

Trauer am Arbeitsplatz – Die Rolle des Betriebsarztes

Hilfestellungen für Trauernde erfolgt durch ein multidisziplinäres zusammengesetztes Team, deren Mitglieder gleichberechtigt zusammenarbeiten. Vor diesem Hintergrund wird die Rolle der Betriebsärztin / des Betriebsarztes betrachtet.

Der Betriebsarzt hat nicht zuletzt aufgrund der Schweigepflicht eine besondere Stellung im Betrieb, was seiner Rolle als Interessenvertreter des Betroffenen zugutekommt. Vor oder spätestens nach dem Informationsgespräch mit dem Betriebsarzt sollte der Kollege oder Vorgesetzte mit dem Trauernden die Situation besprechen und darauf hinweisen, dass ein Gespräch mit dem Betriebsarzt stattgefunden hat. Ohne diese Offenheit ist die Hilfe am Arbeitsplatz kaum erfolgreich.

Der Betriebsarzt hat die Aufgabe – soweit es die ihm auferlegte Schweigepflicht und die Absprache mit dem Trauernden erlaubt – dem Arbeitsumfeld des Betroffenen mitzuteilen, welche Hilfen, Maßnahmen oder Arbeitseinschränkungen notwendig werden können. Klinische Informationen dürfen dabei nur mit Zustimmung des Betroffenen weitergegeben werden. Die Interessen des Betroffenen sowie des Unternehmers werden bei den möglicherweise notwendigen Maßnahmen wie beispielsweise Arbeitseinschränkungen, Umsetzung berücksichtigt.

Hat der Hausarzt noch keine Überweisung vorgenommen, kann der Betriebsarzt – am besten in Absprache mit dem Hausarzt – den Beschäftigten an die Psychologen der Projektgruppe oder an einen Facharzt für Psychiatrie vermitteln – falls er dies im Rahmen seiner Untersuchungen für notwendig erachtet.

Wird einem vermeintlich Betroffenen das Etikett „psychisch gestört“ von Kollegen oder Vorgesetzten angehängt, die ihn „mobben“, ihm schaden wollen? Die Frage muss der Betriebsarzt genau prüfen. Auch muss er in Erwägung ziehen, dass eine psychische Erkrankung des Mobbing-Opfers die Erklärung für einen Mobbing-Konflikt sein kann.

Maßnahmen

Im Gespräch und bei der Untersuchung des Betroffenen werden eine Reihe von Maßnahmen besprochen, die die Arbeits- und Lebenssituation des Betroffenen verbessern können. Soweit es sich als erforderlich erweist, werden diese dem Arbeitgeber vorgeschlagen:

Vorschläge zum Arbeitseinsatz und / oder Einsatzbeschränkungen

Diese werden vom Arbeitsmediziner gemeinsam mit dem Betroffenen und in Absprache mit dem behandelnden Psychiater / Psychologen festgelegt und dem Arbeitgeber mitgeteilt. Zu diesen können gehören:

- keine „stressige“ Arbeit für den Betroffenen, v. a. keine Arbeit, bei der schwierige Entscheidungen gefällt werden müssen;
- keine Nacharbeit, denn unregelmäßiger Schlaf kann zur Auslösung von psychiatrischen Krankheiten führen;
- keine Alleinarbeit, z. B. auf Baustellen, bei gefährlichen Arbeiten;
- Arbeiten mit gut überschaubarem Aufgabengebiet, im Team arbeiten;
- Angebot einer vorübergehenden Reduktion des Stellenumfanges;
- keine Arbeiten, die für den Betroffenen eine Selbstgefährdung darstellen können, z. B. Arbeiten mit Absturzgefahr, an rotierenden Maschinen.

Umsetzung

Es kann notwendig und zweckmäßig sein, einen psychisch erkrankten Mitarbeiter in Arbeitsbereiche umzusetzen, die seinen besonderen Anforderungen und Möglichkeiten besser gerecht werden. Dies kann ggf. bis zur Besserung der Erkrankung auch nur vorübergehend sein.

„Unterstützungsgruppe“

Die Wiedereingliederung eines psychisch kranken Beschäftigten in sein Arbeitsteam erfordert die Unterstützung des Teams. Eine eigens hierfür eingesetzte Arbeitsgruppe kann Verständnis für die Situation des Betroffenen schaffen und seine Eingliederung fördern. Diese Gruppe sollte mit Einverständnis des Beschäftigten vom Betriebsarzt organisiert werden und sich zusätzlich aus dem Vorgesetzten, einem Personalvertreter z. B. Behindertenbeauftragter sowie einem Vertreter aus dem Verwaltungsbereich zusammensetzen.

Kooperation mit Psychiater

Die Zusammenarbeit des Betriebsarztes mit dem behandelnden Psychiater / Psychologen ist wesentlich für den Verlauf der Rehabilitation, beispielsweise wenn eine medikamentöse Behandlung des Betroffenen erfolgt. Hierfür ist die Zustimmung des Beschäftigten erforderlich. □

Dr. med. Annegret E. Schoeller

Literatur

Hofmann F. et. al.: *Der Betriebsarzt informiert*, Merkblatt D05.2, 1999, aktualisiert durch Mohn T., Marienhaus-GmbH Waldbreitbach 09/2009