

Herzlich Willkommen!



## **Praxisdialog**

# **Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz**

## **Workshop 4: Prävention und Resilienz**

LVR-Integrationsamt

01.04.2014

Köln

**Prävention und Resilienz -**

**was haben beide miteinander zu tun?**

## **Resilienz:**

**Unverwüstlichkeit, Zuverlässigkeit,  
Widerstandsfähigkeit**

**Fähigkeit, antizipierte (erwartete) Schäden zu  
überstehen.**

**Resilienz?**

**Oder doch lieber Renitenz?**

## **Achtsamkeit**

**Noch ein schönes altes Wort, dass gerade wieder  
in Mode kommt!**

**Resilienz passt prima in die heutige Zeit!**

**Die digitale Revolution verspricht nämlich genau das:**

**Vorhersehbarkeit durch Daten!**

**Stichwort:**

**Bewegungs-/Gesundheits-/Lifestyle-Armbänder**

**Wann werden Arbeitgeber erwarten, dass diese von allen Mitarbeitern getragen werden?**

**Vielleicht im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements?**



## **Work-Life-Balance:**

**Wer seinen Selbstwert ganz aus der Arbeit zieht,  
gerät durch einen Misserfolg viel leichter aus dem  
Gleichgewicht als jemand,  
der sich nach Feierabend in die Gesellschaft eines  
netten Partners, in die Gemeinschaft eines  
Vereins, einer Gewerkschaft, Partei oder Kirche  
begibt.**

## **Was bedeutet Arbeit heute?**

### **Änderung der Erwartungshaltung der Arbeitgeber**

**früher: einzelne, klar definierte Qualifikationen**

**heute: weitreichende, allgemeine Kompetenzen**

## **Subjektivierung der Arbeit:**

- **Einerseits Einbringen der Subjektivität in die Arbeit,**
- **andererseits Zwang zu einem solchen Verhalten und Verwandlung in einen „Arbeitskraftunternehmer“,**  
**der alleine für den eigenen Erfolg oder Misserfolg verantwortlich ist.**

**Da ist es kein weiter Weg mehr  
von der Selbstorganisation  
zur  
Selbstsorge (Resilienz).**

**In flexiblen Unternehmen werden die essentiellen sozialen Grundlagen der Mitarbeiterbedürfnisse (gemeinsame Ziele, Visionen und Richtlinien der Arbeit) ausgehöhlt.**

**Dies ist letzten Endes der Grund, weshalb Selbstverwirklichungsprojekte pathologische Züge annehmen.**

**Wie kann sich ein Arbeitnehmer vor psychischer Belastung am Arbeitsplatz schützen?**

**Hierzu drei allgemeine Ratgeber-Vorschläge:**

- **Er muss sich mit seiner Leistung identifizieren, nicht mit seinem Unternehmen.**
- **Er muss neue Chancen im Blick behalten, seinen Marktwert überprüfen und, wenn möglich, steigern.**
- **Er muss sich auf Krisen vorbereiten und die Einstellung entwickeln, dass jede Krise eine Chance zur Neuorientierung ist.**

**Gegen die Zumutungen  
radikal vermarktlichter Arbeitsverhältnisse  
soll ausgerechnet die  
konsequente Ökonomisierung des Verhältnisses  
zu sich selbst  
helfen.**



**Noch so ein altes Wort:**

**Anerkennung!**

**„Ich hätte es besser gefunden, wenn es auch Wertschätzung für die mühselige Alltagsarbeit gegeben hätte, nicht nur für die zusätzlichen Leistungen.“**

**Das hätte mir viel mehr bedeutet.“**

**Und daran ist immer zu denken:**

**Die persönlichen Bedürfnisse eines Menschen**  
**sind für ihn immer wichtiger**  
**als die Bedürfnisse der Firma,**  
**für die er arbeitet.**

**Der Arbeitgeber**

**kann seine gesetzlichen Präventions-  
verpflichtungen (BEM, Arbeitsschutz)**

**nicht unter dem Stichwort Resilienz**

**auf den Arbeitnehmer verlagern.**

**Was kann bzw. muss er aber tun?**

**Hierzu zwei arbeitsgerichtliche Entscheidungen:**

**Ein betriebliches Eingliederungsmanagement ist nicht deshalb entbehrlich, weil arbeitsmedizinische Untersuchungen zu dem Ergebnis kommen, dass die gehäuften krankheitsbedingten Fehlzeiten in der Vergangenheit nicht im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz stehen können oder dass gegen die Beschäftigung des Arbeitnehmers keine gesundheitlichen Bedenken bestehen.**

**Beruhend auf den Fehlzeiten eines Arbeitnehmers auf einer überdurchschnittlichen Krankheitsanfälligkeit, so kann Gegenstand eines BEM auch die Erarbeitung eines umfassenden Konzeptes zur Änderung der generellen (d. h. auch privaten) Lebensweise sein, damit der Arbeitnehmer auf diese Weise seine gesundheitliche Verfassung gerade bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten verbessert und damit seine Krankheitsanfälligkeit mindert.**

**Auch wenn die Umsetzung des im Rahmen des BEM erarbeiteten Konzeptes nicht dem Arbeitgeber, sondern dem Arbeitnehmer obliegt,**

**ist die Erarbeitung eines derartigen Konzeptes noch Bestandteil des betrieblichen Eingliederungsmanagements.**

**LAG Hessen, Urteil vom 03.06.2013 – 21 Sa 1456/12**

**Liegen im Zeitpunkt des Ausspruchs einer Kündigung wegen langandauernder psychischer Erkrankung Umstände dafür vor, dass eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zumindest als möglich erscheint, ist eine sichere negative Prognose nicht gegeben.**



**Solche Umstände können sich auch daraus ergeben, dass ein vom Arbeitgeber eingeschalteter medizinischer Gutachter empfiehlt, zur Klärung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit eine praktische Arbeitsbelastungserprobung durchzuführen.**

**LAG Köln, Urteil vom 11.06.2007 – 14 Sa 1391/06**

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Die Präsentation wurde erstellt von**

**Christoph Beyer**

**Abteilungsleiter  
LVR-Integrationsamt**

**[christoph.beyer@lvr.de](mailto:christoph.beyer@lvr.de)**