

INFORMATIONSPAPIER

SYSTEMRELEVANTE ÖFFENTLICHE DIENST- LEISTUNGEN, GESUNDHEIT SYSTEMRELEVANTER BESCHÄFTIGTER:

GEWERKSCHAFTSINITIATIVEN ZUM SCHUTZ DER PSYCHISCHEN GESUNDHEIT JUNGER BESCHÄFTIGTER IM ÖFFENTLICHEN VERKEHRSSSEKTOR

ALTFRB CASE NO:
OPERATOR: F
ENGINE NO: 4
CHASSIS NO: MA
TFC NO:

FEBRUAR 2023



DIE INTERNATIONALE TRANSPORTARBEITER-FÖDERATION (ITF) IST EIN DEMOKRATISCHER, VON MITGLIEDERN GEFÜHRTER, GLOBALER ZUSAMMENSCHLUSS VON 670 GEWERKSCHAFTEN IN 147 LÄNDERN, DER MEHR ALS 18 MILLIONEN ERWERBSTÄTIGE MÄNNER UND FRAUEN IN ALLEN VERKEHRSSSEKTOREN VERTRITT. WIR SETZEN UNS LEIDENSCHAFTLICH FÜR DIE RECHTE VON VERKEHRSBESCHÄFTIGTEN, GLEICHHEIT UND GERECHTIGKEIT EIN.

Das vorliegende Dokument enthält die Zusammenfassung einer im Auftrag der ITF durchgeführten Untersuchung über die psychische Gesundheit von Beschäftigten im öffentlichen Verkehrssektor mit einem Fokus auf jungen Arbeitnehmer*innen. Die Untersuchung, die während der Covid-19-Pandemie im Zeitraum 2021-22 durchgeführt wurde, beleuchtet ihre Auswirkungen auf junge Beschäftigte und zeigt Maßnahmen auf, die zum Schutz von deren psychischen Gesundheit erforderlich sind. Der vollständige Bericht kann [hier](#) auf der ITF-Website abgerufen werden.

Die Untersuchung prüft jüngste Studien über die psychische Gesundheit von Beschäftigten im öffentlichen Verkehrssektor und geht der Frage nach, inwieweit die psychische Gesundheit insbesondere junger Arbeitnehmer*innen durch die Covid-19-Pandemie und die damit verbundenen Lockdowns weiter beeinträchtigt wurde. Die Ergebnisse geben Aufschluss über zugrundeliegende Defizite, Schwächen und Versäumnisse, die dazu führten, dass Beschäftigte bei Ausbruch der Pandemie gefährdet waren, und zeigen positive Maßnahmen auf, die Gewerkschaften ergriffen haben, um psychischen Gesundheitsschäden entgegenzuwirken.

Im Zuge der Pandemie starteten die Weltgesundheitsorganisation (WHO) und die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) eine weltweite Kampagne zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz, die eine weitere Möglichkeit bietet, Einfluss auf Regierungen, Arbeitgeber und andere Entscheidungsträger zu nehmen. Bei unserem weiteren Vorgehen können wir auf den von den Gewerkschaften und Beschäftigten in aller Welt gewonnenen Erkenntnissen aufbauen, um die psychische Gesundheit der Arbeitskräfte im öffentlichen Verkehrssektor zu schützen und sicherzustellen, dass sie als Kernelement von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz anerkannt wird.

RISIKEN FÜR DIE PSYCHISCHE GESUNDHEIT IM ÖFFENTLICHEN VERKEHRSSSEKTOR VOR DER PANDEMIE

Vor der Pandemie wurden Untersuchungen über die psychische Gesundheit im öffentlichen Personennahverkehr mit Fokus auf dem Fahrpersonal für Busse und Bahnen im Nahverkehr durchgeführt. Dabei wurden die folgenden Risikofaktoren festgestellt:

- **Das Wesen des Fahrberufs im Personenverkehr:** ständige Wachsamkeit, Belastung durch Traumata wie Suizide von Fahrgästen
- **Unterfinanzierung und Überforderung der Beschäftigten:** personelle Unterbesetzung, unzureichende Ruhezeiten, enge Fahrpläne, Zeitdruck, geringe Bezahlung, Arbeitsplatzunsicherheit, fehlender Zugang zu Sanitäreinrichtungen, Leistungslohnsysteme, Outsourcing, Privatisierung und damit einhergehende Arbeitsverdichtung
- **Feindselige Arbeitskultur und soziale Spannungen:** Belästigung und Schikanen, Stigmatisierung psychischer Gesundheit, mangelnder Respekt sowie fehlende Anerkennung und Unterstützung durch die Unternehmensleitung, soziale Isolierung und Konflikte zwischen beruflichen und familiären Anforderungen
- **Fahrzeuggestaltung:** mangelnder Schutz vor Übergriffen, schlechte Ergonomie, Lärm und Vibrationen
- **Planungsschwächen bei städtischen Verkehrssystemen:** mit der Folge von Verkehrsüberlastung und Infrastrukturmängeln.

Die Untersuchungen dokumentieren die Auswirkungen dieser Risiken auf die psychische Gesundheit, u. a.: ein hohes Maß an Angstzuständen, Depressionen und psychischen Traumata aufgrund von Drohungen, Übergriffen oder dem Miterleben von Suiziden, ein erhöhtes Risiko stressbedingter Erkrankungen, wie Herzkrankheiten und Schlaganfälle, Bluthochdruck, Erkrankungen des Bewegungsapparats und Erschöpfung oder Schlafprobleme, arbeitsbezogene Beeinträchtigungen wie verlangsamte Reaktion und Aufmerksamkeitsstörungen, die wiederum arbeitsbedingte Stressfaktoren verschlimmern.

Bisher wurden andere Berufsgruppen im öffentlichen Verkehr wie Schaffner*innen, Reinigungskräfte, Bahnhofsbedienstete, Wartungspersonal, Fahrdienstleiter*innen und Hilfspersonal weitgehend von Untersuchungen ausgeklammert. Einige wenige Studien befassten sich mit jungen und weiblichen Beschäftigten, aber die spezifischen Herausforderungen von Gruppen wie informell Beschäftigten, Migrant*innen, ethnischen und religiösen Minderheiten und LGBT+ im öffentlichen Verkehrssektor fanden nur geringe Beachtung.

Die wenigen Untersuchungen, die durchgeführt wurden, kamen zu den folgenden Ergebnissen:

- **Junge Beschäftigte** sind anfälliger für Burnout und weniger dazu in der Lage, mit Problemen wie Erschöpfung umzugehen, was wahrscheinlich auf ihre größere Unerfahrenheit und dem Spannungsverhältnis zwischen den Arbeitsanforderungen und der geringen Honorierung zurückzuführen ist.
- **Weibliche Beschäftigte** haben mit spezifischen psychischen Gesundheitsschäden zu kämpfen und leiden besonders unter Konflikten zwischen familiären und beruflichen Verpflichtungen, vor allem bei Überstunden oder unregelmäßigeren Schichten, unter stärkerer psychischer Belastung aufgrund von Problemen wie aggressiven Fahrgästen sowie unter länger anhaltenden Nachwirkungen von traumatischen Ereignissen.

Vor der Pandemie haben Gewerkschaften gemeinsam mit Bündnispartnern, vor allem in Europa und Nordamerika, Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit auf den Weg gebracht. Unter anderem wurden die folgenden Initiativen umgesetzt:

- Gezielte Maßnahmen für Busfahrer*innen in Deutschland, den Niederlanden, Schweden und Dänemark, die Änderungen von Arbeitsorganisation, Ergonomie, Fahrplänen und Managementkonzepten beinhalteten und eine Verbesserung der psychischen und physischen Gesundheit, des Wohlbefindens und der Arbeitszufriedenheit sowie weniger Krankenstand und stressbedingte Reaktionen bewirkten.
- Gewerkschaftliche Hilfsprogramme für Mitglieder, unter anderem Verhandlungsmaterialien zum Thema psychische Gesundheit und ein Förderprogramm für psychische Gesundheit in Kanada sowie vertrauliche Beratungsangebote in den USA.
- Gewerkschaftsinitiativen mit Schulungsangeboten für Busfahrer*innen und Zugführer*innen zur Bewältigung von Stresssituationen bei kritischen Vorkommnissen und zur Gründung einer Selbsthilfegruppe für Betroffene.
- Ein von den Gewerkschaften initiiertes Forschungs-, Bildungs- und Aktionsprogramm in Spanien, um die Ursachen von Stress am Arbeitsplatz zu bekämpfen und psychische Probleme und stressbedingte Krankheiten zu verringern.
- Die Entwicklung von gewerkschaftsinternen Jugendinitiativen wie ein jährliches Jugendcamp in Uganda, die einen sicheren Raum für den Austausch über Probleme z. B. der psychischen Gesundheit bieten können.

DIE PANDEMIE HAT PSYCHISCHE GESUNDHEITSPROBLEME IM ÖFFENTLICHEN VERKEHRSSEKTOR VERSCHLIMMERT

In Interviews und Fokusgruppen schilderten Beschäftigte im öffentlichen Verkehrssektor, wie die Pandemie und die damit verbundenen Lockdowns bereits bestehende Stressfaktoren verschlimmerten und zusätzliche neue Schäden verursachten. Das Versäumnis, sich in "normalen" Zeiten mit den zugrundeliegenden Risiken für die psychische Gesundheit zu befassen, öffnete Tor und Tür für schlimmere Schäden während der Covid-19-Krise. Erschwerend kam hinzu, dass manche Arbeitgeber und Regierungen die Pandemie laut den Aussagen der Beschäftigten ausnutzten, um Änderungen durchzusetzen, die ihre Bedingungen untergraben, was auch schwerwiegende Folgen für die psychische Gesundheit auslösten.

"Junge Menschen leiden unter der emotionalen Belastung durch die Möglichkeit, ihre Eltern anzustecken."

Junge Fahrscheinverkäuferin, Kolumbien

"Einer meiner Kollegen ... erzählte mir von einem Fahrgast, der im Bus stark hustete und keine Maske trug... Die anderen Fahrgäste waren sichtlich beunruhigt. Also hielt er den Bus an, verließ den Fahrersitz und bat den Mann sehr höflich 'Können Sie bitte eine Maske anziehen?' Der Kunde hat das nicht besonders gut aufgenommen. Der Fahrer kehrte auf den Fahrersitz zurück und fuhr weiter. Da sei der Fahrgast aufgestanden und habe versucht, ihm einen Schlag zu verpassen ... Mein Freund ist schwarz... Er hat mir schon einige Geschichten über Leute erzählt, die ihm Schläge angedroht haben."

Junge Busfahrerin, Kanada

"[Staatliche Verfügungen während der Pandemie erlaubten] es den Unternehmen, den Urlaub der Beschäftigten vorzuziehen, Arbeitsverträge aufzuheben, Personal zu entlassen und Stundenlohnarbeit einzuführen, was zu unserem Leidwesen immer noch gilt, obwohl sich der Gesundheitsnotstand entspannt hat."

Junge Verkehrsbeschäftigter, Kolumbien

Viele Beschäftigte mussten auf dem Höhepunkt der Pandemie die Dienste am Laufen halten. Sie hatten deshalb Angst, sich mit Covid-19 zu infizieren und die eigene Familie anzustecken, was sich durch die Berichte von infizierten und in manchen Fällen verstorbenen Kolleg*innen noch verstärkte. Zusätzlicher Stress entstand durch fehlende geeignete Sicherheitsausrüstung und -protokolle, insbesondere zu Beginn der Pandemie. Auch soziale Isolation war ein Problem, und in manchen Fällen führten Vorbehalte von Beschäftigten gegenüber der Impfung zu Spannungen. Einige Beschäftigte hatten zudem die Aufgabe, von Regierungen und Unternehmen erlassene Vorschriften, wie z. B. zum Tragen von Masken, durchzusetzen, wodurch sie Drohungen oder Angriffen von Fahrgästen ausgesetzt waren, die sich diesen Vorschriften widersetzen. Junge Beschäftigte, die im Rahmen der Untersuchung befragt wurden, schilderten den zusätzlichen Stress, den sie ihnen unter diesen Umständen erlebten.

"Wir haben monatelang nicht arbeiten können und das hat uns schwer zu schaffen gemacht."

Junger Taxifahrer, Uganda

"Ich arbeite noch nicht so lange in dem Job. Es gibt ältere Fahrer, die schon seit mehr als zehn Jahren dabei sind. Deshalb haben sie mehr Erfahrung und wissen besser, wie man mit schwierigen Fahrgästen umgeht als wir Anfänger."

Junge Busfahrerin, USA

"Während der Pandemie sorgten wir uns um die psychische Gesundheit und den Stress von Jeepney-Fahrern und -Betreibern. Sie durften nicht fahren und hatten keinen Lebensunterhalt. Es war sehr belastend."

Gewerkschaftsfunktionärin, Philippinen

Andere Beschäftigte verloren ihre Arbeit oder mussten Lohnkürzungen oder schlechtere Bedingungen hinnehmen, zum Beispiel durch die Reduzierung der bezahlten Arbeitsstunden, erzwungene Schichtwechsel und Arbeitsverdichtung durch die Vertretung von Krankgeschriebenen oder aufgrund von Haushaltskürzungen, verstärkter Überwachung, Urlaubsverbot und verkürzten Arbeitspausen. Das Verhalten der Unternehmensleitungen verschlimmerte in manchen Fällen die Folgen für die psychische Gesundheit, z. B. durch Mobbing, Einschüchterung und mangelndes Verständnis, aber auch staatliche Maßnahmen wie Lockdowns ohne entsprechende Unterstützung der Betroffenen.

"Wir haben nicht aufgehört zu arbeiten, sondern sogar noch mehr gearbeitet, um Schichten von Covid-infizierten Kollegen abzudecken. Ich sage nicht, dass wir weniger bekamen, aber wir bekamen auch nicht mehr. Sie hätten uns zumindest besser behandeln können."

Junger Busfahrer, Spanien

"Über 70 Prozent der Beschäftigten unseres Unternehmens sind Frauen und die meisten von ihnen sind alleinerziehende Mütter mit vielen finanziellen Belastungen."

Junger Gewerkschaftsfunktionär, Kolumbien

Die Beschäftigten äußerten auch allgemeinere Bedenken hinsichtlich der Bedingungen, die die Auswirkungen auf die psychische Gesundheit verschlimmerten, wie die Prekarität der Arbeit im informellen öffentlichen Verkehr, Belastungen, die mit neuen Technologien einhergehen, und gezielte Angriffe auf gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte. Die Befragten sprachen von fehlendem Vertrauen in bestimmte arbeitgeberfinanzierte Programme für psychische Gesundheit.

KANADA

Schon vor der Pandemie hatte die Gewerkschaft Unifor Beauftragte für psychische Gesundheit im Einsatz – Gewerkschaftsmitglieder, die dafür geschult waren, Mitgliedern unter Wahrung der Vertraulichkeit psychologische Unterstützungsangebote zu vermitteln. Sie gehen auch gegen Maßnahmen der Arbeitgeber vor, die sich nachteilig auf Beschäftigte auswirken, die unter psychischen Gesundheitsproblemen leiden. Während der Pandemie konnten all diese Beauftragten zusätzliche Unterstützung leisten, was beweist, dass es von Vorteil ist, wenn ein Programm für psychische Gesundheit bereits existiert, wenn eine Krise auftritt. Unifor bezahlte die Überstunden nach Bedarf, schlug aber vor, dass der Arbeitgeber diese Kosten in Zukunft übernehmen sollte.

USA

Gewerkschaften in San Francisco (die ATU-Geschäftsstellen 265 und 192 sowie die TWU-Geschäftsstelle 250A) gründeten die "Hazard Pay Coalition", die sich erfolgreich für die Auszahlung von Gefahrenzulagen einsetzte, um der psychischen Belastung von Verkehrsbeschäftigten Rechnung zu tragen. Die ATU-Geschäftsstelle 265 bemüht sich außerdem in Kalifornien darum, das Schulungsangebot für Ersthelfer*innen auf das Fahrpersonal bei Bussen und Bahnen auszuweiten, die traumatischen Ereignissen ausgesetzt sein können, und ist an einem gemeinsamen Ausschuss von Gewerkschaften und Unternehmensleitungen beteiligt, der über die Verwendung neuer staatlicher Mittel für psychische Gesundheit entscheidet.

In New York hatte die TWU-Geschäftsstelle 100 schon lange vor der Pandemie ein gewerkschaftliches Hilfsprogramm eingeführt, das Mitgliedern und ihren Familienangehörigen vertrauliche Intervention bei Drogenmissbrauch sowie Familien- und psychischen Gesundheitsproblemen bietet. Die Inanspruchnahme der im Rahmen dieses Programms angebotenen psychosozialen Dienste stieg mit der Covid-10-Pandemie sprunghaft an. Landesweit thematisierten Gewerkschaften während der gesamten Pandemie psychische Gesundheitsauswirkungen bei Verhandlungen über die Impfpolitik und hoben explizit deren Bedeutung hervor. Der TWU-Organisierungsausschuss für künftige Führungskräfte, dessen Fokus auf neuen und jungen Verkehrsbeschäftigten liegt, bietet darüber hinaus einen Raum für die Inangriffnahme der strukturellen Faktoren, die breiteren psychischen Problemen zugrunde liegen.

KOLUMBIEN

Da es keine formellen Programme zur Behandlung von Angstzuständen oder Depressionen gab, gründeten SNNT-Mitglieder eine Initiative, um Beschäftigten, die an Covid-19 erkrankt waren, einen Raum zu bieten, in dem sie sich über ihre Erfahrungen und psychischen Probleme austauschen konnten. Aufgrund der hohen Teilnahmequote und der positiven Resonanz der Beschäftigten wurde das Programm auf das gesamte Verkaufspersonal von Fahrscheinen im Schnellbusverkehr ausgeweitet. Der Vorstand der SNNT und ein Unternehmen erkannten die Vorteile, sodass finanzielle und logistische Unterstützung bereitgestellt wurde, um die Initiative weiter fortzusetzen.

SPANIEN

Als Reaktion auf Covid-19 gründeten Verkehrsbeschäftigte in Spanien informelle Selbsthilfegruppen in sozialen Netzwerken, um sich über Sorgen und Notsituationen auszutauschen. Daraus entwickelte sich soziale Unterstützung, beispielsweise wenn ein Beschäftigter krank wurde oder Schichten umorganisiert werden mussten. Diese Selbstorganisation wurde von Gewerkschaften wie der FSC-CCOO und der FeSMC-UGT unterstützt, die praktische und strategische Hilfe boten, u. a. in Form von Bildungsmaterialien und Protokollen für die Reaktion auf Covid-19.

UGANDA

Im Gegensatz zu Beschäftigten in formellen, gewerkschaftlich organisierten Beschäftigungsverhältnissen, die Anspruch auf kostenlose Gesundheitsversorgung haben, besteht für Beschäftigte im informellen Verkehrssektor, z. B. in der Taxi- und Boda-Boda-Branche, kein Zugang zu Gesundheitsleistungen. Wenn Beschäftigte medizinisch versorgt werden, ist die psychische Gesundheit kein explizites Thema, und Ärzte untersuchen oder diagnostizieren in der Regel keine psychischen Probleme. Außerdem gibt es Vorbehalte im Hinblick auf die Vertraulichkeit arbeitgeberfinanzierter Therapien. Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie veranlassten die ATGWU, ihre Kollektivverträge mit den Arbeitgebern zu überprüfen und Maßnahmen wie eine umfassende Krankenversicherung, die Beratungs- und andere psychosozialen Dienste abdeckt, auszuhandeln. Der Jugendausschuss der Gewerkschaft hat Meldungen über Probleme wie erhöhte Personalfuktuation, Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz und Beschäftigungsunsicherheit, erhöhte Arbeitslosigkeit, Depressionen und Angstzustände zusammengetragen, und es ist geplant, Programme zu entwickeln, die speziell auf psychische Probleme abheben.

PHILIPPINEN

Die NCTU und die "Move as One Coalition" (Koalition aus Gewerkschaften, Gemeinde- und Menschenrechtsgruppen und Interessengruppen für den öffentlichen Verkehr) reagierten auf die Pandemie mit Initiativen zur Bereitstellung von wirtschaftlichen Soforthilfen (einschließlich Lebensmitteln) für informell Beschäftigte, die ihren Lebensunterhalt verloren hatten. Sie setzten sich ferner für einen gerechten Übergang zur Verbesserung der Arbeitsplatzsicherheit und des Beschäftigungsschutzes ein. Diese Initiativen waren zwar nicht auf die psychische Gesundheit ausgerichtet, entpuppten sich aber als hilfreich für die Überwindung psychischer Gesundheitsschäden, indem sie den zugrundeliegenden Stressfaktoren entgegenwirkten.

DIE WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE AUS DER UNTERSUCHUNG

Die Untersuchung zeigt mehrere übergreifende Aspekte der psychischen Gesundheit auf, nämlich:

- Wo Maßnahmen zum Schutz der psychischen Gesundheit schon vor der Pandemie existierten, wurden sie zur Bewältigung und Eindämmung von Risiken und Schäden genutzt. Wo solche Maßnahmen nicht vorhanden waren, mussten die Gewerkschaften bei Null anfangen, wenn Beschäftigte im öffentlichen Verkehrssektor unter schwerwiegenden Auswirkungen auf die psychische Gesundheit litten.
- Selbsthilfeinitiativen sind allein nicht ausreichend. Es ist wichtig, die zugrundeliegenden Probleme zu ermitteln und anzugehen, die Risiken und Schäden für die psychische Gesundheit verursachen.
- Dagegen können Maßnahmen, die nicht speziell auf die psychische Gesundheit ausgerichtet sind, wie z. B. Kollektivverhandlungen, die zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und Löhne führten, auch die psychische Gesundheit verbessern. Es ist wichtig, dass solche positiven Effekte anerkannt werden.
- Regionale, nationale und kulturelle Kontexte spielen eine Rolle. Ein Umfeld, in dem die Bedeutung der psychischen Gesundheit von den Beschäftigten, Arbeitgebern und Regierungen allgemein erkannt wird, unterscheidet sich grundlegend von einem Umfeld, in dem psychische Gesundheitsprobleme entweder nicht zur Kenntnis genommen oder bewusst ignoriert und verborgen werden. Bestehende Normen und Schutzbestimmungen sowie die Ressourcen für ihre Durchsetzung spielen gleichermaßen eine Rolle.
- Junge Beschäftigte sind offenbar mit besonderen Risiken konfrontiert, was auf Faktoren wie ihre relative Unerfahrenheit, den Druck, den Arbeitsplatz zu behalten, und unsicherere Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen ist. Hier sind jedoch weitere Untersuchungen erforderlich. Darüber hinaus liegen keine ausreichenden Erkenntnisse über die zusätzlichen Herausforderungen für andere Beschäftigtengruppen wie Frauen, Migrant*innen, ethnische und rassische Minderheiten, Menschen mit Behinderung und LGBT+ vor.

EMPFEHLUNGEN

Konzepte für die psychische Gesundheit hängen vom lokalen Kontext ab, aber zu den wesentlichen Aktivitäten, die Gewerkschaften umsetzen können, sollten die folgenden Maßnahmen gehören:

- **KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN MIT ARBEITGEBERN**

In Verhandlungen sollten – schädliche wie positive – Auswirkungen auf die psychische Gesundheit berücksichtigt werden und Maßnahmen zur Bewältigung der zugrundeliegenden schädlichen Ursachen vorgesehen werden. Je nach der Qualität der öffentlichen Gesundheitssysteme sollten die Arbeitgeber auch dazu veranlasst werden, Leistungen der psychischen Gesundheitsversorgung finanziell abzusichern, denen die Beschäftigten vertrauen und die sie nutzen. Solche Verhandlungen sollten den besonderen Herausforderungen für junge Arbeitnehmer*innen und andere Beschäftigtengruppen Rechnung tragen.

- **DRUCK AUF REGIERUNGEN UND INTERNATIONALE INSTITUTIONEN**

Die Gewerkschaften sollten auf politische Maßnahmen, Finanzierung und Sozialschutz drängen, um die zugrundeliegenden Probleme anzugehen, die die psychische Gesundheit beeinträchtigen, wie schlechte Beschäftigungsbedingungen und Hindernisse für eine angemessene psychische Gesundheitsversorgung. Diese Bemühungen können durch Bündnisse mit Fahrgastinitiativen und anderen gesellschaftlichen Gruppen gestärkt werden. Auch hier sollte eine solche Interessenvertretung den besonderen Problemen junger Arbeitnehmer*innen und anderer Beschäftigtengruppen im Bereich der psychischen Gesundheit Rechnung tragen.

- **EXPLIZITE ANERKENNUNG VON PROBLEMEN DER PSYCHISCHEN GESUNDHEIT UND BEREITSTELLUNG ENTSPRECHENDER DIENSTE**

Gewerkschaften können Beschäftigten, die mit psychischen Problemen zu kämpfen haben, direkte Unterstützung und Behandlung bieten, z. B. durch Peer Counselling, gewerkschaftliche Hilfsprogramme und Maßnahmen zur Überwindung der Stigmatisierung der Auseinandersetzung mit der psychischen Gesundheit. Dabei können sie auf die Erkenntnisse aus bestehenden Gewerkschaftsinitiativen in der ganzen Welt zurückgreifen und Informationen über wirksame Praktiken austauschen. Die direkte Bereitstellung von gewerkschaftlichen Angeboten ist allerdings kein nachhaltiger Ersatz für Maßnahmen von Arbeitgebern und Regierungen, um die Ursachen psychische Probleme anzugehen.

- **EINBINDUNG DER BESCHÄFTIGTEN**

Die Schließung von Wissenslücken im Hinblick auf die besonderen Herausforderungen von Gruppen wie jungen Beschäftigten wird dazu beitragen, Erkenntnisse für die künftige Arbeit im Bereich der psychischen Gesundheit zu gewinnen und die Organisationsarbeit, Verhandlungen, Kampagnen und Dienstangebote zu unterstützen.

WWW.ITFGLOBAL.ORG

· WIR BEWEGEN DIE WELT ·

**INTERNATIONALE
TRANSPORTARBEITER-
FÖDERATION**

49 - 60 Borough Road
London SE1 1DR
Großbritannien
(+4420) 7403 2733