative der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (siehe S. 8) ein Erfolg werden. ➔

GEMEINSAME DEUTSCHE ARBEITSSCHUTZSTRATEGIE (GDA)-EIN GESETZLICHER HANDLUNGS-AUFTRAG

Durch Änderungen im Arbeitsschutzgesetz und im Sozialgesetzbuch VII wurden im November 2008 die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) geschaffen.

Die GDA ist eine auf Dauer angelegte konzertierte Aktion von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern zur Stärkung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Ziel ist es, die bereits bestehenden Arbeitsschutzmaßnahmen einheitlich und transparent zu regeln und ihre Umsetzung am Arbeitsplatz nachhaltig voranzutreiben.

Aktivitäten der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie

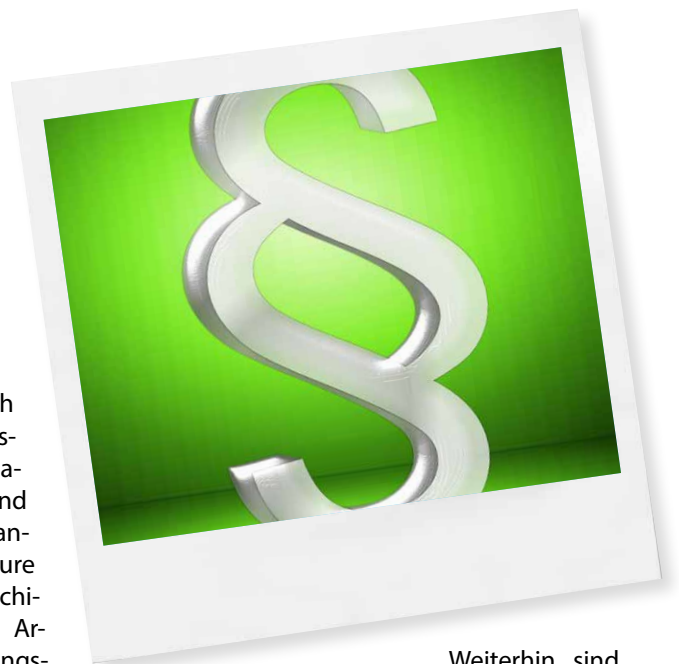
Im Zeitraum 2013 – 2018 werden die GDA-Träger ihre gemeinsamen Aktivitäten auf folgende gemeinsame Ziele fokussieren:

- Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes
- Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich
- Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung

Im Bereich des Schutzes und der Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung ist ein Bündel von Maßnahmen vorgesehen.

Zunächst sollen durch eine breite Informations- und Motivationskampagne Unternehmer und Führungskräfte sowie andere betriebliche Akteure sowie zum Thema psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz sensibilisiert werden.

Um arbeitsbedingte psychische Belastungen zu vermindern, sollen Aktivitäten und Instrumente zur frühzeitigen Erkennung und Beurteilung von, Gesundheitsgefährdungen sowie Handlungshilfen, Best-practice-Beispiele und weitere Materialien entwickelt werden.



Weiterhin sind umfangreiche Qualifizierungen der betrieblichen Akteure und auch der Aufsichtsdienste geplant. Ein zentrales Anliegen des Programms ist es dabei, Betriebe, Sozialpartner und weitere Kooperationspartner, wie zum Beispiel die Krankenkassen und die Fachverbände der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, aktiv einzubeziehen. ↗

IMPRESSUM

Herausgeber:
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Stellvertretende Vorsitzende Regina Rusch-Ziembra
Redaktion: Rüdiger Piatkowski
Weilburger Straße 24 / 60326 Frankfurt/Main
www. evg-online.org
Stand: April 2013

