

REZENSION

Erschienen in der Zeitschrift „Behindertenrecht“ Ausgabe 2/2015 (März 2015), Seite II

Windemuth, D. / Jung, D. / Petermann, O. (Hrsg.)

Psychische Erkrankungen im Betrieb – Eine Orientierungshilfe für die Praxis

ISBN 978-3-89869-406-3

Universum Verlag, Wiesbaden 2014

Preis 59,00 Euro

Das ist ja nun gar nicht mehr neu: dass psychische Störungen und Krankheiten auch in den Unternehmen und Verwaltungen angekommen sind und dass sie eine immer größere Rolle spielen.

Mit eindrucksvollen Fakten und Zahlen aus verschiedensten Quellen wird dies auch unterlegt – sei es die Rolle der psychischen Krankheiten bei der Frühberentung (41% wegen dieser Ursachengruppe) oder als inzwischen zweithäufigster Ursache von Arbeitsunfähigkeit. Dabei wird auch auf den oft mit merkwürdigem Engagement geführten Streit eingegangen, ob diese Erkrankungen denn nun so stark zugenommen haben, oder ob sie „nur“ mehr wahrgenommen und diagnostiziert werden. Um das Rätsel hier schnell aufzulösen: Letzteres ist der Fall!

Und man muss eindeutig sagen: endlich! Endlich werden psychische Krankheiten wahrgenommen und nicht mehr so tabuisiert wie in den ersten Jahrzehnten nach dem 2. Weltkrieg; endlich ist unsere Gesellschaft bereit, eine depressive Erkrankung als das zu nehmen, was sie ist – eine ernsthafte Erkrankung nämlich und nicht etwa eine Charakterschwäche („nun reiß dich mal zusammen“) oder eine eher körperliche Konstitution, an der man dann nichts ändern kann („hat schwache Nerven, da hilft gar nichts“).

Das also ist das Entscheidende auch in den Betrieben: dass die Krankheiten nicht mehr ignoriert oder umgedeutet werden, dass betriebliche Funktionsträger sich dem Problem und seinen Folgen immer mehr stellen. Die Literatur dazu hat in den letzten 15 Jahren einen ziemlichen Aufschwung genommen, auch die vorliegende „Orientierungshilfe für die Praxis“ gehört in diese Reihe. Fachleute aus der Beratung, der Rehabilitation, aus Wissenschaft und praktischer Umsetzung, aus dem Bereich der Leistungsträger wie auch dem der Arbeitsmedizin oder der Arbeitspsychologie beleuchten in den hier zusammengestellten Beiträgen die Erkrankungen selbst, ihre Auswirkungen auf die Zusammenarbeit in den Betrieben und Verwaltungen; sie zeigen auf, wie im Betrieb darauf reagiert werden kann und sollte, wer da welche Rolle hat – aber auch, wo die Grenzen der Betriebe liegen. Daher wird auch das externe Hilfs- und Versorgungssystem erläutert.

Das Case-Management mit seiner Lotsenfunktion durch den Dschungel der Zuständigkeiten wird erhellert, konkrete Tipps für Führungskräfte bei Mitarbeiter- oder Kritikgesprächen werden zur Verfügung gestellt, ihre Rolle beim noch relativ neuen betrieblichen Eingliederungsmanagement (nach dem Sozialgesetzbuch IX) oder bei der betrieblichen Wiedereingliederung erläutert. Alles ganz praxisnah, so dass man sich öfter mal fragt: Wie ist das eigentlich bei uns? Oder finden Sie die Frage jetzt unpassend? Nein – ist sie nicht! Sie ist notwendig: Das ist es ja gerade, dass wir uns den schwierigen und unangenehmen Fragen und Problemen zuwenden und anerkennen, dass es diese Probleme auch bei uns gibt. Und wenn wir sie nicht angehen, dann werden sie größer!

Durch seine Vielschichtigkeit und seinen Facettenreichtum kann das Buch ermutigen, sich von betrieblicher Seite (auch mit der Unterstützung von außen, die in mehreren Beiträgen vorgestellt wird) mit den Problemen und ihrer Lösung zu befassen. Dabei werden – ganz wichtig – auch die Grenzen aufgezeigt: Die Führungskraft ist kein Therapeut, sie kann und muss auch keine Diagnose stellen, vor falsch verstandenem Überengagement wird gewarnt. Der Betrieb ist auch keine Einrichtung des Gesundheitswesens – aber auch nicht der feindliche Ort, an dem die Seele zwangsläufig verletzt wird. Damit sind wir bei den psychischen Belastungen und den sog. „weichen“ psycho-sozialen Faktoren angekommen, deren Vorkommen und deren Wirkungen ebenfalls in mehreren Beiträgen angesprochen werden. Sie scheinen ja in der modernen Arbeitswelt eine zunehmende Rolle zu spielen, was zum Beispiel in der Arbeitsschutzgesetzgebung, im Betriebsverfassungsgesetz und den Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherung seinen Niederschlag gefunden hat.

By the way – doch noch eine persönliche Frage: Ist bei Ihnen mal eine Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen durchgeführt worden (oder nur die übliche Augenuntersuchung wegen der PC-Arbeit)? Nein, nicht wahr? Auch auf deren Erfordernis weist das Buch hin, so weit geht das Spektrum.

Damit zurück auf Anfang: In dieser Breite und Vielschichtigkeit ist das vielleicht doch neu, was uns hier vorgestellt wird. Insbesondere auch die zum Schluss noch hervorzuhebende Sichtweise der Herausgeber aus ihrem Einführungskapitel (lesen Sie dieses Kapitel bitte mindestens zweimal), die vom üblichen Klischee abweicht. Das Klischee: Ein Einzelner ist krank, macht Probleme und braucht Hilfe; drum herum Gesunde und „gesunde“ Strukturen. - Diese Konstellation gibt es natürlich auch, die Herausgeber machen aber deutlich, dass es sowohl im betrieblichen wie auch im gesellschaftlichen Kontext gilt, nach präventiven und korrektiven Erfordernissen und Maßnahmen zu fragen, es ist eher selten nur ein individuelles Problem.

Dr. Peter Beule, Dipl.-Psychologe, ehemaliger Referatsleiter des Psychosozialen Fachdienstes des LWL-Integrationsamtes in Münster/Westf.