



PSYCHE IN DER KRISE

Unterstützung, Lösungen und
Präventionsmaßnahmen im Betrieb

Aus der Broschürenserie **GUTE ARBEIT!**
Gewerkschaft GPA – Grundlagenabteilung

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT

IMPRESSUM:

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Redaktion: Alexander Pichler, Gewerkschaft GPA – Grundlagenabteilung

Layout: Christina Schier, Gewerkschaft GPA – GB Organisation und Marketing

Bilder/Fotos: iStock, Daniel Novotny, Arman Rastegar, Michael Mazohl

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Stand: März 2021



AUTORINNEN



Mag.ª Isabel Koberwein

arbeitet in der Grundlagenabteilung der Gewerkschaft GPA und beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit den Themen ArbeitnehmerInnenschutz, Arbeitszeit und Sozialpolitik.



Vivian Fletzer

arbeitet seit vielen Jahren als Diplomsozialarbeiterin bei den Psychosozialen Diensten in Wien (PSD-Wien) und vertritt dort auch als Betriebsratsvorsitzende die Interessen der Beschäftigten.

Diese Broschüre entstand in enger Kooperation der Gewerkschaft GPA mit dem PSD-Wien, insbesondere Frau Dr.ⁱⁿ Susanne Schütt, die als Leiterin des Büros von Chefarzt Dr. Psota dankenswerterweise ihre Fachexpertise zur Verfügung gestellt hat.

Die Inhalte sind nach bestem Wissen erstellt und sorgfältig geprüft. Es besteht jedoch keine Haftung seitens der AutorInnen oder der Gewerkschaft GPA. Inhalte dürfen unter Angabe der AutorInnen weiterverbreitet werden (CC-Urheberrecht).

VORWORT



© Michael Mazohl

Burnout, Depressionen, Angsterkrankungen. Psychische Probleme von ArbeitnehmerInnen nehmen nicht erst seit Corona immer mehr zu. Soziale Isolation, Mehrfachbelastungen durch Home-Office und Distance-Learning, wachsende Arbeitsplatzangst und wirtschaftlicher Druck haben in der Pandemie die Dynamik doch noch zusätzlich verschärft.

BetriebsrätInnen stehen in dieser Situation vor der Herausforderung, ihre KollegInnen richtig zu unterstützen, für passende betriebliche Hilfestellungen zu sorgen und auch bei der Vermittlung außerbetrieblicher Unterstützung zu helfen.

Dabei tauchen unterschiedliche Fragen auf und oft auch Unsicherheiten: Wie spreche ich etwa KollegInnen auf Probleme an und worauf ist bei solchen Gesprächen besonders zu achten? Wie kann im Einzelfall die passende Unterstützung sichergestellt werden? Welche außerbetrieblichen Beratungs- und Hilfsangebote gibt es, die Anlaufstellen für Betroffene sein können?

Wichtig ist es für BetriebsrätInnen auch, die eigenen Grenzen nicht aus den Augen zu verlieren und sich selbst vor Belastungen zu schützen. Im Umgang mit psychischen Krisen von KollegInnen ist es daher auch wichtig, einen reflektierten Blick auf die eigenen Aufgaben, die Verantwortung und die vorhandenen Gestaltungsmöglichkeiten zu haben. Manche Erwartungen, mit denen man konfrontiert sein kann, lassen sich nicht erfüllen und für einige Probleme können auf der betrieblichen Ebene keine Lösungen gefunden werden. Die Vermittlung externer und professioneller Unterstützung sowie die Herstellung von Kontakten kann in Einzelfällen aber schon von weitreichender Wichtigkeit sein.

Da gesunde Arbeitsbedingungen auch bei der Vermeidung persönlicher psychischer Krisen ein maßgebender Faktor sind, ist der Umgang mit dem Thema Psychische Gesundheit im Betrieb besonders ausschlaggebend. Es sind oft die BetriebsrätInnen, die hier den Handlungsbedarf aufzeigen, Initiativen in Gang bringen und damit auch dazu beitragen, dass Tabus, die mit dieser Thematik noch immer eng verbunden sind, durchbrochen werden können.

In diesem weitgefassten Themenspektrum liefert diese Broschüre der Gewerkschaft GPA Antworten, Informationen und Grundlagen für Lösungswege. Vor allem soll sie auch eine Hilfestellung sein, um in akuten Situationen richtig handeln zu können und zur passenden Unterstützung zu kommen. So wird bei psychischen Krisen niemand allein gelassen.



Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

VORWORT



© feelimage_Matern

Gemeinsam ins Handeln kommen — damit psychische Krisen bestenfalls gar nicht erst entstehen, oder damit sie, wenn sie entstehen, gut bewältigt werden können.

Das ist es, was es vor allem jetzt braucht — zur Bewältigung der psychosozialen Folgen der Corona-Pandemie.

Das ist es aber auch, was es überhaupt braucht — zur Verbesserung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz, und überall dort, wo psychische Erkrankungen stattfinden, nämlich mitten im Leben, mitten in unserer Gesellschaft: beim Arbeiten, beim Wohnen, in der Freizeit, in Beziehungen ...

Gemeinsam ins Handeln kommen bedeutet: (1) Achten auf uns selbst und auf andere (2) Gegenseitig helfen — durch Fragen nach dem Befinden, durch Überzeugen zum Aufsuchen und Annehmen von Hilfe, durch Empfehlen konkreter Hilfseinrichtungen (3) Perspektiven schaffen und Resilienz fördern — durch erreichbare „bessere Alternativen“ und gemeinsam das Beste aus der jeweiligen Situation machen!

In eine psychische Krisensituation kommen bzw. psychisch krank werden, kann jede und jeder, aus welchem Grund auch immer. Etwa jede/jeder Dritte von uns wird zumindest einmal im Leben psychisch krank. Psychisch krank sind daher nicht nur „die anderen“, sondern auch jemand von unseren Angehörigen, FreundInnen, KollegInnen — und manchmal auch wir selbst. Allein deshalb gehen psychische Erkrankungen uns alle an.

Trotzdem sind Menschen mit psychischen Erkrankungen nach wie vor eine der am stärksten ausgeschlossenen Gruppen unserer Gesellschaft. Die Betroffenen und ihre Angehörigen leiden nicht nur unter der Erkrankung selbst, sondern auch unter den realen und den befürchteten sozialen, finanziellen und existenziellen Folgen. Ein „Leben, Wohnen, Arbeiten wie alle anderen auch“ ist den meisten Betroffenen und ihren Angehörigen nicht möglich.

Psychische Erkrankungen sind weder selten noch eine Schande noch selbstverschuldet. Die fachgerechte Behandlung psychischer Erkrankungen kann genauso gut helfen wie die Behandlung einer körperlichen Erkrankung (wie z. B. ein Gips bei einem Beinbruch).

Daher: Weg mit den Vorurteilen — für ein „Leben, Wohnen und Arbeiten wie alle anderen auch!“



Dr. Georg Psota

Chefarzt der Psychosozialen Dienste in Wien, Mitglied im Landessanitätsrat Wien, Mitglied des Beirates für Psychische Gesundheit und Vorstandsmitglied der Österreichischen Gesellschaft für Neuropsychopharmakologie und Biologische Psychiatrie (ÖGPB).

Von 2013 bis 2016 Präsident der Österreichischen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik (ÖGPP). Autor von *Das weite Land der Seele: Über die Psyche in einer verrückten Welt* (2016), *Angst: Erkennen, Verstehen, Überwinden* (2018) sowie zahlreicher wissenschaftlicher Publikationen.

INHALT

Mehr und neue psychische Probleme durch Corona –	
Über die verschiedenen Belastungen von Beschäftigten in der Pandemie	10
Beschäftigtengruppen und Arbeitssituationen im Fokus	12
Was sind die Konsequenzen für den Betrieb und was kann der Betriebsrat tun?	14
Psychische Erkrankungen verstehen	16
Psychische Gesundheit zum Thema machen – auch am Arbeitsplatz	16
Soziale Verantwortung	16
Die Auswirkungen des Stigmas	16
Hilfe in Anspruch nehmen	16
Was ist eine psychische Erkrankung?	18
Was ist eine Depression?	18
Was ist eine Angststörung?	19
Generalisierte Angststörung	19
Was ist eine Panikattacke?	19
Was ist eine Posttraumatische Belastungsstörung?	19
Was versteht man unter Burnout?	20
Sind psychische Erkrankungen behandelbar?	23
Wer behandelt Menschen mit psychischen Erkrankungen?	23
Was kann man tun, wenn jemand nicht mehr leben möchte? (Suizidprävention)	23
Welche Faktoren können sich auf die psychische Gesundheit auswirken?	24
Ins Gespräch kommen – was kann man im Betrieb tun!	24

Psyche und Corona	26
Home-Office und Corona	26
Wie schafft es der Betriebsrat mit seiner Belegschaft auch in Zeiten von Corona in Kontakt zu bleiben?	28
Prävention – Damit die Arbeit nicht krank macht	29
Erfolgsfaktoren für die Evaluierung psychischer Belastungen	30
ArbeitnehmerInnenschutz im Coronavirus-Check-Up	31
Betriebliche Wiedereingliederung – Unterstützung nach psychischen Krisen	32
Wie funktioniert betriebliche Wiedereingliederung?	32
Prinzipien für erfolgreiche betriebliche Wiedereingliederung	32
Beratungsstellen und Kontakte	34
Österreichweit	34
Wien	35
Burgenland	35
Niederösterreich	35
Oberösterreich	35
Salzburg	35
Steiermark	36
Kärnten	36
Tirol	36
Vorarlberg	36

 Wertvolle Tipps

 Wichtige Hinweise

MEHR UND NEUE PSYCHISCHE PROBLEME DURCH CORONA

ÜBER DIE VERSCHIEDENEN BELASTUNGEN VON BESCHÄFTIGTEN IN DER PANDEMIE

Die Corona-Pandemie betrifft so gut wie jeden Aspekt unserer heutigen Gesellschaft. Sie ist nicht nur zu einem Stresstest für die Gesundheitssysteme weltweit geworden, ihre Folgen wirken sich auf fast alle politischen Bereiche und wirtschaftlichen Zusammenhänge aus. In Konsequenz ist auch jeglicher Bereich unseres persönlichen Lebens von Corona betroffen. Unser gewohntes soziales Leben ist seit Beginn der Pandemie massiv eingeschränkt, Erwerbsarbeit und Schule sind mit Home-Office und Distance-Learning in den privaten Wohnbereich eingezogen, Arbeitsbelastungen haben zugenommen, hunderttausende Menschen haben ihre Jobs verloren oder sind in Kurzarbeit. Seit Monaten kreisen Medienberichte und Diskussionen in sozialen Foren fast ausschließlich um Infektionszahlen, Maßnahmen, Einschränkungen und virologische Erkenntnisse. Ängste und Verunsicherung werden damit häufig noch mehr verstärkt als entkräftet. Über allem steht die nicht kleiner werdende Gefahr der Ansteckung mit dem Virus. Eine Normalisierung des Alltags scheint noch einigermaßen weit entfernt zu sein.

Dass sich dies alles auf die psychische und seelische Gesundheit niederschlägt und noch lange zu spüren sein wird, ist nur naheliegend. Schon die Erfahrungen aus dem ersten Lockdown ab März 2020 haben die Zunahme psychischer Probleme deutlich gemacht:

Angst, Reizbarkeit und der Verlust an Lebensfreude zeigten sich in vielen Studien als typische Symptome. Fast jede zweite Person fühlte sich von der Coronakrise überfordert, 40 % äußerten Zukunftsängste und 27 % litten generell an Ängsten.¹ Depressive Symptome sind durch Corona von etwa vier Prozent auf über 20 % und Angstsymptome von fünf Prozent auf 19 % angestiegen. Unter Schlafstörungen litten rund 16 % der Befragten, darunter vor allem einsame Menschen bzw. Menschen, die sich besonders über die gesundheitlichen und wirtschaftlichen Folgen von Corona Sorgen machten. Als belastend wurde die Lockdownsituation vor allem von Erwachsenen unter 35 Jahren, Frauen, Singles und Menschen ohne Arbeit erlebt.² Dass sich diese Zahlen und Entwicklungen deutlich zuspitzen werden, lassen unzählige Studien über die Auswirkungen der Krise und der Lockdowns, die wir seit Herbst 2020 durchleben, schon jetzt absehen.

Psychische Reaktionen auf die Pandemie

Angst und Stress sind grundsätzlich normale Reaktionen des Körpers und der Psyche. In Gefahrensituationen machen es diese möglich, sich richtig zu verhalten, persönliche Schutzmechanismen zu aktivieren und Bedrohungen abzuwehren. Im gesamten Organismus werden Leistungsreserven mobilisiert. Dabei steigt

1 Quelle: Erhebung des Instituts für Sozialästhetik und Psychische Gesundheit der Sigmund Freud Privatuniversität, vom 25.-26. Mai 2020 (Gallup-Befragung: 1000 Personen in Österreich)
2 Quelle: Studie der Donau-Universität Krems, Mai 2020, https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20200513_OTS0105/corona-krise-psychische-belastung-steigt-oevp-fordert-ausbau-von-psychotherapieplaetzen

beispielsweise der Blutdruck an, Herzfrequenz und Atmung werden beschleunigt, und das Stresshormon Adrenalin wird ausgeschüttet. Wichtig ist, dass nach einer solchen Alarmsituation eine Phase der Normalisierung folgt, bei der sich der Hormonspiegel wieder einpendeln kann, und neue Energiereserven aufgefüllt werden. Andernfalls wird Stress gefährlich, nämlich dann, wenn er zum Dauerzustand geworden ist bzw. wenn Stressoren sehr häufig auftreten. In einer ständigen Belastungssituation, ohne ausreichend Erholung und Regeneration, ist eine Anpassung letztendlich nicht mehr möglich, und der Organismus antwortet mit Überlastung und Erschöpfung. Stressbezogene Gesundheitsstörungen wie Bluthochdruck, Herz-Kreislauferkrankungen, Angststörungen, Depressionen, Burnout oder auch Störungen des Verdauungssystems sind dann oftmals die Folge.

ExpertInnen bezeichnen die Corona-Situation als eine Art gesamtgesellschaftlichen Stresstest, dem die einzelnen Personen, aber auch die Bevölkerung als Gemeinschaft, ausgesetzt sind:³ Die Reaktionen darauf würden weniger von der objektiven Gefährdung und Einschränkung im jeweiligen eigenen Lebensbereich

abhängen, sondern eher von der subjektiv erlebten Situation. Wer die Maßnahmen zur Eindämmung des Virus als richtig nachvollziehen, und daher mittragen kann, bzw. wer das Gefühl hat ausreichend Kontrolle und Handlungsmöglichkeiten zu haben, wird demnach weniger mit Ängsten oder depressiven Verstimmungen reagieren. Wer aber beispielsweise Quarantänemaßnahmen als aufgezwungen erlebt und sich ausgeliefert fühlt und keine Perspektiven erkennt, wird langfristig auch mit krankmachendem Stress reagieren. Politische Maßnahmen, Informationsarbeit und Krisenmanagement entscheiden demnach auch über die persönlichen Bewältigungsmöglichkeiten der einzelnen Menschen. Zusätzlich zu bedenken ist, dass je länger die Krise andauert, desto mehr kommen zur gesundheitlichen Gefährdung auch noch Belastungen durch häusliche Überforderung, Gewaltausbrüche, Vereinsamung oder drohende wirtschaftliche Notlagen hinzu. Wer darauf mit Gefühlen des Ausgeliefertseins reagiert, gerät leicht in eine abgeschlossene Welt von sich steigenden Sorgen hinein, in der dann in der Tat auch ein erhöhtes Risiko für die Entwicklung von Angsterkrankungen, depressiven Störungen bis hin zu Selbstmordgedanken besteht.

³ Joachim Klosterkötter, Die Covid-19-Pandemie: ein massiver Stress-Test für uns alle, in: Fortschritte der Neurologie Psychiatrie, Ausgabe 06 Juni 2020, <https://www.thieme-connect.de/products/ejournals/html/10.1055/a-1130-7166>

Der durch Corona ausgelöste Stresstest hält uns jedenfalls in Atem. Mit neuen Virusvarianten und Lieferengpässen bei Impfstoffen, hat sich die um die Jahreswende aufziehende Zuversicht, das Virus bald besiegt zu haben, einigermaßen zerstreut. Die fehlende Kenntnis darüber, wie lange und in welcher Heftigkeit die Krise noch andauern wird, macht letztlich den Druck auf die Psyche zur Dauersituation für alle. Die Reaktionen bzw. Folgen sind individuell sehr unterschiedlich. Sie hängen nicht zuletzt von den persönlichen Lebensumständen, den Arbeitsbedingungen, der finanziellen Absicherung sowie sozialen Netzwerken ab und damit von Aspekten, die durch Corona oftmals noch weiter verschlimmert werden: Wenn beispielsweise in beengten Wohnungen Homeschooling und Home-Office stattfinden müssen, wenn Überstunden ausufern, weil KollegInnen erkrankt sind und fehlen, wenn Pflege und Betreuung nur mehr mit Schutzanzügen und FFP2-Masken erfolgen darf, oder wenn der Arbeitsplatz im Zuge der Lockdown-Maßnahmen eingespart wurde.

Corona hat zudem viele Möglichkeiten verringert, sich im persönlichen Bereich Abhilfe gegen Stress und Arbeitsdruck zu verschaffen: Sich mit FreundInnen

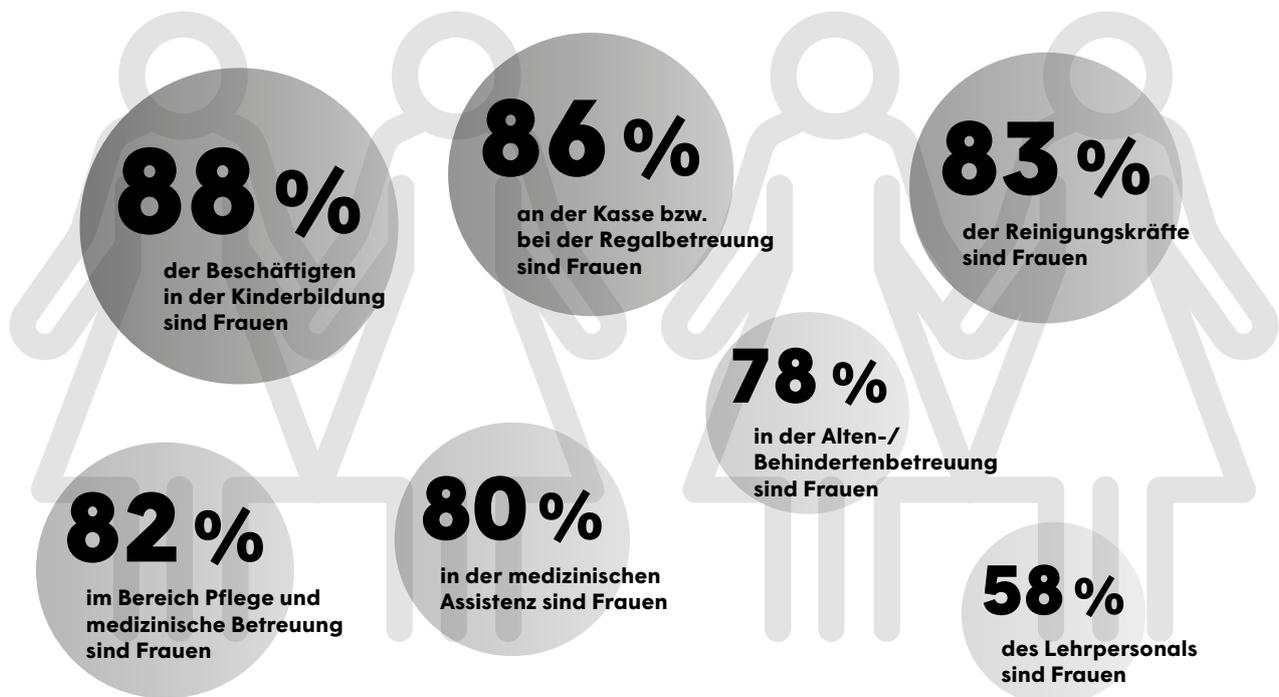
treffen, auf Urlaub fahren, im Fitnessstudio trainieren, ins Konzert oder ins Kino gehen, ein Kurzwochenende im Wellnesshotel, sich im Gasthaus gut bekothen lassen – alles Aktivitäten, die mit Corona nicht erlaubt, oder zumindest weitgehend eingeschränkt sind. Wenig überraschend ist vor diesem Hintergrund auch, dass sich in der Pandemie der Konsum von Tabak und Alkohol deutlich erhöht hat und generell eine Verstärkung von Süchten zu verzeichnen ist. Stress, schlechter Schlaf und Suchtverhalten bilden hier oftmals einen Teufelskreis, der in Corona-Zeiten mehr Menschen erfasst.⁴

BESCHÄFTIGTENGRUPPEN UND ARBEITSSITUATIONEN IM FOKUS

Systemrelevanz ist weiblich

Von den sogenannten „systemrelevanten Branchen“ ist seit Beginn der Corona-Krise viel die Rede. Die Beschäftigten dieser Wirtschaftsbereiche sichern die Versorgung mit den notwendigen Dingen und Dienstleistungen des täglichen Lebens und halten die Strukturen der Daseinsvorsorge, von Bildung, Betreuung und

ZUM ÜBERWIEGENDEN TEIL SIND DIE JOBS WEIBLICH:



⁴ Erhebung des Instituts für Sozialästhetik und Psychische Gesundheit der Sigmund Freud Privatuniversität, vom 25.–26. Mai 2020 (Gallup-Befragung: 1000 Personen in Österreich)

Pflege am Laufen. In der aktuellen Gesundheitskrise stehen vor allem die MitarbeiterInnen in den Spitälern besonders im Fokus. Rund eine Million Menschen sind in Österreich in den systemrelevanten Bereichen wie Einzelhandel, Reinigung, Gesundheitsberufen oder Transportwesen beschäftigt (s. Grafik).

In jenen fünf Berufsgruppen, in denen der Frauenanteil am höchsten ist, liegen die Einkommen unter dem österreichischen Durchschnittslohn. Am unteren Ende befinden sich Reinigungskräfte und Einzelhandelsangestellte – sie verdienen im Schnitt weniger als 1.300 Euro netto pro Monat und kommen mit ihrem Einkommen mehrheitlich nur knapp oder gar nicht aus. Das Gemeinsame der Tätigkeiten in systemrelevanten Berufen ist, dass diese Tätigkeiten nicht oder schwer von zu Hause ausgeführt werden können. Die Beschäftigten sind viel mit Menschen in Kontakt und haben dadurch, gerade in der gegenwärtigen Corona-Situation, ein größeres Ansteckungsrisiko. Schon vor Corona waren die physischen als auch psychischen Arbeitsbelastungen in diesen Berufen besonders ausgeprägt. Diese hohen Belastungen spiegeln sich auch in Aussagen der dort Beschäftigten über ihre Zukunftsaussichten wider. So glauben mehr als 60 Prozent der über 45 Jahre alten Beschäftigten in der Pflege, in der medizinischen Betreuung und der Reinigung nicht, dass sie bis zum Pensionsantrittsalter durcharbeiten können. In der Altenpflege und der Behindertenbetreuung glauben über sieben von zehn Personen nicht, dass sie bis zur Pension durchhalten.⁵

In der Corona-Krise ist auch die 24-Stunden-Pflege ins Rampenlicht gerückt. Hier wurde vor allem deutlich, wie sehr dieser Bereich von Migrantinnen getragen wird. In den ersten Höhepunkten der Krise wurden sie aus ihren osteuropäischen Heimatländern sogar nach Österreich eingeflogen. Auch bei noch immer geltenden Reisebeschränkungen bestehen Ausnahmen für diese Personengruppen. Diese kurzfristige Öffentlichkeit brachte diesen Frauen vielleicht ein Stückweit mehr Anerkennung. In einer tatsächlichen Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und ihrer sozialen Situation hat sich das bislang noch nicht niedergeschlagen. Die von der türkis-blauen Bundesregierung fixierte Indexierung der Familienbeihilfe für im Ausland lebende Kinder ist vor dem Hintergrund dieser Entwicklung besonders zynisch.

Mehrbelastung durch unbezahlte Arbeit

Durch Corona wurde der Scheinwerfer auf die Schief-lagen und Problemstellungen im Bereich der professionellen Care-Arbeit gerichtet. Besonders deutlich wurde aber auch die ungleiche Verteilung der unbezahlten Versorgungsarbeit. Sich um die Kinder kümmern, die oft monatelang nicht durchgehend in Kindergärten und Schulen dürfen, beim Homeschooling unterstützen, kochen, putzen, einkaufen – zum überwiegenden Teil übernehmen Frauen diese Aufgaben zusätzlich zu ihren beruflichen Tätigkeiten und in Coronazeiten oftmals parallel zu der Arbeit im Home-Office. Die schon vor Corona typischen Muster und Strukturen haben sich in der Krise weiter verstärkt. So hat der Umstieg ins Home-Office im Zuge der Lock-down-Maßnahmen nichts an der traditionellen Rollenverteilung in Paarhaushalten geändert. Am meisten unbezahlt arbeiten Frauen in Paarhaushalten mit Kindern – sie kommen auf gleich $9 \frac{1}{2}$ von insgesamt $14 \frac{1}{2}$ Arbeitsstunden. Die Väter in Paarhaushalten arbeiteten im Vergleich dazu täglich etwa 30 Minuten weniger, sie leisteten rund $6 \frac{3}{4}$ Stunden bezahlte und knappe 7 Stunden unbezahlte Arbeit. Diese Relationen zeigten sich auch, wenn beide Eltern in Home-Office waren.⁶

Alleinerzieherinnen sind von diesen Mehrfachbelastungen nochmals stärker betroffen. Sie sind besonders auf funktionierende Kinderbetreuungseinrichtungen, soziale Netzwerke, leistbaren Wohnraum und angemessen bezahlte Erwerbsarbeit angewiesen. Alles Bereiche, die durch Corona zum Teil ganz weggebrochen, oder stark beeinträchtigt sind. Je mehr das zutreffend ist, umso höher ist auch das Risiko für die physische und psychische Gesundheit. Das gilt auch für die mitbetroffenen Kinder. Alleinerziehende haben im Frühjahr 2020 während der sechs Wochen der striktesten Corona-Maßnahmen im Schnitt 15 Stunden am Tag bezahlt beziehungsweise unbezahlt gearbeitet. Verglichen mit anderen Elternteilen haben sie damit am meisten gearbeitet.⁷

⁵ Sonderauswertung des Österreichischen-Arbeitsklima-Index, SORA, April 2020

⁶ Zeitverwendungsstudie der WU Wien und AK Wien, <https://uninteressant.at/beide-eltern-im-home-office-wer-kuemmert-sich-um-haushalt-und-kinder/>

⁷ Zeitverwendungsstudie der WU Wien und AK Wien, A&W blog: <https://awblog.at/alleinerziehende-in-der-corona-krise/>

Arbeitsbelastungen im Home-Office

Durch den ersten Lockdown im März 2020 hat sich die Arbeit für zehntausende ArbeitnehmerInnen praktisch über Nacht nach Hause verlagert. Was damals als Ausnahmesituation empfunden wurde, ist vielfach zum Dauerzustand geworden. Home-Office ist gekommen, um zu bleiben. Leider sind damit auch viele daraus resultierende psychische Belastungen gekommen und werden wohl noch lange bleiben. Die Herausforderung, Arbeit, Kinderbetreuung und Homeschooling unter einen Hut zu bekommen, ist in der anhaltenden Corona-Krise nicht kleiner geworden. War es durch die fortschreitende Entgrenzung von Arbeit und Freizeit auch vor der Pandemie nicht einfach, den Stress im Büro zu lassen, wurde die Trennung jetzt noch schwieriger. Zumal das Home-Office im Lockdown zumeist nicht für die konzentrierte Alleinarbeit zur Verfügung steht, sondern die Wohnung vielmehr zum Co-Working-Space für die gesamte Familie geworden ist – freilich oft ohne passende technische und räumliche Voraussetzungen.

Die individuellen Erfahrungen und Bewertungen der Home-Office-Situation sind durchaus unterschiedlich. Gar nicht so wenige Beschäftigte verbinden mit dem Wechsel ins Home-Office auch positive Erfahrungen und berichten über weniger Stress, mehr Zeit für die Familie und auch höhere Produktivität. Als besonders positiv wird der Wegfall von Arbeitswegen und die damit gewonnene Zeit bewertet. Insgesamt zeigen die unzähligen Studien und Artikeln, die zum Home-Office-Thema mittlerweile vorliegen, dass das Arbeiten zu Hause von vielen ArbeitnehmerInnen – trotz aller Probleme – durchaus geschätzt wird.

Die Gewerkschaft GPA hat im Sommer 2020 ca. 2.000 BetriebsrätInnen zu ihren Erfahrungen mit der Arbeit im Home-Office online befragt.⁸ Auch hier hat sich die generell bestehende positive Grundeinstellung unter den teilnehmenden BetriebsrätInnen gegenüber Home-Office bestätigt. 66 % finden es „interessant“. 33 % sind der Ansicht, Home-Office ist „herausfordernd“. Die Eigenschaft „katastrophal“ wurde dem Home-Office nur von 1 % zugeordnet. Die Hauptkritikpunkte hingegen sind mangelnde Kommunikation (70 %), mangelnde Home-Infrastruktur (60 %) und Vermischung von

Privatem und Beruf (60 %) sowie die Mehrbelastung durch Arbeit, Familie/Kinderbetreuung und Haushalt (57 %). Ein Mangel bei der technischen Ausstattung (46 %) und eine erschwerte Zusammenarbeit mit KollegInnen (40 %) wurden zwar ebenso als Nachteile ins Treffen geführt, jedoch nicht zu den wichtigsten Missständen gezählt. Dass das Arbeiten von zu Hause mit Vereinbarkeit und Entgrenzung einhergeht, ist ein eindeutiges Ergebnis der Befragung. Beide Auswirkungen zählen nebeneinander zu den wichtigsten positiven und negativen Aspekten, was wohl an der „Janusköpfigkeit“ der Sache selbst liegt; es ist entscheidend, die familiären und schulischen Pflichten mit den beruflichen „unter einen Hut“ zu bringen, das ist gleichzeitig belastend und fordernd.

Damit das Arbeiten im Home-Office für beide Seiten gut funktioniert, und ArbeitnehmerInnen keine Nachteile finanzieller oder anderer Natur erleiden, braucht es klare Regeln und die richtigen Bedingungen. Dazu gehören auch die gesundheitsförderliche Gestaltung des Arbeitsplatzes und die Vermeidung psychischer Belastungen im Home-Office. Die nun fixierte und auf Grundlage der Sozialpartnereinigung zustande gekommenen gesetzlichen Regelungen, bringen dahingehend jedenfalls mehr Sicherheit. Klargestellt wurde etwa, dass Home-Office Vereinbarungssache zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn ist und niemand dazu gezwungen werden kann, die Tätigkeit ins Private zu verlagern. Die ebenfalls erfolgte Konkretisierung, dass Arbeitsschutzstandards auch im Home-Office umzusetzen sind, bringt jedenfalls mehr Verbindlichkeit im Hinblick auf bessere ergonomische Bedingungen und eine insgesamt gesundheitsverträgliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu Hause.

WAS SIND DIE KONSEQUENZEN FÜR DEN BETRIEB UND WAS KANN DER BETRIEBSRAT TUN?

Durch Corona sind zu den bereits bestehenden Arbeitsbelastungen eine ganze Reihe neuer hinzugekommen. Hygienekonzepte, Schutzbekleidung, Zugangsbeschränkungen, feste Teams, Arbeit im Home-Office und vieles mehr. Um die Covid-19-Ansteckungsgefahr eindämmen zu können, haben Unternehmen viele

⁸ HOME-OFFICE: GEKOMMEN, UM ZU BLEIBEN? Erfahrungen und Gestaltungstipps, Aus der Broschürensreihe GUTE ARBEIT, Gewerkschaft GPA – Abteilung Arbeit & Technik, November 2020



© iStock

Vorgaben und Empfehlungen zu befolgen. Das stellt den Gesundheitsschutz und die Präventionsarbeit vor neue Herausforderungen. So gut wie jede der notwendigen Maßnahmen ist auch aus der Perspektive des ArbeitnehmerInnenschutz zu betrachten und im Hinblick auf ihre Auswirkungen zu bewerten. Wichtig dabei ist, dass die psychischen Belastungsfolgen gerade jetzt keine Nebenrolle spielen dürfen.

Die bisher geltenden Schutzvorkehrungen auf den Prüfstand zu stellen und an die aktuellen Erfordernisse anzupassen, ist insgesamt Dreh- und Angelpunkt. In der Praxis sind es sehr oft die BetriebsrätInnen, die den Anstoß für diese Aktivitäten liefern.

Sie sind es darüber hinaus auch, die bei akuten Problemfällen unterstützen und Lösungen finden und auch die längerfristige Präventionsarbeit im Auge haben. Spezielle betriebliche Beratungs- und Gesundheitsangebote, die Versorgung mit aktuell relevanten Infos und generell das Aufrechterhalten von Kommunikation und Kontakten, bestimmen dabei das konkrete Tun.

Die Welt muss dazu auch nicht ganz neu erfunden werden. Viele Tools, Handlungsgrundlagen und Unterstützungsangebote gibt es bereits. In den nächsten Abschnitten ist darüber mehr zu erfahren!

PSYCHISCHE ERKRANKUNGEN VERSTEHEN

Jeder und jede von uns ist zumindest einmal im Leben direkt oder indirekt von einer psychischen Erkrankung betroffen. In unserem Alltag sind psychische Erkrankungen jedoch kaum Thema.

PSYCHISCHE GESUNDHEIT ZUM THEMA MACHEN – AUCH AM ARBEITSPLATZ

Psychische Erkrankungen betreffen Frauen und Männer, junge und alte, arme und reiche Menschen und machen vor niemandem Halt. Dennoch sind sie in unserer Gesellschaft ein Tabu. Vorurteile gegen Betroffene sind weit verbreitet und über die eigenen seelischen Erkrankungen wird nicht gesprochen. Diskriminierung findet in der Schule, am Arbeitsplatz, im Freundeskreis und auch in der Familie häufig statt. Diese Stigmatisierung schadet den Betroffenen, den Angehörigen und letztendlich dem Miteinander in unserer Gesellschaft.

SOZIALE VERANTWORTUNG

Ein Drittel der ÖsterreicherInnen wird zumindest einmal im Leben psychisch krank oder durchlebt eine psychische Krise. Jede und jeder ist im Laufe des Lebens einmal direkt oder indirekt durch Angehörige oder FreundInnen betroffen. Die Vorurteile reichen von Verharmlosungen („*Reiss di zsamm.*“) bis zur Übertreibung („*Die darfst ja ned frei rumlaufen lassen.*“). Selbststigmatisierung ist oft die Konsequenz, da die negative Ein-

stellung gegenüber der eigenen psychischen Erkrankung verinnerlicht wird. Die psychische Gesundheit ist daher nicht nur eine individuelle, sondern auch eine soziale Verantwortung.

DIE AUSWIRKUNGEN DES STIGMAS

Stigmatisierung wirkt als zweite Krankheit. Sie vergrößert soziale und gesundheitliche Probleme und schränkt Heilungs- und Integrationschancen ein. Das Selbstwertgefühl von Betroffenen wird nachhaltig gestört, auch durch die falsche Darstellung von psychisch Erkrankten in Medien. Die Scham davor, Hilfe in Anspruch zu nehmen, mündet häufig in einem sehr späten Behandlungsbeginn, ungünstigerem Krankheitsverlauf und vermeidbarem Leiden der Betroffenen. Auch gesamtgesellschaftlich hat diese Stigmatisierung negative Auswirkungen: Die Kosten für das Gesundheitssystem sind wesentlich höher, wenn Erkrankungen erst spät behandelt werden. Psychische Erkrankungen, die nicht behandelt werden, führen zu Ausfällen am Arbeitsplatz bis hin zur gänzlichen Arbeitsunfähigkeit. Stigmatisierung muss benannt, sichtbar gemacht und bekämpft werden: Durch eine respektvolle und vorurteilsfreie Begegnung mit den Betroffenen.

HILFE IN ANSPRUCH NEHMEN

Die Stigmatisierung psychischer Krankheiten ist in Österreich aber noch immer weit verbreitet. Menschen



© iStock

scheuen davor zurück, sich professionelle Hilfe zu suchen – aus Angst, negativ abgestempelt zu werden. Trotzdem ist es wichtig, sich jemandem anzuvertrauen. Denn auf Alarmsignale wie zum Beispiel dauernde Müdigkeit, Lustlosigkeit und Einschlafschwierigkeiten zu achten und darüber zu sprechen, ist der erste Schritt in Richtung Hilfe. Und je früher Betroffene professio-

nell unterstützt werden, desto besser kann geholfen werden. Wer anfängliche Alarmsignale übersehen hat und sich in einer Krise wiederfindet, kann sich an die jeweiligen Beratungsstellen und Behandlungseinrichtungen in den Bundesländern wenden. Hier findet man rasche, kompetente und unbürokratische Hilfe in Sachen psychische Gesundheit.

WAS IST EINE PSYCHISCHE ERKRANKUNG?

Psychische Erkrankungen⁹ gehören zu den am weitest verbreiteten Krankheiten. Etwa jede/r Dritte von uns wird zumindest einmal in seinem/ihrem Leben psychisch krank. Zu den häufigsten psychischen Erkrankungen zählen Depressionen und Angsterkrankungen.

WAS IST EINE DEPRESSION?

Die Depression gehört weltweit zu den häufigsten psychischen Erkrankungen, an der jeder fünfte Mensch im Laufe seines Lebens erkranken kann. Obwohl diese psychische Erkrankung weit verbreitet ist, wird sie von der Bevölkerung noch immer stark tabuisiert.

Wenn man sich länger als zwei Wochen traurig, niedergeschlagen oder elend fühlt und das Interesse oder die Freude an verschiedenen Tätigkeiten verliert, kann dies auf das Vorliegen einer Depression hinweisen. Jede/r kann ab und zu manche dieser Symptome bei sich selbst feststellen, ohne dass es sich um eine Depression handelt. Zu den häufigsten Symptomen einer Depression zählen:

Gefühle

- sich traurig, niedergeschlagen, hoffnungslos oder gefühllos fühlen
- auch reizbar, aggressiv sein (eher bei Männern)
- interessen- und freudlos sein
- sich minderwertig und/oder schuldig fühlen

Verhalten

- sich von Familie und Freunden zurückziehen, nicht mehr außer Haus gehen
- zu Alkohol und Beruhigungsmitteln greifen
- nicht mehr den gewöhnlichen Aktivitäten nachgehen
- sich nicht mehr konzentrieren können
- sich für nichts mehr interessieren

Körperlich

- schnell ermüden
- schlecht schlafen
- appetitlos sein
- körperliche Beschwerden haben

Depressionen zu haben bedeutet weit mehr als nur unter einer gedrückten Stimmung, Freud- und Interessenlosigkeit zu leiden. Es handelt sich um eine Krankheit, die nicht nur die Psyche, sondern auch die körperliche Gesundheit in Mitleidenschaft ziehen kann.

Die genauen Ursachen von Depression sind nicht bekannt, jedoch können zahlreiche Faktoren ihre Entstehung beeinflussen. Im Allgemeinen ist eine Depression nicht auf ein einziges Ereignis zurückzuführen, sondern auf das Zusammenspiel von biologischen, psychischen und sozialen Faktoren im Umfeld des Betroffenen. Untersuchungen zufolge können andauernde Probleme, wie Langzeitarbeitslosigkeit, von Gewalt geprägte oder lieblose Beziehungen, Isolierung oder Einsamkeit über längere Zeit, außergewöhnliche Belastungen bei

⁹ Seelische Gesundheit: Umgang mit Depression und Angststörung, Stadt Wien, <https://psychische-hilfe.wien.gv.at/fakten/>, abgerufen am 3.3.2021

der Arbeit, eher Depressionen verursachen als Alltagsbelastungen von kürzerer Dauer. Dennoch können Ereignisse in der jüngsten Vergangenheit, wie der Verlust der Arbeit, bei Menschen Depressionen mit-„auslösen“, insbesondere wenn sie bereits schlechte Erfahrungen in der Vergangenheit gemacht haben oder durch individuelle Faktoren gefährdet sind.

WAS IST EINE ANGSTSTÖRUNG?

Angst kennt jede/r. Angst haben ist normal. Angst kann eine wirksame Warnung sein, aber auch lähmen, einschränken und belasten – unerträgliches Leiden verursachen. Angst an sich ist jedoch noch keine Krankheit. Angst begleitet uns meist während schwieriger Lebensumstände. Angst ist auch Symptom bzw. Phänomen bei den verschiedensten körperlichen und psychischen Erkrankungen.

Und dann gibt es die Angst bei den Angsterkrankungen im eigentlichen Sinne – die häufigsten aller psychischen Erkrankungen. Dann wird die Angst übermäßig und beeinträchtigt das Alltagsleben. Typische Symptome sind:

- v. a. auch körperlich: Herzrasen, Beklemmung in der Brust, Atemnot, Muskelverspannungen, Zittern, Schweißausbrüche und Kälteschauer
- ist die Angst dauerhaft und bezieht sie sich auf alle möglichen Lebensbereiche, dann handelt es sich um eine generalisierte Angststörung
- zu den Angsterkrankungen gehören auch: Panikstörung (Angstattacken mit körperlichen Symptomen) sowie Posttraumatische Belastungsstörung nach dem Erleben von traumatischen Ereignissen

GENERALISIERTE ANGSTSTÖRUNG

Über einen Zeitraum von sechs Monaten oder länger:

- große Sorgen haben
- dauerhafte Sorgen haben, die sich auf alle möglichen Lebensbereiche beziehen
- Schwierigkeiten, sich von Sorgen zu befreien
- alltäglichen Tätigkeiten nachzugehen fällt schwer
- Gefühl der Ruhelosigkeit und Nervosität
- schnelles Ermüden
- Konzentrationsschwierigkeiten
- Gefühl der Reizbarkeit
- Muskelschmerzen (z. B. Schmerzen im Kiefer oder Rücken)

- Schlafprobleme (beim Einschlafen, Durchschlafen oder ruheloser Schlaf)

WAS IST EINE PANIKATTACKE?

Folgende Symptome können völlig überraschend und unvorhergesehen für die Dauer von mindestens 10 Minuten auftreten:

- Schweißausbruch
- Zittern
- Gesteigerte Herzfrequenz
- Atemnot
- Würgegefühl
- Übelkeit oder Schmerzen im Magen
- Schwindel, Benommenheit oder Bewusstlosigkeit
- Taubheitsgefühl oder Kribbeln
- Veränderte Wahrnehmung gegenüber der Umwelt „*meine Umwelt ist seltsam*“ oder sich selbst „*ich bin nicht ich selbst*“
- Hitze- oder Kälteausbrüche
- Angst, verrückt zu werden
- Angst, zu sterben

WAS IST EINE POSTTRAUMATISCHE BELASTUNGSSTÖRUNG?

Folgende Erlebnisse können zu dieser Form der psychischen Erkrankung führen:

- Etwas erlebt oder gesehen zu haben, das mit Tod, Verletzung, Folter oder Missbrauch zu tun hatte und sich dabei sehr verängstigt und hilflos gefühlt zu haben
- Über mindestens einen Monat beunruhigende Erinnerungen an oder Träume zu diesem Ereignis gehabt zu haben
- Es als schwierig empfunden zu haben, dem alltäglichen Leben (Arbeit, Lernen, Umgang mit Familie sowie Freundinnen und Freunden) nachzugehen

Häufige Symptome:

- Man vermeidet bewusst oder unbewusst Tätigkeiten, die an das traumatische Ereignis erinnern
- Man hat Schwierigkeiten, sich an Teile des Ereignisses zu erinnern
- Man hat weniger Interesse an dem, was sonst Freude bereitet
- Man fühlt kaum intensive, positive Gefühle
- Man leidet unter Schlafproblemen (Alpträume, Probleme ein- oder durchzuschlafen)

- Man fühlt sich schnell verärgert oder gereizt
- Man kann sich nicht mehr gut konzentrieren
- Man ist stets in Alarmbereitschaft
- Man ist sehr schreckhaft

WAS VERSTEHT MAN UNTER BURNOUT?

Unter dem Burnout-Syndrom versteht man körperliche und emotionale Erschöpfung. Wenn eine lang andauernde Belastung zur Überforderung wird und auch nicht zu vermeiden ist, kann es zum Burnout-Syndrom kommen. Nicht immer muss der Beruf schuld daran sein. Private oder persönliche Belastungen, wie etwa die Pflege eines schwerkranken Angehörigen, führen nicht selten zu einem Zustand des Ausgebranntseins. Jede/jeder kann betroffen sein. Burnout hat nichts mit persönlichem Versagen zu tun. Oft sind es sehr leistungsbereite und motivierte Menschen, die ausbrennen. In der aktuellen Version der internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (ICD-11) wird Burnout nach wie vor nicht als Krankheit klassifiziert, sondern als Faktor, der den Gesundheitszustand beeinflusst.

Burnout ist...

... NICHT das Syndrom von Menschen, die leicht und schnell überfordert sind, die revoltieren, bevor sie restlos fertig sind

... NICHT das Syndrom von faulen Menschen (ohne Glut keine Asche)

... NICHT die gute Ausrede oder Pseudo-Diagnose, um rascher und vorzeitig in Pension gehen zu können¹⁰

Meist liegen die Ursachen in einem überfordernden Zusammenwirken von Faktoren aus folgenden Feldern:

- **Betrieb:** Zeitdruck, fehlender Handlungsspielraum, mangelndes Führungsverhalten etc.
- **Privat:** fordernde Betreuungspflichten, finanzielle Enge, Konflikte etc.
- **Person:** zu hohe Ansprüche, Schwierigkeiten sich abzugrenzen, mangelnde Erholung etc.
- **Gesellschaft:** sehr hohe Leistungsanforderungen der Gesellschaft, unrealistische Rollenbilder, Arbeitsmarktsituation etc.

Langanhaltender Stress, mit diesem nicht gut umgehen zu können, kombiniert mit mangelnder Erholung – dies erhöht massiv das Risiko, ein Burnout-Syndrom zu entwickeln.

Arbeit kann viel Freude machen und Gesundheit fördern, aber auch sehr viel Stress und Krankheit verursachen. Zu den größten Stressfaktoren am Arbeitsplatz gehören unter anderem Multitasking, das „Hamsterad-Syndrom“ (immer zu viel zu tun haben), Misstrauen, Konkurrenz, fehlendes Feedback und fehlender Handlungsspielraum.

Burnout im Arbeitsbereich macht sich durch drei Kernsymptome bemerkbar:

- berufliche Ineffektivität (Selbsteinschätzung, „Schaffe ich das noch?“, „Meine Arbeit ist nichts wert“)
- Erschöpfung als Zeichen individueller Stressreaktion (emotionales „Ausgebranntsein“)
- Distanzierung und Zynismus (Depersonalisation)

Folgeerkrankungen können sein:¹¹

- Angsterkrankungen
- Depression
- Medikamentenabhängigkeit
- Tinnitus
- Hypertonie

Betriebliche Maßnahmen gegen Burnout

Betriebliche Präventionsmaßnahmen sind das wirksamste Mittel gegen Burnout. ArbeitgeberInnen tragen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht und ihrer Verpflichtung zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen dafür Verantwortung.

Um als Betriebsrat diese Verantwortung des Arbeitgebers erfolgreich einfordern zu können, ist es sinnvoll eine Bestandsaufnahme über die Ausgangsbedingungen im Betrieb durchzuführen. Damit wird klarer, wo der größte Handlungsbedarf besteht. Erkannt werden dabei aber auch die bestehenden Ressourcen, auf denen die weitere Präventionsarbeit aufgebaut werden kann. Empfehlenswert ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung, mit welcher die Details zur Burnout-Prävention näher geregelt werden können.

¹⁰ Psota G, Horowitz M (2016) Das weite Land der Seele: Über die Psyche in einer verrückten Welt. Salzburg/Wien, Residenz Verlag

¹¹ Berger M, Linden M, Schramm E, Hillert A, Voderholzer U, Maier W (2012) Positionspapier der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN) zum Thema Burnout. Nervenarzt, 4, 537-543.

BURNOUT-PRÄVENTIONS-CHECKLISTE

- Wurden die Maßnahmen, die aufgrund der Evaluierung der psychischen Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz gesetzt wurden (verpflichtend seit dem 1. Jänner 2013, § 4 ASchG), auf ihre Wirksamkeit überprüft?
- Sind Führungskräfte und MitarbeiterInnen auf Initiative des Arbeitgebers/Dienstgebers informiert und sensibilisiert worden, wie Burnout entsteht und verläuft sowie welche Beratungsangebote es für Betroffene gibt?
- Gibt es im Betrieb Aktivitäten zur Stressprävention bzw. Projekte im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung? Einen Obstkorb im Betrieb zur Verfügung zu stellen, kann ein Zeichen von Wertschätzung sein, betriebliche Gesundheitsförderung umfasst aber mehr als das.
- Gibt es im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung Angebote wie z. B. Zeit- und Stressmanagementseminare, die für alle Beschäftigten zugänglich sind?
- Gibt es für MitarbeiterInnen präventiv ein Angebot an Supervision oder Coaching, das sie auch anonym in Anspruch nehmen können, um mit einer fortwährend belastenden Arbeitssituation gut umgehen zu können?
- Finden regelmäßig Team- und Abteilungsbesprechungen bzw. Abteilungsklausuren statt, bei denen die MitarbeiterInnen auch Gelegenheit haben, über ihre Arbeitssituation zu sprechen?
- Finden regelmäßig MitarbeiterInnengespräche statt, die die Möglichkeit bieten, offen mit dem/der Vorgesetzten über Arbeitsüberlastung und chronischen Stress zu sprechen?
- Ist in den Leitfäden zu den MitarbeiterInnengesprächen die Thematisierung von Arbeitsüberlastung und chronischem Stress vorgesehen?
- Sind die Führungskräfte im Konfliktmanagement geschult, können Konflikte in der Regel offen angesprochen werden?
- Wissen die MitarbeiterInnen über die Wichtigkeit von Pausen und Erholzeiten Bescheid? Es könnte eine wichtige Aufgabe von ArbeitsmedizinerInnen sein, hier entsprechend zu informieren.
- Werden die MitarbeiterInnen in die Gestaltung der Arbeitszeit einbezogen? Werden ihre Wünsche erfragt?
- Gibt es Wahlmöglichkeiten bei den Arbeitszeitformen (z. B. zwischen Schichtarbeit/keine Schichtarbeit, Vollzeit/Teilzeit)?
- Gibt es nur Zulagen für geleistete Mehr- und/oder Überstunden oder auch Zeitausgleich?
- Zusätzliche Freizeit und Arbeitsunterbrechungen fördern die Regeneration und Erholung! Gibt es die Möglichkeit, eine Berufspause oder ein Sabbatical in Anspruch zu nehmen?
- Sind die MitarbeiterInnen informiert, wer der/die für sie zuständige ArbeitsmedizinerIn bzw. Arbeitspsychologe/-in ist, und wann er/sie erreichbar ist?
- Wissen die MitarbeiterInnen über ihre Rechte aus dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz Bescheid? Kennen Sie die Pflichten der ArbeitgeberInnen?

QUELLE: https://www.gesundearbeit.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Der_Burn-out-Pr%25C3%25A4ventions-Check_f%25C3%25BCr_Betriebe.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342590335481&ssbinary=true&site=V02



Beispiele für Präventionsmaßnahmen

- Information und Aufklärung der ArbeitnehmerInnen
- Sensibilisierung und Qualifizierung der Führungskräfte
- Evaluierung der psychischen Belastungen nach dem ASchG
- Arbeitszeitgestaltung, z. B. durch Änderung des Schichtplans
- Arbeitsgestaltung, z. B. die Arbeitsorganisation anpassen
- Sabbatical oder Berufspause in Anspruch nehmen
- MitarbeiterInnengespräche regelmäßig führen
- Mitbestimmungsmöglichkeiten für Beschäftigte schaffen
- Kultur des respektvollen Umgangs, der Anerkennung und Wertschätzung etablieren
- Arbeitspsychologische Beratung, Krisenintervention zur Verfügung stellen

Persönlich gegen Burnout aktiv sein

Äußere Einflussfaktoren und vor allem Arbeitsbedingungen spielen eine maßgebliche Rolle bei der Entstehung eines Burnouts. Darum sind Präventionsmaßnahmen auf diesen Ebenen auch so wichtig. Aber auch persönliche Strategien helfen dabei, gesund zu bleiben und gegenüber Burnout gewappnet zu sein.¹²



TIPPS ZUR INDIVIDUELLEN BURNOUT-PRÄVENTION

- Grenzen Sie Berufsleben vom Privatleben möglichst gut ab.
- Weg vom übertriebenen Perfektionismus!
- Ansprüche an sich und andere überdenken – „Was passiert, wenn ich weniger arbeite?“
- Hinterfragen Sie innere Antreiber, wie z.B.:
 - Ich muss perfekt sein.
 - Ich muss stark sein.
 - Ich muss es allen recht machen.
 - Ich muss mich anstrengen.
 - Ich muss schnell sein.
- Erkennen Sie Ihre eigenen Bedürfnisse und handeln Sie danach – reservieren Sie sich dafür Zeit.
- Lernen Sie, Ihre persönlichen Grenzen zu erkennen und sich und anderen zeitgerecht welche zu setzen. Körperliche Symptome sind ein guter Indikator, um Belastungen anzuzeigen.
- „Tägliches Zähneputzen für die Seele“ – Gönnen Sie sich etwas, belohnen Sie sich, genießen Sie!
- Unterbrechen Sie den Arbeitsalltag und den Arbeitsablauf bewusst, planen Sie längere Auszeiten (zwei bis drei Wochen Urlaub).
- Lernen Sie sich bewusst zu entspannen. Körperliche Aktivitäten fördern die Lebensfreude, und Verspannungen im Körper können dadurch aufgelöst werden.
- Sichern Sie sich soziale Unterstützung: z. B. Gespräche mit KollegInnen, aber auch im Freundeskreis und in der Familie.
- Entwickeln Sie individuelle Kompetenzen wie Zeitmanagementtechniken. Lernen Sie z. B. den Unterschied erkennen zwischen „Was ist wichtig?“ und „Was ist dringend?“

¹² https://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_2.2.a/1342537685064/psychische-belastungen/burn-out/definition-was-ist-burn-out

SIND PSYCHISCHE ERKRANKUNGEN BEHANDELBAR?

JA! Viele psychische Erkrankungen sind sogar rasch und effizient behandelbar. Mit einer geeigneten Therapie gelingt es fast immer, die Beschwerden und Lebensqualität der Betroffenen entscheidend zu verbessern.

Je früher eine psychische Erkrankung erkannt und behandelt wird, desto besser!

WER BEHANDELT MENSCHEN MIT PSYCHISCHEN ERKRANKUNGEN?

Es ist nicht einfach zuzugeben, dass es einem nicht gut geht und man Hilfe braucht. Viele sehen sich gezwungen Alarmsignale der psychischen Erkrankung zu überspielen und zu ignorieren, damit sie weiterhin Teil der Gesellschaft sind. Die Scham davor, Hilfe in Anspruch zu nehmen, führt häufig zu einem sehr späten Behandlungsbeginn. Und ein allzu später Behandlungsbeginn bringt bei jeder Erkrankung Nachteile mit sich.

- **Psychiatrie** kann am besten mit „Seelenheilkunde“ übersetzt werden. Der Fachbereich befasst sich mit der Forschung, Diagnose und Behandlung psychischer Störungen und ist eine medizinische Disziplin. Alle PsychiaterInnen sind somit ÄrztInnen, die ein Medizinstudium absolviert haben, wobei die meisten auch über eine psychotherapeutische Zusatzausbildung verfügen.
- **Psychologie** ist die Wissenschaft vom menschlichen

Verhalten und Erleben. Alle PsychologInnen haben ein abgeschlossenes Psychologiestudium und weisen je nach Fachrichtung unterschiedliche Zusatzqualifikationen auf. Die Klinische Psychologie umfasst die klinisch-psychologische Diagnostik sowie die Anwendung klinisch-psychologischer Behandlungs- und Beratungsmethoden.

- **Psychotherapie** ist die Behandlung von psychischen Leidenszuständen mit spezifischen therapeutischen Methoden und Interventionen. Die bekanntesten sind Familientherapie, Gestalttherapie, Individualpsychologie, Logotherapie, Psychoanalyse, Systemische Therapie und Verhaltenstherapie/ Kognitive Therapie. PsychotherapeutInnen stammen meist aus „helfenden Grundberufen“ und haben eine psychotherapeutische Ausbildung absolviert.

WAS KANN MAN TUN, WENN JEMAND NICHT MEHR LEBEN MÖCHTE? (SUIZIDPRÄVENTION)

Wenn Lebenskrisen auftreten oder wenn sich eine psychische Erkrankung verschlechtert, können Betroffene möglicherweise den Gedanken entwickeln, nicht mehr leben zu wollen oder sie denken daran, sich etwas anzutun. Man sollte sich bewusst machen, dass einige Menschen ihre Situation als so belastend empfinden, dass sie an Suizid und Selbstverletzungen als einen möglichen Ausweg aus der Situation denken. **Alle Andeutungen sollten ernst genommen werden.**

Ein Notfall besteht dann, wenn der Zustand akut ist, und das Umfeld besorgt ist, dass der Betroffene in unmittelbarer Gefahr ist. Diese Person sollte man nicht alleine lassen, es sei denn, man ist um die eigene Sicherheit besorgt. In der akuten Situation versucht man mit der betroffenen Person über ihre Gedanken zu sprechen. Man ruft so rasch als möglich die Ärztin oder den Arzt dieser Person oder die psychiatrische Soforthilfe an und sagt, dass das Leben dieser Person gefährdet ist. Auch selbst erhält man Beratung, was man in dieser Situation tun könnte. Mit dem Einverständnis der Person können Sie sie auch in die Notfallambulanz des nächstgelegenen Krankenhauses oder zu einem psychosozialen Notdienst beziehungsweise einer psychiatrischen Ambulanz begleiten. Ab dann kümmern sich die Fachpersonen um die betroffene Person in der Krise.

WELCHE FAKTOREN KÖNNEN SICH AUF DIE PSYCHISCHE GESUNDHEIT AUSWIRKEN?

Umso stabiler sich Lebensumstände gestalten, umso stabiler kann sich auch unsere Psyche verhalten.

- ein soziales und stabiles Umfeld (Partnerschaft, Familie, Freundeskreis)
- sicheres Wohnen
- Arbeitsplatzsicherheit
- finanzielles Auskommen

Hier können BetriebsrätInnen im Betrieb schon sehr viele Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitsplatzsituation beitragen. Das ArbeitnehmerInnen-Schutzgesetz (ASchG) und das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) bieten hier den rechtlichen Rahmen dazu.

INS GESPRÄCH KOMMEN – WAS KANN MAN IM BETRIEB TUN!

In den Betrieben sind BetriebsrätInnen und Betriebsräte oft damit konfrontiert, dass sie von einzelnen Beschäftigten erfahren, dass es diesen psychisch nicht gut geht und mittlerweile auch die KollegInnen am Arbeitsplatz damit zu tun haben.

Anschließend sollen ein paar praktische Möglichkeiten dargestellt werden, wie man mit den Betroffenen ins Gespräch kommt, um heraus zu finden wie man rasch und niederschwellig an die richtigen Hilfen weitervermitteln kann.

Genauso wie man häufig erst dann auf die eigene körperliche Gesundheit achtet, wenn man Schmerzen hat, verhält es sich auch mit unserer psychischen Gesundheit. Nur, dass man den psychischen Symptomen meist noch weniger Beachtung schenkt oder diese nicht richtig interpretiert. Verhaltensänderungen sind zum Beispiel deutliche Alarmsignale der Psyche. Wie genau diese Veränderung ausfällt, ist individuell verschieden. Das Spektrum reicht von plötzlicher Gereiztheit, Merkschwierigkeiten, über Lustlosigkeit, bis hin zu Erschöpfung, Antriebslosigkeit und sozialem Rückzug.

Zuhören und nachfragen

Wichtig ist, der betroffenen Person zuzuhören und kein vorschnelles Urteil zu fällen. Wenn sich jemand am Arbeitsplatz zurückzieht und isoliert ist es hilfreich aktiv das Gespräch mit ihr zu suchen (s. Grafik re.).

Bei schwerwiegenden psychischen Krisen abgrenzen und an die Fachleute verweisen

Wenn Betroffene noch nicht in einer Fachstelle ange-dockt sind, bitte diese anbieten und eventuell den Kontakt herstellen. Wichtig als Betriebsrätin und Betriebsrat ist es, seine eigenen Grenzen wahrzunehmen und zu kennen. Man muss nicht jede Problematik und jedes belastende Thema im Rahmen des Betriebsratsmandats lösen – wichtig ist die Probleme zu erkennen und ggfls. an fachkompetente Stellen weiter zu verweisen (s. Beratungstellen und Kontakte ab S. 34).

Zuhören und nachfragen

Wie geht es Dir?

Danke, es geht schon ...

Ja, aber wie geht es DIR?



Verständnis zeigen

Manchmal hilft ein genaues Hinhören und Nachfragen, um Betroffenen die Chance zu geben ein Gespräch zu starten. „Wie geht es Dir?“ ist leider längst zu einer rhetorischen Frage verkommen. Eigentlich geht es um echte Anteilnahme, um Interesse am Leben des/der anderen. Eine bessere Frage könnte sein:

Was beschäftigt dich gerade?

Morgen wird es schon besser.

Reiß dich zusammen!

Lach doch einfach mal!

Probleme nicht kleinreden

Ratschläge und Phrasen wie diese bitte vermeiden. Damit wird eine Situation klein geredet, die ernst zu nehmen ist.

Melde dich, wenn du reden willst.

Hilfe anbieten

Betroffene müssen nicht gerettet oder vom Umfeld geheilt werden, es reicht aus, dass Menschen zuhören und einfach für einander da sind.

Ich bin für dich da, wenn du mich brauchst.



PSYCHE UND CORONA

Die Corona-Pandemie, die uns seit Februar 2020 in Atem hält, hinterlässt bei uns allen Spuren, bei einigen mehr und bei anderen weniger. Während dieser herausfordernden Zeit haben sich die Probleme noch zunehmend verschärft. Erschwerend ist, dass die KollegInnen für die BetriebsrätInnen meist nicht mehr so unmittelbar kontaktierbar sind, da viele im Home-Office tätig sind und dort alleine mit sich und ihren Problemen sind.

Damit wir alle gut durch die Krise kommen hier noch ein paar Tipps, wie wir uns psychisch fit halten können

– auch BetriebsrätInnen sind jetzt besonders im Einsatz und jeder Tag ist eine neue Herausforderung:

HOME-OFFICE UND CORONA

Psychisch gesund bleiben in Zeiten von Corona – das geht weiterhin nur gemeinsam, mit Ruhe und Gelassenheit, auch mit ein bisschen Humor und vor allem, indem wir vorsichtig und achtsam bleiben.

Arbeit und Familie unter einen Hut zu bringen, und alles in den eigenen vier Wänden auf engem Raum, ist alles



TIPPS FÜR DIE KRISE

- Fakten statt Fake. Regelmäßig, aber nicht andauernd, offizielle Informationen einholen
- Egal, wo, egal wann: Respektvoll verhalten – sich selbst und anderen gegenüber
- Ordnung machen: Die für einen persönlich wichtigen Dinge planen, ordnen und tun
- Den Tag strukturieren: Routinen einhalten
- Auszeiten nehmen: Pausen miteinander, aber auch voneinander machen, v. a. wer auf engerem Raum miteinander lebt
- Soziale Beziehungen pflegen: das geht auch übers Telefon und soziale Medien
- Für Kinder da sein: Ihre Sorgen besonders ernst nehmen und mit ihnen reden
- Körperliche Gesundheit: Gesund ernähren, bewegen, schlafen
- Bewegung im Freien unter Berücksichtigung der geltenden Abstandsregeln
- Weiterleben: Die persönlich schönen Dinge finden und diese auch möglichst genießen
- Und wenn das alles trotzdem nicht geht, bitte Hilfe suchen! Je früher, desto besser! Es ist okay, mal nicht okay zu sein und mit den ständigen Veränderungen überfordert zu sein.

(Beratungstellen und Kontakte ab S. 34)

andere als einfach. Geliebte Mitmenschen, vor allem Kinder, sind wunderbare, aber auch schwierige BürokollegInnen. Nicht immer klappt alles wie geplant und man sollte nicht zu streng mit sich selbst und anderen sein – jeder tut sein Bestes in dieser ganz besonderen Situation.

Die konkrete Gestaltung der Arbeit im Home-Office ist letztlich eine sehr persönliche Angelegenheit. Einige grundsätzliche Empfehlungen machen dennoch Sinn.



GESTALTUNG DER ARBEIT IM HOME-OFFICE

Ergonomie auch im Home-Office nicht vergessen!

Ausreichende Beleuchtung, ein ordentlicher Arbeitsstuhl und passender Tisch tragen zu einer entspannten Arbeitshaltung bei. Beschwerden wie Kreuzweh, Kopfschmerzen oder Verspannungen können so vermieden werden.

Bildschirmpausen beachten!

Im Lockdown wird insgesamt noch viel mehr Zeit vor diversen Monitoren verbracht als in normalen Zeiten, egal ob mit Arbeitsbezug, zur Ablenkung in der Freizeit oder auch zur Kommunikation mit Freunden, mit denen man sich nur virtuell treffen kann. Nach spätestens zwei Stunden sollte jedenfalls eine Bildschirmpause eingeplant werden.

In Bewegung bleiben!

Kurze Bewegungspausen im Home-Office-Alltag sollten nicht vergessen werden. Oft reicht es schon aus, die Arbeitshaltung zu ändern, oder beim Telefonieren aufzustehen und herumzugehen.

Kontakt halten!

Mit KollegInnen auch abseits dienstlicher Online-Termine in Verbindung bleiben und sich austauschen, entlastet und bringt ein wenig Normalität zurück.

Struktur, Struktur, Struktur

Den ganzen Tag im Pyjama zu verbringen klingt toll, ist aber tatsächlich wenig hilfreich. Es ist günstiger die Morgenroutine beizubehalten – für große aber auch für die kleinen BürokollegInnen. Die Planung des Tages ist für alle strukturgebend und bietet für alle Haushaltsmitglieder Orientierung. Wann müssen welche Aufgaben erledigt werden?



ArbeitnehmerInnenschutz gilt auch im Home-Office.

Die ergonomische Gestaltung der Arbeitsbedingungen gehört auch bei Arbeit im Home-Office zur Aufgabe und Pflicht des Arbeitgebers. Verpflichtend ist es außerdem, psychische Belastungen zu berücksichtigen und durch passende Maßnahmen Beeinträchtigungen und krankmachenden Stress zu vermeiden.

Wann beginnen die Arbeits- und wann beginnen die Schultage? Wann werden Pausen gemacht und wann hat man Dienstschluss? Diesen Plan an einem gut sichtbaren Platz aufzuhängen, hilft allen dabei, sich auch gut an Vereinbartes zu halten.

Arbeits- und Lernpausen sind wichtig

Unsere Konzentrationsfähigkeit ist begrenzt und ohne Pausen nehmen unsere Leistungsfähigkeit und unsere Laune schnell ab. Wie die Pausen geplant werden, ist abhängig von den „KollegInnen“. Mit kleinen Kindern müssen Arbeitseinheiten kürzer ausfallen als „Schulstunden“ für ältere Kinder. Dazwischen sollte Zeit für Fragen, eine kleine Spieleinheit oder Sport sein, aber vor allem für ein Mittagessen – idealerweise nicht am direkten Arbeitsplatz

Medienkonsum

Gerade für Alleinerziehende ist Home-Office bei gleichzeitiger Kinderbetreuung besonders herausfordernd. Ganz ohne mediale Unterstützung ist schwierig und muss auch nicht klappen. Lieber eine Sendung mehr erlauben, als deshalb in eine familiäre Krise zu schlittern. Es muss klar sein, dass es sich um eine multimediale Ausnahmesituation handelt. Tipp: Hörbücher sind eine gute Alternative, oder Oma und Opa Geschichten übers Handy vorlesen zu lassen.

Nachtarbeit

Die Arbeit in die Abend- oder Nachtstunden zu verlagern, kann manchmal notwendig werden, sollte aber die absolute Ausnahme bleiben, um Müdigkeit und Erschöpfung am nächsten Tag erst gar keine Chance zu geben.



WIE SCHAFFEN ES DIE BETRIEBSRÄTINNEN, AUCH IN ZEITEN VON CORONA, MIT DER BELEGSCHAFT IN KONTAKT ZU BLEIBEN?

Gewohnte Kommunikationskanäle der Belegschaft mit dem Betriebsrat sind in einer Pandemie mit strengen Kontaktauflagen, natürlich nicht mehr in herkömmlicher Form möglich. Hier haben in den letzten Monaten Betriebsrätinnen und Betriebsräte enorm viel Kreativität bewiesen und neue Modelle entwickelt.

Einige Beispiele seien hier genannt:

- Online-Betriebsversammlungen
- bzw. Hybridveranstaltungen
- Aufbau oder Ausbau einer eigener Betriebsrat-Homepage
- betriebsinterne Austauschforen über www
- E-Mail – Newsletter
- interne Betriebsrat-Informationsserver erstellen
- MitarbeiterInnen-Zeitung
- aktive persönliche Kontaktaufnahme per Telefon durch die BetriebsrätInnen
- betriebsinterne Aktionen mit kleinen Give-Aways, um auch Gewerkschaftsthemen zu setzen

Viele bis zur Pandemie gut funktionierende Kommunikationskanäle können adaptiert bzw. ausgeweitet werden. Die Gewerkschaft GPA unterstützt hier gerne! Bitte einfach mit der/dem zuständigen RegionalsekretärInnen Kontakt aufnehmen.

Weiters ist es als Betriebsrat wichtig den ArbeitnehmerInnen-Schutz gerade in Zeiten einer Pandemie sehr genau im Auge zu behalten und in enger Kooperation mit den Präventivfachkräften zusammenzuwirken. Hierbei hat auch die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz einen wesentlichen Stellenwert.

Die relevanten Gestaltungsmöglichkeiten und gesetzlichen Grundlagen werden im nächsten Abschnitt genauer beleuchtet.

PRÄVENTION – DAMIT DIE ARBEIT NICHT KRANK MACHT

ArbeitgeberInnen müssen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht umfassend für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sorgen. Dabei steht Prävention immer im Mittelpunkt. Handlungsschritte sollen nicht erst dann gesetzt werden, wenn schon ein Unfall passiert ist oder sich Erkrankungen im Betrieb häufen. Vorausschauender ArbeitnehmerInnenschutz setzt darauf, Risiken einzuschätzen und sie möglichst zu verhindern. Das funktioniert im Betrieb nicht alleine durch das Abarbeiten von Geboten und das Beachten von Verboten. Nicht weniger wichtig ist die Festlegung einer funktionierenden Arbeitsschutz-Organisation, die den individuellen betrieblichen Bedingungen und Erfordernissen Rechnung trägt.

Genau darauf zielt die Arbeitsplatzevaluierung gemäß § 4 ASchG ab. Sie macht es für jeden Betrieb erforderlich, Maßnahmen festzulegen, die genau auf die speziellen Risiken und Belastungen abgestimmt sind. So wird an einer kontinuierlichen Verbesserung von Arbeitsbedingungen gearbeitet und es können chronische Beschwerden und Erkrankungen vermieden bzw. reduziert werden.

Die Arbeitsplatzevaluierung umfasst auch die von der Arbeit ausgehenden psychischen Belastungen und Gefahren.

Wichtig dabei: Unter psychischen Arbeitsbelastungen sind alle von der Arbeit ausgehenden Einflüsse zu verstehen, die auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken. Psychische Belastungen sind

also „völlig normal“ und haben nichts mit dem psychischen Zustand einzelner Personen zu tun. Belastungen können sich positiv und negativ auswirken. Sie können z. B. mehr Arbeitszufriedenheit bewirken und die Motivation erhöhen. Sie können aber auch Reaktionen wie Stress oder Erschöpfung auslösen.



Gefahren durch psychische Belastung können unter anderem sein:

- Zunehmender Zeit- und Termindruck
- Beschleunigung, Arbeitsverdichtung, Multitasking
- Wiederholung immer gleicher Arbeitsvorgänge in kurzen Zeitabständen
- Informationsmangel oder -überflutung
- Freundlichkeitsdruck, Umgang mit Leid und Krankheiten
- knappe Personalbemessung
- Entgrenzung von Arbeit und Freizeit
- häufige Umstrukturierungen, Angst vor Arbeitsplatzverlust
- fehlende Handlungsspielräume und mangelnde Beteiligungsmöglichkeiten
- isoliertes Arbeiten ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten
- Lärm, Hitze, Kälte, Zwangshaltungen, enge räumliche Verhältnisse

Wesentliche Bedeutung kommt den folgenden Arbeitsbedingungen zu:¹³

Handlungsspielraum

Möglichkeiten der Einflussnahme sind ein wesentlicher Teil lern- und persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung. Menschen haben das Bedürfnis inhaltlich, zeitlich oder organisatorisch Dinge entscheiden zu können. Das Risiko für Depressionen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen ist erhöht bei geringem Handlungsspielraum.

Soziale Unterstützung

Soziale Beziehungen zu Vorgesetzten und anderen Beschäftigten haben einen nachweislichen Einfluss auf die Gesundheit. Mangelnde soziale Unterstützung erhöht das Risiko für Burnout, Depression und negatives Stresserleben. Auch erhöhen sich Fehlzeiten der Beschäftigten. Soziale Konflikte erhöhen den Wunsch den Job zu wechseln.

Führungsverhalten

Destruktive Führung (autoritäres, verantwortungsloses, aggressives oder bestrafendes Verhalten bzw. unangemessene Kritik) und mangelnde Führungskompetenzen (inkl. Unerreichbarkeit) stellen eine Gefährdung dar. Beschäftigte, die destruktiv geführt werden, leiden vermehrt unter Burnout, Stress und gesundheitlichen Beschwerden. Auch die psychische Funktionsfähigkeit (z. B. Selbstwert, Selbstwirksamkeit) wird eingeschränkt.

Gerechtigkeit und Anerkennung

Wenn der eigene Aufwand bzw. (Arbeits)Leistung als größer wahrgenommen wird als die erhaltene Belohnung (Gehalt, Wertschätzung, ...), besteht ein erhöhtes Risiko für depressive Störungen und koronare Herzerkrankungen. Auch Muskel-Skelett-Erkrankungen treten vermehrt auf; bei Männern eher im Schulter-/Nackengebiet, bei Frauen eher im unteren Rücken. Darüber hinaus wird das Immunsystem geschwächt.

Um negative Folgen psychischer Belastungen zu verringern, sollten vor allem Arbeitsabläufe, Arbeitsanforderungen, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen sowie die Arbeitsumgebung verbessert und optimiert werden. Zur Arbeitsorganisation gehört auch die Gestaltung der Arbeitszeit.

ERFOLGSFAKTOREN FÜR DIE EVALUIERUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN

Beteiligung und Mitsprache

Psychische Belastungen erfordern passende Maßnahmen, die von Betrieb zu Betrieb und von Tätigkeit zu Tätigkeit hin unterschiedlich sein können. Es gibt hier keine Patentrezepte und keine Maßnahmen „aus dem Katalog“. Um zu praxistauglichen Lösungen zu kommen, ist es vor allem wichtig, die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen sicherzustellen

ArbeitspsychologInnen miteinbeziehen

Im Unterschied zu Sicherheitsfachkraft und ArbeitsmedizinerIn ist der Einsatz von ArbeitspsychologInnen durch das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz nicht verpflichtend vorgeschrieben. Gerade wenn es um psychische Belastungen geht und um wirksame Präventionsvorkehrungen, ist die Expertise von ArbeitspsychologInnen jedoch besonders wichtig und sinnvoll. ArbeitspsychologInnen verfügen über das breiteste Fachwissen für die Erarbeitung und Umsetzung von wirksamen Maßnahmen und können im Rahmen der Evaluierung auch die jeweils passenden Erhebungsmethoden richtig auswählen und anwenden.

Wirksame Maßnahmen sicherstellen

Die Arbeitsplatzevaluierung ist ein fortlaufender Prozess und niemals fertig abgeschlossen. Maßnahmen, die im Rahmen der Evaluierung festgelegt werden und umgesetzt werden, sind immer wieder auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen. Dabei ist auch der Stand arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zu berücksichtigen. Für die Überprüfung der Evaluierung sind keine fixen Fristen oder wiederkehrende Termine zu beachten. Vielmehr ist eine solche immer dann erforderlich, wenn sich die Gegebenheiten ändern. Eine Verpflichtung zur Überprüfung der Evaluierung besteht ausdrücklich nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung. Darunter ist beispielsweise ein traumatisierendes Erlebnis im Rahmen der Arbeit, wie ein Überfall, oder der Selbstmord einer/s KollegIn bzw. KlientIn gemeint.

¹³ Quelle: file:///C:/Users/kob/Downloads/psychische_fehlbelastung_negative_auswirkung_auf_die_gesundh%20(1).pdf

ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ IM CORONAVIRUS-CHECK-UP

Die Pandemie fordert auch den betrieblichen ArbeitnehmerInnenschutz heraus. Aufgabe ist es jetzt vor allem, Abstands-, Hygiene- und Verhaltensvorschriften entsprechend der aktuell jeweils geltenden Covid-19-Schutzmaßnahmenverordnung umzusetzen und durch technische wie auch organisatorische Maßnahmen auf die betrieblichen Gegebenheiten anzupassen.

Arbeitsplatzevaluierung überprüfen

Gesetzliche Grundlage dafür ist die Arbeitsplatzevaluierung gemäß § 4 AschG. Die hier beinhaltete Bestimmung, wonach auf geänderte Gegebenheiten zu reagieren ist und Maßnahmen überprüft sowie erforderlichenfalls anzupassen sind, macht auch den Handlungsbedarf angesichts Corona klar: Die aktuellen Infektionsrisiken sind bei der Evaluierung zu berücksichtigen. Darauf aufbauend braucht es wirksame Maßnahmen zum umfassenden Schutz der Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen.

Auch auf neue psychische Belastungen reagieren

Der Schutz vor Ansteckung steht in der Corona-Situation zwar besonders im Fokus. Die Bedachtnahme auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten ist aber ebenso wichtig, wie auch verpflichtend notwendig. Denn die gegenwärtige Ausnahmesituation und die Angst um die Gesundheit, wie auch finanzielle Sorgen und Arbeitsplatzunsicherheit, schlagen sich vor allem psychisch nieder.

Es sind auch die notwendigen betrieblichen Maßnahmen zur Eindämmung der Virusverbreitung, die nicht nur körperliche, sondern auch vielfältige psychische Belastungen nach sich ziehen. Das Tragen von Masken und anderer Schutzausrüstung, der ständige Gebrauch von Desinfektionsmitteln, räumliche Barrieren zwischen KollegInnen, virtuelle statt persönlicher Kontakte, fehlende soziale Interaktion und viele andere coronabedingte Vorkehrungen, belasten und können auf die Dauer krank machen. Das ist vor allem dann der Fall, wenn Arbeitsbelastungen nicht auch auf ihre psychischen Auswirkungen hin eingeschätzt und Verbesserungsschritte gesetzt werden. Wenn für die Beschäftigten in Pflegeheimen nicht ausreichend viel Schutzausrüstung zur Verfügung steht, der Arbeits-

druck so hoch ist, dass nicht genügend Zeit zum Einhalten von Hygienevorschriften besteht, oder die Gefahr besteht, sich bei PatientInnen und BesucherInnen anzustecken, weil Testkapazitäten fehlen, ist nicht nur die Corona-Infektionsgefahr erhöht, sondern auch krankmachender Stress die Folge.

Alle grundsätzlich für die Evaluierung bzw. für einen gut funktionierenden ArbeitnehmerInnenschutz geltenden Maßgaben und Erfolgsfaktoren sind auch in der Coronasituation relevant:

- Psychische Belastungen ermitteln, Maßnahmen festlegen und umsetzen.
- **Miteinbeziehung und Beteiligung der ArbeitnehmerInnen** bei der Auswahl und Festlegung von Maßnahmen.
- **Transparenz, Information und Unterweisung** bei der Umsetzung aller Vorkehrungen und betrieblichen Regelungen.
- **Zusammenarbeit mit den zuständigen Präventivfachkräften**, also mit dem/der ArbeitsmedizinerIn und der Sicherheitsfachkraft und im Idealfall stehen auch **ArbeitspsychologInnen** mit ihrer Expertise zur Seite.

Auf die Coronasituation zugeschnittene Beratung und Hilfestellungen gibt es auch seitens der Unfallversicherung und der Arbeitsinspektion:

Überblick der Arbeitsinspektion über die Maßnahmen und Handlungsanleitungen, um im Betrieb sicher und gesund arbeiten zu können:

https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/Gesundheit_im_Betrieb_1/Coronavirus.html

Informationen der AUVA für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu Schutzmaßnahmen betreffend COVID-19:

<https://www.auva.at/cdscontent/?contentid=10007.857580&portal=auvaportal>

BETRIEBLICHE WIEDEREIN- GLIEDERUNG

UNTERSTÜTZUNG NACH PSYCHISCHEN KRISEN

Prävention mit Weitblick äußert sich auch durch zielgerichtete Angebote und Unterstützung für ArbeitnehmerInnen, die psychische Krisen oder Erkrankungen bereits bewältigen konnten und nach einem langen Krankenstand wieder in den Arbeitsprozess einsteigen. So wird deren wiedererlangte Arbeitsfähigkeit nachhaltig gestärkt, ihre Gesundheit gefördert, und eine Wiedererkrankung vermieden. Programme und Konzepte zur betrieblichen Wiedereingliederung, auch Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) genannt, setzen genau an diesen Zielsetzungen an.

WIE FUNKTIONIERT BETRIEBLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG?

Betriebliche Wiedereingliederung läuft im konkreten Anlassfall in mehreren Stufen ab. Eckpunkte dabei sind die Kontaktaufnahme mit dem/der betroffenen KollegIn, gemeinsame Gespräche zur Abschätzung der Möglichkeiten, die Planung der Wiedereingliederung sowie die Entwicklung und Umsetzung der konkreten Maßnahmen.

Einbezogen sind dabei die/der betroffene KollegIn, sowie fachkundige betriebliche ExpertInnen (z. B. ArbeitsmedizinerInnen, Wiedereingliederungsbeauftragte, Betriebsratsmitglieder, Vertrauenspersonen etc.), Führungskräfte und auch beispielsweise Personalverantwortliche.

Die Eingliederung an den bisherigen Arbeitsplatz ist zwar das primäre Ziel, manchmal aber nicht realisier-

bar, z. B. wenn die ursprüngliche Tätigkeit aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr ausgeübt werden kann. Das kann etwa der Fall sein, wenn bestimmte Aspekte der Tätigkeit hinderlich wären, z. B. KundInnenkontakt nach einer Burnouterkrankung. Im Rahmen einer Wiedereingliederung kann daher auch eine Anpassung oder Änderung der Tätigkeiten überlegt werden. Damit es dabei zu keinen unzulässigen Verschlechterungen kommt, ist die Miteinbeziehung und Mitwirkung des Betriebsrates gerade in einer solchen Situation wichtig.

PRINZIPIEN FÜR ERFOLGREICHE BETRIEBLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG

Freiwilligkeit: BEM ist ein Angebot, das allen Beschäftigten eines Betriebes unter bestimmten, betrieblich vereinbarten Voraussetzungen ermöglicht wird, aber nicht verpflichtend ist.

Gleicher Zugang: Liegen die vereinbarten Voraussetzungen vor, hat jede/r ArbeitnehmerIn das Recht auf betriebliche Wiedereingliederung. Ein BEM-Angebot bleibt also nicht dem Zufall überlassen. So entsteht auch nicht der Eindruck oder das Vorurteil, dass solche Angebote nur bestimmten Personen, Beschäftigtengruppen, Abteilungen etc. vorbehalten sind.

Transparenz und Information: Über die Kriterien, die hinsichtlich BEM vereinbart wurden, sollte für Klarheit sorgen. Zielsetzungen, Ansprechpersonen und der grundsätzliche Ablauf sollte im Betrieb bekannt sein,

der Datenschutz ist in allen Phasen der betrieblichen Wiedereingliederung sichergestellt.

Weitergehende Perspektive: Betriebliche Wiedereingliederung zielt zwar vorrangig auf die Festigung der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit einer Einzelperson ab. Im Zuge dessen wird auch analysiert, ob Arbeitsbelastungen bei der Entstehung der überwundenen Erkrankung eine Rolle gespielt haben. So lassen sich auch Erkenntnisse erlangen, die im Sinne der Verbesserung der Arbeitsfähigkeit anderer Personen mit ähnlichen Arbeitsbedingungen genutzt werden können. Das gelingt vor allem dann, wenn diese Erkenntnisse für die Maßnahmen des ArbeitnehmerInnen-Schutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung genutzt werden.

Betriebliche Wiedereingliederung ist mehr als Arbeitszeitreduktion

Seit Juli 2017 ist das Wiedereingliederungs-Teilzeitgesetz in Kraft. Auf dessen Basis ist es möglich nach einem längeren Krankenstand für einen Zeitraum von bis zu 9 Monaten die Arbeitszeit zu reduzieren. Der entstehende Entgeltverlust wird durch ein Wiedereingliederungsteilzeitgeld, das von der Krankenversicherung geleistet wird, teilweise kompensiert. Die Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit erfolgt freiwillig und braucht somit das Einvernehmen zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn.

Gesetzlich geregelt sind die Rahmenbedingungen der Arbeitszeitreduktion bzw. des Wiedereingliederungsteilzeitgeldes. Die Adaptierung von Arbeitsbedingungen, oder auch die Analyse der Frage, ob die vor der Erkrankung bestehenden Arbeitsbedingungen (mit-) auslösend für die Arbeitsunfähigkeit waren, werden dabei nicht konkret vorgegeben.

Umso mehr stellt sich für den Betriebsrat im Zuge eines Wiedereingliederungsfalles die Aufgabe und Möglichkeit, auf umfassendere Perspektiven zu drängen und hinsichtlich der betrieblichen Präventionsarbeit einen Mehrwert zu erzielen. Die folgende Auflistung soll dabei hilfreich sein:

CHECKLIST FÜR BETRIEBSRÄTINNEN:

Wie steht es um die Einhaltung des gesetzlichen ArbeitnehmerInnen-Schutzes?

- Arbeitsplatzevaluierung überprüfen
- Evaluierung psychischer Belastungen überprüfen
- Infos in den Sicherheits- und Gesundheitsdokumenten sichten

Welche Arbeitsbedingungen haben die anlassgebende Krankheit (mit-)verursacht ?

- Nachevaluierung gem. §4 Abs. 5 ASchG einfordern
- Erkenntnisse zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen nutzen
- ArbeitsmedizinerIn, ArbeitspsychologIn miteinbeziehen

Mitwirkungsrechte nutzen

- Überwachungs-, Interventions- und Vorschlagsrechte, Info- und Beratungsrechte
- Zentrale Rechtsquellen dazu: §§ 89, 90, 91, 92, 92a ArbVG

Erforderlichenfalls Begleit-BVs abschließen

- zu betrieblichem Eingliederungsmanagement
- zum (Gesundheits-)Datenschutz – §96a ArbVG

Die Gewerkschaft GPA unterstützt beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen und hat zur Wiedereingliederungsteilzeit eine Musterbetriebsvereinbarung ausgearbeitet.

BERATUNGSSTELLEN UND KONTAKTE

Bei psychischen Krisen und im akuten Notfall ist es wichtig, rasch Kontaktdaten und Telefonnummern bei der Hand zu haben. Hier dazu eine Auswahl an überregionalen Angeboten sowie eine Übersicht zu Kontaktstellen in den Bundesländern. Bei der Vermittlung von Beratungsstellen und Kontakten helfen auch gerne die KollegInnen der Gewerkschaft GPA Regionalgeschäftsstellen.

ÖSTERREICHWEIT

Ö3 Kummernummer

- 🕒 16.00 bis 24.00 Uhr
- ☎ Tel.: 116 123 (keine Vorwahl)
- 🌐 <http://oe3.orf.at/kummernummer/stories/2712988>

Telefonseelsorge

Telefon-, E-Mail- und Chat-Beratung für Menschen in schwierigen Lebenssituationen oder Krisenzeiten.

- 🕒 Rund um die Uhr
- ☎ Tel.: 142 (Notruf)
- 🌐 www.telefonseelsorge.at

Helpline vom Berufsverband

Österreichischer PsychologInnen

- 🕒 Montag bis Donnerstag von 09.00 bis 13.00 Uhr
- ☎ Tel.: +43 (0) 1 504 8000
- 🌐 www.boep.or.at/psychologische-behandlung/helpline

Frauenhelpline

- 🕒 Rund um die Uhr, kostenlos und anonym
- ☎ Tel.: 0800 222 555
- 🌐 www.frauenhelpline.at

Männernotruf

Ansprechstelle für Männern in Krisen- und Gewalt-situationen österreichweit

- 🕒 Rund um die Uhr
- ☎ Tel.: 0800 246 247
- 🌐 www.maennernotruf.at

Männerinfo

Beratung in Krisen sowie zur Prävention und Beendigung von Gewalt in der Familie.

- 🕒 Montag bis Freitag, 10.00 bis 18.00 Uhr
- ☎ Tel.: +43 (0) 720 70 44 00 (zum Ortstarif)
- 🌐 www.maennerinfo.at

RAT AUF DRAHT

Notruf für Kinder und Jugendliche sowie deren Bezugspersonen

- 🕒 Rund um die Uhr
- ☎ Tel.: 147 (keine Vorwahl)
- 🌐 rataufdraht.orf.at

Kindernotruf

Beratung in akuten Krisen sowie Konfliktsituationen

- ☎ Tel.: 0800 567 567

WIEN**Psychosozialer Dienst (PSD) Wien****Sozialpsychiatrischer Notdienst**

Rasche, unbürokratische und professionelle Hilfe für Menschen in psychischen Krisen.

-  Rund um die Uhr
-  T +43 (0) 1 313 30
-  www.psd-wien.at

Sozialpsychiatrische Ambulatorien und Spezialeinrichtungen des PSD Wien

-  www.psd-wien.at/einrichtungen/adressen.html

Corona-Sorgenhotline Wien: Reden hilft

Ein Angebot des PSD-Wien bei psychosozialen Belastungen im Zusammenhang mit Covid-19

-  täglich, 08:00 bis 20:00 Uhr
-  Tel.: +43 (0) 1 4000 53000

Kriseninterventionszentrum

Hilfe bei der Bewältigung von akuten Krisen, bei Überlastungszuständen und akuter Traumatisierung und bei Krisen mit Suizidrisiko und/oder bei drohender Gewalt.

-  Montag bis Freitag, 10.00 bis 17.00 Uhr
-  Tel.: +43 (0) 1 406 95 95
-  www.kriseninterventionszentrum.at

BURGENLAND**Psychosozialer Dienst Burgenland – PSD**

-  Tel.: +43 (0) 57979 20 000
-  www.psd-bgld.at

NIEDERÖSTERREICH**NÖ Krisentelefon des NÖ Hilfswerks**

Psychosoziale Beratung für Menschen in schwierigen Lebenssituationen.

-  Rund um die Uhr
-  Tel.: 0800 20 20 16 (kostenlos)

Psychosoziale Dienste in NÖ:

-  <https://sozialinfo.noel.gv.at/content/de/9/Search-Results.do?keyword=Sozialpsychiatrische+Dienste>

-  www.psz.co.at/beratung-behandlung/psd/
-  www.caritas-stpoelten.at/hilfe-angebote/menschen-mit-psychischen-erkrankungen/beratungsangebote/psychosozialer-dienst/

OBERÖSTERREICH**Krisenhilfe OÖ**

Telefonische Hilfe bei psychischen Krisen für AnruferInnen aus ganz Oberösterreich. Online-Beratung möglich. Auch mobile Einsätze – Hilfe vor Ort.

-  Rund um die Uhr
-  Tel.: +43 (0) 732 2177
-  www.krisenhilfeooe.at

Sozialpsychiatrische Ambulanzzentren (pro mente)

-  www.pmoee.at/unser-angebot/sozialpsychiatrisches-ambulanzzentrum/

Clearingstelle für Psychotherapie OÖ

-  Tel.: 0800 202 533
-  www.pga.at/news-details/clearingstelle.html#c654
-  www.ooelp.at/index.php?id=58

OÖ Suizidprävention

-  Rund um die Uhr
-  Tel.: 0810 977 155

SALZBURG**Ambulante Krisenintervention pro mente**

-  Tel.: +43 (0) 662 43 33 51
-  www.promentesalzburg.at

Krisenhotline St. Johann

-  Rund um die Uhr
-  Tel.: +43 (0) 6412 20033

Krisenhotline Zell am See

-  Rund um die Uhr
-  Tel.: +43 (0) 6542 72600

Psychosozialer Dienst Land Salzburg

-  Tel.: +43 (0) 662 8042-3599
-  psds@salzburg.gv.at
-  www.salzburg.gv.at/themen/soziales/psychosoziale-beratung-und-betreuung/psd-zustaendigkeiten

STEIERMARK**KIT – Kriseninterventionsteam Steiermark für psychosoziale Akutberatung**

☎ Tel.: 130 (Notruf)

Psychosoziale Beratungsstellen Steiermark

🌐 https://suizidpraevention-stmk.at/?page_id=17

KÄRNTEN**Psychiatrischer Not- und Krisendienst (PNK)****PNK Ost (Abteilung für Psychiatrie und Psychotherapie, Klinikum Klagenfurt)**

🕒 Rund um die Uhr

☎ Tel.: +43 (0) 664 300 70 07

🌐 www.kabeg.at

PNK West (Abt. für Psychiatrie und psychotherapeutische Medizin, Landeskrankenhaus Villach)

🕒 Rund um die Uhr

☎ Tel.: +43 (0) 664 300 90 03

🌐 www.kabeg.at

Sozialpsychiatrische Dienste Kärnten (pro mente)

🌐 www.promente-kaernten.at/unsere-angebote/ambulante-angebote-tagesbetreuung/sozialpsychiatrische-dienste

Psychosoziales Beratungszentren (AVS)

🌐 www.avs-sozial.at/psychosoziales-beratungszentrum-psychosoziale-dienste

TIROL**Universitätsklinik für Psychiatrie Innsbruck**

🕒 Rund um die Uhr

☎ Tel.: +43 (0) 5 0504 (diensthabende/n PsychiaterIn verlangen)

🌐 psychiatrie.tirol-kliniken.at

Psychosozialer Krisendienst Land Tirol

🕒 Montag bis Donnerstag: 08.00 bis 20.00 Uhr

Freitag: 08.00 bis 16:30 Uhr

Wochenende/Feiertage: Rund um die Uhr

☎ Tel: 0800 400 120

Zentren für psychische Gesundheit (pro mente)

🌐 <https://promente-tirol.at/de/zentren-fuer-psychische-gesundheit.html>

VORARLBERG**ifs Erstberatungsstellen**

Für alle Menschen in Vorarlberg, die psychosoziale Fragen oder Probleme haben.

🕒 Montag bis Samstag jeweils 8:00 bis 20:00 Uhr.

☎ Beratungsstelle Bregenz +43 (0) 5 1755-510

☎ Beratungsstelle Bregenzerwald +43 (0) 5 1755-520

☎ Beratungsstelle Dornbirn +43 (0) 5 1755-530

☎ Beratungsstelle Hohenems +43 (0) 5 1755-540

☎ Beratungsstelle Feldkirch +43 (0) 5 1755-550

☎ Beratungsstelle Bludenz +43 (0) 5 1755-560

Sozialpsychiatrischer Dienst Vorarlberg (pro mente)

🌐 <https://www.promente-v.at/kontakt>

Omnibus

Plattform von und für Menschen auf dem Weg zur seelischen Gesundheit.

🕒 Montag bis Freitag, 09:00 bis 13:00 Uhr

☎ Tel.: +43 (0) 5574 54695

Mobil: +43 (0) 664 444 63 79

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa.at/interesse

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL IG POINT-OF-SALE IG MIGRATION IG EDUCATION

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau Herr Titel

Familienname..... Vorname.....

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb.....

Telefonisch erreichbar E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



**GEWERKSCHAFT GPA
IN GANZ ÖSTERREICH**

**SERVICE-HOTLINE:
+43 (0)5 0301**

GEWERKSCHAFT GPA

Service-Center

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Fax: +43 (0)5 0301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Salzburg

5020 Salzburg,
Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Tirol

6020 Innsbruck,
Südtiroler Platz 14

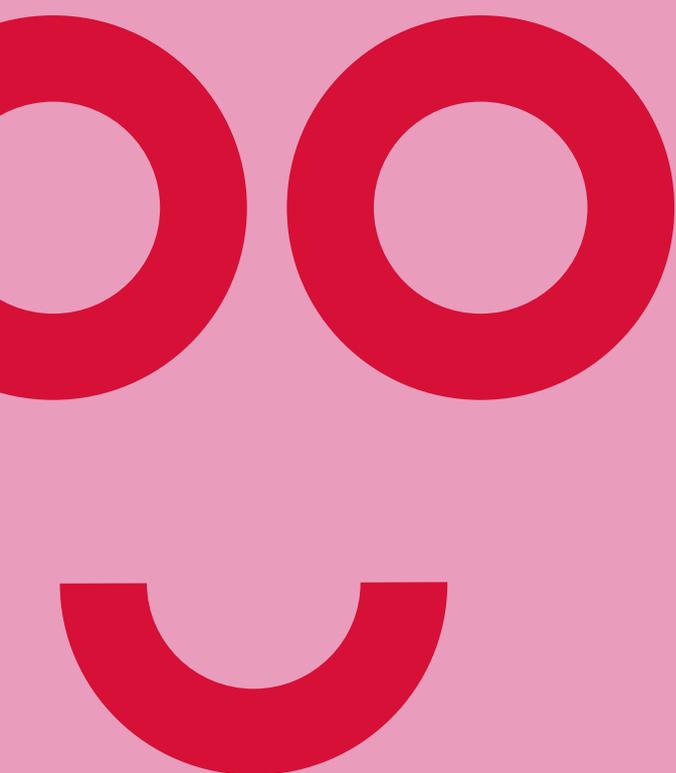
GPA Vorarlberg

6900 Bregenz, Reutegasse 11



www.gpa.at

**OO GUTE
ARBEIT!**



www.gpa.at/mitglied-werden

