

Presse-Themendienst

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Inhalt:

0. [Ein Überblick](#)
1. [Das können Beschäftigte tun/So können Beschäftigte vorbeugen](#)
2. [Die Verantwortung der Führungskräfte](#)
3. [Aufgaben für die Unternehmen](#)
4. [Eine psychische Störung erkennen](#)
5. [Umgang mit einem auffälligen Mitarbeiter](#)
6. [Links und Ansprechpartner](#)

0. Ein Überblick

Ein schlechtes Betriebsklima, hoher Druck wegen Personalmangel, die vielen Schicht- und Nachtdienste und auch die Vorurteile der Kollegen gegen ihn als Migranten: „Diese Arbeitsbedingungen haben mit dazu beigetragen, dass ich psychisch krank geworden bin“, berichtet Jurand Daszkowski, Mitglied im Vorstand des Bundesverbands Psychiatrie-Erfahrener (BPE) und des Landesverbands Psychiatrie-Erfahrener Hamburg. Viele Jahre hat der gebürtige Pole und studierte Mediziner in Deutschland als Pflegekraft in Altenpflegeheimen gearbeitet. Wegen seiner Depressionen und seiner Angststörung war er über lange Zeit krankgeschrieben und galt schließlich als erwerbsunfähig. Seit seinem 42. Lebensjahr bezieht der heute 56-Jährige eine kleine Rente. Er würde gerne wieder arbeiten, doch unter diesen Bedingungen ging es nicht mehr.

Quer durch alle Branchen nehmen seelische Belastungen zu: Psychisch erkrankte Menschen scheiden im Schnitt mit etwa 48 Jahren aus dem Erwerbsleben aus – das ist enorm früh. Gingen im Jahr 2000 noch 24 Prozent der Frühberentungen auf eine psychische Störung zurück, waren es im Jahr 2011 bereits 41 Prozent. Auch die Krankmeldungen wegen psychischer Probleme sind in den letzten Jahren gestiegen, besagen die Zahlen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): Lag die Anzahl der Fehltage in Folge psychischer Probleme im Jahr 2000 noch bei 41 Millionen, waren es im Jahr 2011 bereits 59 Millionen. Heute fehlen die Arbeitnehmer am Arbeitsplatz in rund zehn Prozent der Fälle wegen psychischer Krisen.

Belastende Faktoren

„Viele Beschäftigte berichten, dass Termin- und Leistungsdruck, Multitasking, ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge und Unterbrechungen bei ihrer Arbeit häufig auftreten – Merkmale der Arbeitsgestaltung, die mit psychischen Störungen im Zusammenhang stehen können“, sagt Prof. Martin Schütte, wissenschaftlicher Leiter des Fachbereichs Arbeit und Gesundheit bei der BAuA. Von psychisch belastenden Arbeitsanforderungen sind insgesamt vor allem die mittleren Altersgruppen betroffen.

„Psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz werden unterschätzt“, bemängelt Prof. Wolfgang Gaebel von der Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Gaebel ist Vorsitzender des Aktionsbündnisses Seelische Gesundheit und im Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde (DGPPN). „Seelisch überlastete Personen erhalten oft zu spät eine Beratung oder professionelle Hilfe.“ Deshalb hat die DGPPN eine Task Force Prävention und Therapie bei arbeitsbedingten Störungen eingerichtet. Ein Ziel aus Sicht der Task Force muss es sein, präventive Beratung zu Fragen der psychischen Gesundheit und Behandlung flächendeckend vorzuhalten.

Schützende Faktoren

Expertinnen und Experten sind sich einig, dass vor allem drei Faktoren dafür sorgen, dass sich die Beschäftigten in einem Unternehmen nicht so schnell überlastet fühlen: Sie erleben viel Handlungsspielraum und können selber Entscheidungen treffen, sie erfahren Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte und haben das Gefühl, dass ihr Engagement und ihre Arbeit ausreichend gewürdigt wird. In einem solchen Klima ist Arbeit mehr als ein notwendiges Übel und kann menschliche Grundbedürfnisse erfüllen.

„Arbeit ist auch ein Ort der Selbstverwirklichung und sozialen Anerkennung“, betont Prof. Gaebel. Das zeigt sich zum Beispiel daran, dass arbeitslose Menschen drei- bis viermal so häufig psychisch krank sind wie Erwerbstätige. Auch Menschen, die einer nur befristeten oder nicht sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nachgehen, reagieren auf diese Arbeitsplatz-Unsicherheit häufiger mit psychischen Problemen. Sichere Arbeitsverhältnisse tragen also zur seelischen Stabilisierung bei – wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Jurand Daszkowski weiß es bei seiner Tätigkeit im Vorstand des BPE jedenfalls zu schätzen, dass er seine Zeit frei einteilen kann. „Ich genieße gewisse Spielräume, die ich bei meiner Arbeit als Altenpfleger nie hatte.“

1. Das können Beschäftigte tun

Mehr als ein Viertel der abhängig Beschäftigten lassen auch bei langen Arbeitstagen die Pausen ausfallen, so ein Ergebnis des Stressreports Deutschland 2012, den die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) herausgegeben hat. „Dabei ist die Wirksamkeit von Pausen unstrittig“, hebt Prof. Martin Schütte vom BAuA hervor. „Sie beugen Ermüdung und Erschöpfung vor.“

Einen Kaffee holen, zum Drucker gehen, einen Kollegen im Zimmer besuchen, statt eine E-Mail zu schreiben: Das sind einfache Maßnahmen, um kleine Auszeiten in den Arbeitsalltag einzubauen. Oft bringen schon kleine Veränderungen etwas Erleichterung. Dabei gilt es herauszufinden, was man selber ändern kann und was an organisatorischen Bedingungen liegt. „Kommt eine Mitarbeiterin, ein Mitarbeiter zu dem Schluss, dass die Arbeit nicht zu schaffen ist, ist es ratsam, frühzeitig die Führungskraft anzusprechen“, empfiehlt Prof. Schütte. Weitere Ansprechpartner sind der Betriebsarzt oder der Betriebsrat. „Sinnvoll kann es dabei auch sein, vorher eine Kollegin oder einen Kollegen um Unterstützung zu bitten.“

Der Mensch braucht Stress

Einen Arbeitsplatz ohne Stress gibt es jedoch nicht. „Eine belastungsfreie Situation wäre für den Menschen entsetzlich“, sagt Schütte. „Denn der Mensch braucht Herausforderungen, um sich weiterentwickeln zu können.“ Doch unser Körper und unsere Seele sind darauf angewiesen, dass auf Anspannung eine entspannte Phase folgt. Dauerstress kann krank machen und in eine totale Erschöpfung führen. Dieser Zustand – als Burnout-Syndrom bekannt geworden – ist zwar keine offizielle Diagnose, kann aber die Vorstufe einer Depression sein.

Was jemand als Stress erlebt, ist individuell sehr unterschiedlich. Während der eine sich darauf freut, einen Vortrag zu halten, verbringt ein anderer deshalb schlaflose Nächte. Während der eine unter Druck gerade motiviert ist, fühlt sich jemand anderes dadurch blockiert.

Überlastung vermeiden – Tipps für Beschäftigte

Dennoch gibt es ein paar allgemeine Tipps, wie eine übermäßige Belastung zu vermeiden ist. Mehr Informationen sind der Broschüre „Kein Stress mit dem Stress – eine Handlungshilfe für Beschäftigte“ des BKK-Bundesverbandes (www.psyga.info/ueber-psyga/materialien/psyga-material/handlungshilfe-fuer-beschaefigte) zu entnehmen.

- Sie arbeiten öfters durch? Machen Sie bewusste Pausen. Planen Sie die Pausen ein und halten Sie diese Zeiten von Terminen frei.
- Setzen Sie sich und anderen Grenzen. Die dienstfreie Zeit sollte dienstfrei bleiben.
- Sorgen Sie für eine aktive Gestaltung Ihrer Freizeit. „Abhängen“ ist nur vermeintlich entspannend, bringt aber oft nicht den gewünschten Effekt. Nehmen Sie Urlaubsansprüche konsequent wahr.
- Sie wollen möglichst perfekt sein? Versuchen Sie, sich von eigenen übertriebenen Leistungsansprüchen zu befreien.
- Bauen Sie Stresshormone über regelmäßige Bewegung ab.
- Machen Sie sich mit einer Entspannungsmethode vertraut, besuchen Sie einen Kurs zur Stressbewältigung. Beides wird vielleicht auch in Ihrem Unternehmen angeboten.
- Pflegen Sie freundschaftliche Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen, die Ihnen sympathisch sind.
- Wenn Sie unter psychischen Problemen leiden: Sprechen Sie mit Kollegen Ihres Vertrauens, mit dem Partner und Freunden darüber. Scheuen Sie sich nicht, sich professionellen Rat bei einer Telefon-Hotline, Beratungsstelle, Ihrem Hausarzt oder einem Therapeuten zu holen.

2. Die Verantwortung der Führungskräfte

Je häufiger die Mitarbeiter Unterstützung von Vorgesetzten erfahren, desto weniger berichten sie von gesundheitlichen Beschwerden. Das ist ein Ergebnis des Stressreports der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Auch weitere Studien belegen, dass ein partnerschaftlicher, mitarbeiterorientierter Führungsstil besonders geeignet ist, Stress bei den Beschäftigten zu reduzieren.

Wertschätzung ausdrücken

„Wir wissen aus der Motivationspsychologie, dass Menschen nicht nur zur Arbeit gehen, um ein ausreichendes Gehalt zu bekommen“, sagt Dr. Andreas Tautz, Vorstandsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM) und Chief Medical Officer eines großen Unternehmens. „Sie möchten auch das einbringen, was sie gelernt haben, und dafür Wertschätzung von Kollegen und Vorgesetzten erfahren.“ Das sei ein menschliches Grundbedürfnis, sagt Tautz und bringt es folgendermaßen auf den Punkt: „Der größte Motivationsfaktor geht von dem Wort ‚Danke!‘ aus.“

Das Gleichgewicht zwischen Arbeitsbelastung und erlebter Belohnung – sei es Anerkennung, ausreichende Bezahlung oder Arbeitsplatzsicherheit – muss stimmen, sonst kommt es zu einer so genannten Gratifikationskrise. Dr. Tautz: „Menschen, die sich nicht wertgeschätzt fühlen, haben ein doppelt so hohes Risiko, an einer depressiven Störung zu erkranken.“

Mitarbeiter fördern – Tipps für Führungskräfte

Die Broschüre „Kein Stress mit dem Stress“ für Führungskräfte des BKK-Bundesverbands (www.psyga.info/ueber-psyga/materialien/psyga-material/handlungshilfe-fuer-fuehrungskraefte) – hervorgegangen aus dem Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – psyGa-transfer“, an dem auch das Aktionsbündnis Seelische Gesundheit beteiligt ist, nennt unter anderem folgende Punkte, auf die Führungskräfte achten sollten:

- Schaffen Sie eine Wertschätzungskultur. Loben Sie so oft wie möglich – das aber nicht als Automatismus. Bleiben Sie dabei authentisch.
- Übertragen Sie Ihren Mitarbeitern mit den Aufgaben auch ihr Vertrauen. Unterstützen Sie, dass sie ihre Arbeitsabläufe und Arbeitszeit autonom gestalten.
- Lassen Sie Ihre Mitarbeiter mit Zielvorgaben nicht alleine. Besprechen Sie die einzelnen Schritte und bleiben Sie bei Problemen ansprechbar.
- Fördern Sie, dass Ihre Mitarbeiter zusammenarbeiten. Belohnen Sie Kooperation mehr als Konkurrenz.
- Gehen Sie Konflikte aktiv an. Suchen Sie gemeinsam mit den Betroffenen nach praktikablen Lösungen und haben Sie selber auch ein offenes Ohr für Kritik an Ihrem Führungsstil.
- Sorgen Sie für Ehrlichkeit und Transparenz. Offene Kommunikation ist nicht nur ein Zeichen von Beteiligung, sondern sichert die Qualität der Arbeit.
- Führungskräfte sollten sich ihrer Vorbildfunktion bewusst sein: Leben Sie eine gesunde Balance von Arbeit und Privatleben vor, pflegen Sie eine Pausenkultur, nehmen Sie selber Angebote der Gesundheitsförderung wahr. Das gehört auch zur Selbstpflege.

3. Aufgaben für die Unternehmen

Leistungsfähige und motivierte Mitarbeiter garantieren wirtschaftlichen Erfolg. Doch die körperliche und seelische Gesundheit der Beschäftigten lässt sich nicht nur am Krankenstand festmachen, wie das Phänomen des „Präsentismus“ zeigt: „Häufig erscheinen Menschen mit einer nicht erkannten Depression zum Beispiel zwar am Arbeitsplatz, sind aber nur eingeschränkt leistungsfähig – und das kann sich über Jahre hinziehen“, warnt Arbeitsmediziner Dr. Andreas Tautz, Vorstandsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM).

Damit sinkt die Produktivität und auch die Unfallgefahr steigt. So werden psychische Störungen zunehmend zu einem riesigen Kostenfaktor für die Unternehmen.

Gefährdungsbeurteilung

Unternehmen müssen sich mit psychischen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz auseinandersetzen, auch weil sie gesetzlich dazu verpflichtet sind. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist im Arbeitsschutzgesetz festgelegt und verpflichtet die Arbeitgeber zu einer Gefährdungsbeurteilung. Dass diese Beurteilung gerade auch psychische Belastungen ins Auge fassen soll, wurde erst kürzlich im Gesetz konkretisiert. Die Bundespsychotherapeutenkammer empfiehlt, auch Psychotherapeutinnen und -therapeuten bei der Gefährdungsanalyse mit einzubeziehen. Der Berufsverband deutscher Nervenärzte (BVDN) bildet Nervenärzte, Neurologen und Psychiater dafür aus, als Coach in die Unternehmen zu gehen, um krankmachende Strukturen zu verändern („Coach BVDN“).

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Mit einem systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagement lassen sich Kosten reduzieren und die Gesundheit verbessern, das zeigen viele Studien. „Das betriebliche Gesundheitsmanagement sollte allerdings die gesamte Unternehmenskultur, das Führungsverhalten, individuelles Gesundheitsverhalten und die Arbeitsumgebung mit einbeziehen“, empfiehlt Tautz. Denn eine nachhaltige Gesundheitsförderung ist nur möglich, wenn die Unternehmensleitung die Bemühungen der Führungskräfte und der Mitarbeiter in allen Handlungsfeldern – bei der individuellen Gesundheitsförderung ebenso wie bei der Arbeitsplatzgestaltung – unterstützt. „Sonst werden eine Rückenschulung oder Kurse zur Stressbewältigung nur als Alibi-Maßnahmen von den Beschäftigten empfunden“, so Tautz. Deshalb spricht der Arbeitsmediziner lieber von einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement statt von Betrieblicher Gesundheitsförderung. Bei der Steuerung des Gesundheitsmanagements sollten die Betriebsärzte eine wesentliche Rolle spielen.

„Gesunde Unternehmen“ sind durchaus Realität – das zeigt zum Beispiel der Deutsche Unternehmenspreis Gesundheit, der vom BKK Bundesverband jährlich organisiert wird, oder der Wettbewerb „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ des Great Place to Work® Institute oder die INQA-Datenbank Gute Praxis.

Merkmale eines „gesundes Unternehmens“:

- eine wertschätzende Vertrauenskultur
- ein gutes Weiterbildungsangebot im Bereich Führung und psychische Gesundheit
- Beteiligung der Mitarbeiter an Veränderungsprozessen
- systematische Personalentwicklung
- Transparenz im Unternehmen, was z.B. Gehälter oder Geschäftsziele angeht
- klare Regelungen der Verantwortlichkeiten
- ein lokales Netz zur gesundheitlichen Versorgung der Mitarbeiter, an dem alle Akteure beteiligt sind: Betriebsärzte, Krankenkassen, die Deutsche Rentenversicherung, Beratungsstellen, Ärzte und Therapeuten

4. Eine psychische Störung erkennen

„Der oder die ist aber komisch geworden.“ Wenn jemand sich verändert, sich anders verhält als sonst und nicht mehr so leistungsfähig ist, könnte das an einer psychischen Krise liegen. Vor allem, wenn sich diese Veränderung der Persönlichkeit über Wochen hinzieht, ohne dass es dafür eine andere Erklärung gibt.

Eine Diagnose kann natürlich nur eine Fachärztin oder ein Facharzt stellen, nicht die Kolleginnen und Kollegen. „Aber Vorgesetzte und Kollegen sollten die oder den Betroffenen frühzeitig darauf ansprechen, dass sie diese Veränderungen beobachtet haben und sich Sorgen machen“, sagt Dr. Andreas Tautz, Vorstandsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM). „Für den betroffenen Mitarbeiter ist das eine Chance, sich zu öffnen, und vielleicht kann damit eine tiefere Krise verhindert werden.“

Stigmatisierung vermeiden

Ein „komisches“ Verhalten löst jedoch häufig Unsicherheiten oder Vorurteile im Umfeld aus. Und auch die Betroffenen selber schämen sich häufig ihrer „Schwächen“ und fürchten, als „Drückeberger“ oder als „irre“ abgestempelt zu werden. „Eine solche Stigmatisierung führt häufig dazu, dass die Krankheitssymptome verleugnet oder ignoriert werden und sich die Krankheit verschlimmert“, warnt Prof. Wolfgang Gaebel, Vorsitzender des Aktionsbündnisses Seelische Gesundheit.

Alarmsignale

Bei folgenden Warnzeichen sollten Vorgesetzte und Kollegen handeln:

- Auffällige Leistungseinbußen. Die Betroffenen arbeiten auffallend langsam oder kontrollieren ihre eigene Arbeit stärker. Weil sie sich nichts mehr zutrauen, vermeiden sie Anforderungen und Belastungen.
- Hohe Ausfallzeiten. Die Betroffenen fehlen häufig oder kommen oft zu spät.
- Verändertes Sozialverhalten. Manche Betroffene ziehen sich sehr zurück, andere wirken gereizt und reagieren übertrieben auf Kritik.

5. Umgang mit einem auffälligen Mitarbeiter

Es ist sicherlich nicht einfach, jemanden am Arbeitsplatz auf Auffälligkeiten hinzuweisen. Doch ein frühzeitiges Ansprechen kann auch für den Betroffenen als wichtiges Signal dienen, dass seine Umgebung eine Veränderung bei ihm wahrnimmt, auch wenn er sich dies selbst noch nicht eingestanden hat. Darauf verweist der Bundesverband der Angehörigen psychisch Kranker (BApK) in der Broschüre „Psychisch krank im Job. Was tun?“ (www.seelischegesundheit.net/themen/psychisch-gesund-am-arbeitsplatz/publikationen/praxishilfe-zur-psychischen-gesundheit-am-arbeitsplatz).

Diese ist in einem Schulungsangebot für Führungskräfte entstanden, wie besser mit Mitarbeitern, die eventuell ein Problem haben, umgegangen werden kann und von der BApK zusammen mit dem BKK Bundesverband in Zusammenarbeit mit dem Aktionsbündnis Seelische Gesundheit herausgegeben wurde.

Vorwürfe vermeiden

Für Führungskräfte kann es hilfreich sein, sich für solche Gespräche schulen zu lassen, denn dabei ist einiges zu beachten. Wichtig ist es, Verständnis und Unterstützung zu signalisieren und Vorwürfe zu vermeiden. „Reißen Sie sich doch zusammen!“ oder „Denken Sie an Ihre Familie“ – solche Sätze sind kontraproduktiv. „Die Vorgesetzten sollten sich dabei auch ihrer Grenzen bewusst sein und sich nicht zu sehr in die Privatsphäre einmischen oder als Therapeuten tätig sein“, betont Dr. Andreas Tautz von der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM).

Wenn sich hinter langen Fehlzeiten eine Überforderung oder seelische Probleme stecken, können Vorgesetzte zusammen mit dem Beschäftigten herausarbeiten, welche Maßnahmen sinnvoll sind, um die Situation zu verbessern. Als Orientierung kann die Vorgabe des Betrieblichen Eingliederungsmanagement dienen. Um die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern, gibt es die Möglichkeit der stufenweisen Wiedereingliederung, die vom behandelnden Arzt begleitet wird.

Das „H-I-L-F-E-Konzept“

Möglicherweise bestreitet aber ein betroffener Mitarbeiter sein verändertes Verhalten, weicht offensichtlich aus und ist nicht bereit, sich zu öffnen oder Hilfe anzunehmen. Denn oft fällt es den Betroffenen schwer, die Symptome als Krankheit zu akzeptieren. Für diese Fälle wird in der Broschüre „Psychisch krank im Job. Was tun?“ (www.seelischegesundheits.net/themen/psychisch-gesund-am-arbeitsplatz/publikationen/praxishilfe-zur-psychischen-gesundheit-am-arbeitsplatz) das „H-I-L-F-E-Konzept“ vorgeschlagen. Damit können Unternehmen stufenweise folgendermaßen vorgehen:

H wie Hinsehen: Selbst eindeutige Verhaltensweisen werden von Vorgesetzten und Kollegen oft „übersehen“, Leistungseinbußen des Betroffenen durch Mehrarbeit der Kollegen aufgefangen. Kollegen und Vorgesetzte sollten sich nicht scheuen, ein erstes Gespräch zu suchen.

I wie Initiative ergreifen: Wenn sich keine Veränderung abzeichnet, sollte die oder der Vorgesetzte den Betroffenen erneut ansprechen und mit ihr oder ihm zusammen nach Lösungs- und Hilfsmöglichkeiten zu suchen. Dabei sollte auch in Erwägung gezogen werden, Angehörige mit einzubeziehen.

L wie Leitungsfunktion wahrnehmen: Beim längeren Andauern der Krise muss der Vorgesetzte klar die Erwartung formulieren, dass sich der Beschäftigte in eine stützende Maßnahme oder in eine Behandlung begibt.

F wie Führungsverantwortung: Hierbei geht es um ein angemessenes Verhalten im Umgang mit dem Betroffenen. Die oder der Vorgesetzte sollte den Betroffenen trotz seiner Krise fördern und sich um seine Gesundheit sorgen, gleichzeitig aber auch fordern und die Belange des Betriebes im Auge behalten. Das ist auch im Interesse der betroffenen Mitarbeiterin oder des betroffenen Mitarbeiters. Denn Schonung schadet eher.

E wie Einbeziehung von Experten: Die Sozialberatung oder der Betriebsarzt können weitere Anlaufstellen sein. Die oder der Vorgesetzte sollte solche betrieblichen Helfer möglichst früh kontaktieren, um eine Eskalation zu verhindern. Auch externe Helfer wie Fachärzte, Psychotherapeuten, Sozialpsychiatrische Dienste, Beratungsstellen oder Angehörige sollten einbezogen werden – sofern es die Strukturen des Unternehmens zulassen und die oder der Betroffene einverstanden ist.

6. Links und Ansprechpartner

Veranstaltungen:

- A+A Kongress 2013 „Persönlicher Schutz, betriebliche Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“, 05. - 08. November 2013 in Düsseldorf, Veranstalter: Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V. (DGAUM), weitere Informationen unter www.aplusa.de/
- „Psychische Belastungen und Beanspruchungen“ am 5. und 6. November 2013 in Dresden, veranstaltet von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), www.baua.de/de/Aktuelles-und-Termine/Veranstaltungen/2013/11.05-Psychische-Belastungen.html
- „Mitten im Geschehen. Psychiatrische Rehabilitation im Betrieb.“, Jahresfachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Rehabilitation psychisch kranker Menschen (BAG RPK) e.V., 7. November 2013 in Hannover, www.bagrpk.de/fileadmin/webseite/Vortraege/Mitten_im_Geschehen.pdf

Experten:

- Jurand Daszkowski, Vorstand im Bundesverband Psychiatrie-Erfahrener (BPE) e.V. und im Landesverband Psychiatrie-Erfahrener Hamburg (LPE) e.V., jurand.daszkowski@web.de. Tel. 040-82296133
- Prof. Dr. med. Wolfgang Gaebel, Vorsitzender des Aktionsbündnisses Seelische Gesundheit, über Astrid Ramge, Projektkoordinatorin, Tel: 030-240477213, presse@seelischegesundheit.net
- Prof. Dr. Martin Schütte, wissenschaftlicher Leiter des Fachbereichs Arbeit und Gesundheit bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), info-zentrum@baua.bund.de
- Dr. Andreas Tautz, Vorstandsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM), a.tautz@dpdhl.com, Tel. 0228-18252600

Fachgesellschaften/Interessenverbände:

- **Berufsverband Deutscher Nervenärzte (BVDN) und Berufsverband Deutscher Psychiater e.V. (BVDP)**
Ansprechpartner : Jochen Lamp (Pressereferent), Tel: 069-67869890, Mobil: 0172-4576407, E-Mail: jochen.lamp@monks.de,
Webseite: www.neurologen-und-psychiater-im-netz.de
- **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)**
Ansprechpartner: Jörg Feldmann (Pressereferent), Tel. 0231-9071-2330 und Markus Schulte (Leiter Öffentlichkeitsarbeit), Tel. 023- 9071-2068, E-Mail: presse@baua.bund.de,
Webseite: www.baua.de
- **Bundesarbeitsgemeinschaft Rehabilitation psychisch kranker Menschen (BAG RPK e.V.)**
Ansprechpartner: Annette Theißing, Tel: 0511-34925-14, E-Mail: theissing@beta89.de,
Webseite: www.bagrpk.de

- **Bundesärztekammer (BÄK)**
 Pressestelle der deutschen Ärzteschaft: Tel: 030-400456-700, E-Mail: presse@baek.de,
 Ansprechpartner: Alexander Dückers, Mobil: 0172-250 3790 oder Samir Rabbata,
 Mobil: 0160-3645184,
 Webseite: www.baek.de
- **Bundespsychotherapeutenkammer (BPtK)**
 Ansprechpartner: Kay Funke-Kaiser (Pressereferent), Tel: 030-2787850, E-Mail: presse@bptk.de,
 Webseite: www.bptk.de
- **Bundesverband der Angehörigen psychisch Kranker (BApK)**
 Ansprechpartner: Beate Lisofsky, Tel: 0228-71002400, E-Mail: bapk-berlin@psychiatrie.de,
 Webseite: www.bapk.de
- **Bundesverband Psychiatrie-Erfahrener e.V.**
 Ansprechpartner: Miriam Krücke, Tel: 0234-68705552, E-Mail: kontakt-info@bpe-online.de,
 Webseite: www.bpe-online.de
- **Dachverband Gemeindepsychiatrie e.V.**
 Ansprechpartner: Birgit Görres, Tel: 0228-691759, E-Mail: goerres@psychiatrie.de,
 Webseite: www.psychiatrie.de-dachverband
- **Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V. (DGAUM)**
 Ansprechpartner: PD Dr. med. Stephan W. Weiler, Tel: 089-330396-10,
 E-Mail: tnesseler@dgaum.de,
 Webseite: www.dgaum.de
- **Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde e.V. (DGPPN)**
 Ansprechpartner: Herr J. Beutler, Tel: 030-24 04 77 211, E-Mail: j.beutler@dgppn.de,
 Webseite: www.dgppn.de
- **Verband Deutscher Betriebs-und Werkärzte e.V. (VDBW)**
 Ansprechpartner: Martin Dauth Tel: 030 240478631, E-Mail: martin.dauth@dauthkaun.de,
 Webseite: www.vdbw.de

Weiterführende Informationen:

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA):
 Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden.
<http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd68.html>
- Bundesministerium für Gesundheit:
 Aktion Unternehmen unternehmen Gesundheit.
<http://www.bmg.bund.de/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung.html>
- Bundesministeriums für Arbeit und Soziales,
 Schwerpunkt Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz:
<http://www.bmas.de/DE/Themen/Schwerpunkte/Psychische-Gesundheit-Arbeitsplatz/inhalt.html>

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales:
Psychische Gesundheit im Betrieb – Arbeitsmedizinische Empfehlung, 2011.
<http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a450-psychische-gesundheit-im-betrieb.html>
- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA), Aktion von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern zur Stärkung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz:
<http://www.gda-portal.de/de/Startseite.html>
- Kein Stress mit dem Stress – eine Handlungshilfe für Beschäftigte.
BKK-Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – psyGA-transfer“, in Zusammenarbeit mit dem Aktionsbündnis Seelische Gesundheit, 2012.
<http://www.seelischegesundheit.net/themen/psychisch-gesund-am-arbeitsplatz/publikationen/psyga-transfer-kein-stress-mit-dem-stress-beschaeftigte>
- Kein Stress mit dem Stress – eine Handlungshilfe für Führungskräfte.
BKK-Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – psyGA-transfer“, in Zusammenarbeit mit dem Aktionsbündnis Seelische Gesundheit, 2012.
<http://www.seelischegesundheit.net/themen/psychisch-gesund-am-arbeitsplatz/publikationen/psyga-transfer-kein-stress-mit-dem-stress-fuehrungskraefte>
- Psychisch krank im Job. Was tun?
Herausgegeben vom Bundesverband der Angehörigen psychisch Kranker (BApK), die Neuauflage von 2011 entstand in Zusammenarbeit mit dem Aktionsbündnis Seelische Gesundheit.
<http://www.seelischegesundheit.net/themen/psychisch-gesund-am-arbeitsplatz/publikationen/praxishilfe-zur-psychischen-gesundheit-am-arbeitsplatz>
- PsyGA – ein Angebot der Initiative Neue Qualität in der Arbeit. Ein Projekt des BKK-Bundesverbandes mit insgesamt 18 Kooperationspartnern, darunter das Aktionsbündnis Seelische Gesundheit, gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
<http://psyga.info/start/>

Das Aktionsbündnis Seelische Gesundheit ist eine bundesweite Initiative unter der Schirmherrschaft des Bundesministers für Gesundheit Daniel Bahr. Zu den über 70 Mitgliedsorganisationen zählen die Selbsthilfeverbände der Betroffenen und Angehörigen von Menschen mit psychischen Erkrankungen sowie Verbände aus den Bereichen Psychiatrie, Gesundheitsförderung und Politik. Initiiert wurde das Bündnis 2006 von der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde (DGPPN) gemeinsam mit Open the doors als Partner des internationalen Antistigma-Programms.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Aktionsbündnis Seelische Gesundheit

Astrid Ramge

Reinhardtstr. 27 B; 10117 Berlin

Tel.: 030-2404 77 213; Fax: 030-2404 77 228

E-Mail: koordination@seelischegesundheit.net