



Vorstand

Arbeitsgestaltung und
Gesundheitsschutz



AntiStressV

BioSto

BildscharbV

ArbStättV

LärmVibrationsArbSchV

Regelungslücke
psychische
Belastungen
schließen

ArbSchG

BetrSichV

GefStoffV

ASiG

ArbMedV

Anti-Stress-Verordnung

Eine Initiative der IG Metall



Impressum

Herausgeber	IG Metall Vorstand Funktionsbereich Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik, Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz Wilhelm-Leuschner-Str. 79 60329 Frankfurt am Main
Redaktion.....	Andrea Fergen, Klaus Pickshaus, Jürgen Reusch
Grafik, Satz	LingoVision Hamburg / Gelsenkirchen
Bildnachweis.....	BMW, Deutscher Bundestag/Stephan Erfurt, Frank Walensky
Druck	Druckhaus Dresden GmbH
Auflage.....	1. Auflage, Juni 2012
Copyright	2012 by IG Metall Vorstand
Produktnummer	24347-39094

Inhalt

Vorwort.....	2
I Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit	4
1. Vorbemerkung	4
2. Verordnungstext	5
II Hans-Jürgen Urban, Klaus Pickshaus, Andrea Fergen: Psychische Belastungen – die Schutzlücke schließen.....	18
III Zeitbombe Arbeitsstress – Es ist höchste Zeit zum Handeln!.....	35
Stimmen aus der Politik	
Guntram Schneider	37
Josip Juratovic	38
Beate Müller-Gemmeke	39
Jutta Krellmann	42
Stimmen aus der Wissenschaft	
Johannes Siegrist	43
Mathias Berger.....	45
Peter Richter	46
Stimmen aus der Praxis	
Ernst-Friedrich Pernack/Steffen Röddecke/Helmut Deden/Rainer Hellbach	51
Albert Platz	55
Wolfgang Damberg.....	55
Walter Eichendorf.....	57
Torsten Kunz	60
Sönke Bock.....	61
Hans-Peter Kern	63
Peter Camin	65
IV Wolfhard Kohte: Psychische Belastungen und arbeitsbedingter Stress – Mögliche rechtliche und sonstige Regulierungen	67
V Wolfgang Bödeker/Michael Friedrichs: Kosten der psychischen Erkrankungen und Belastungen in Deutschland.....	74
VI Anhang.....	78
1. Internetadressen.....	78
2. Materialien	79



Vorwort

Psychische Belastungen in der Arbeitswelt haben ein Besorgnis erregendes Ausmaß angenommen. Arbeits- und Zeitdruck sind allgegenwärtig, Arbeitszeiten laufen aus dem Ruder, Restrukturierungen werden zum Dauerzustand, prekäre Beschäftigung mit all ihren Unsicherheiten und Diskriminierungen verdrängt reguläre Arbeitsverhältnisse, und viele Beschäftigte klagen über schlechtes Betriebsklima und defizitäres Führungsverhalten. Die Folgen sind deutlich sichtbar und vielfach belegt:

Psychische Erkrankungen nehmen zu. Sie sind inzwischen auch die häufigste Ursache für Frühberentungen. Zugleich ist die Zeitbombe Arbeitsstress für zahlreiche körperliche Erkrankungen verantwortlich.

Es wird höchste Zeit, etwas Wirksames dagegen zu tun. Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen unter Einschluss der psychischen Belastungen sind nach wie vor eine Ausnahme. Noch immer blockieren Arbeitgeber die Umsetzung dieser wichtigen Vorschrift des Arbeitsschutzes. Betriebsräte, die ihre Mitbestimmungsrechte im Arbeitsschutz wahrnehmen, werden häufig in zeitraubende Konflikte

verwickelt. Im Arbeitsschutzhandeln der Aufsicht spielen psychische Belastungen trotz einiger Fortschritte eine zu geringe Rolle.

So positiv es sein mag, dass Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen Burnout den Kampf angesagt hat und hierbei die Betriebe in die Pflicht nehmen will, so sehr ist es ein Irrtum, wenn die Ministerin unter Verweis auf das Arbeitsschutzgesetz äußert, weitere Regelungen seien nicht erforderlich. Dem ist nicht so. Wenn dem so wäre, sähe die Situation in den Betrieben anders aus. Und die Arbeitgeberverbände wollen sich offenbar darauf beschränken, den Beschäftigten Fitnessprogramme gegen Stress anzudienen.

Deshalb hat die IG Metall die Initiative ergriffen, diese alles in allem unhaltbaren Zustände zu ändern. Wir plädieren für eine Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Stress und weiteren Gefährdungen aus psychischer Belastung, kurz gesagt: für eine Anti-Stress-Verordnung. Wir legen mit dieser Veröffentlichung einen Entwurf für eine solche Verordnung vor. Damit wollen wir zeigen, dass die Realisierung unseres Vorschlags praktikabel

ist. Wir laden alle Interessierten zu einer Debatte über diesen Entwurf ein.

Unsere Anti-Stress-Initiative wird mittlerweile von zahlreichen gesellschaftlichen Akteuren unterstützt. Vor allem in der Wissenschaft gewinnen wir Verbündete, die aus ihrer fachlichen Kompetenz und Verantwortung zum Handeln auffordern. Auch in den Arbeitsschutzinstitutionen einiger Länder findet die Forderung nach einer konkreten und verbindlichen Regelung Anhänger. Und auch die im Bundestag vertretenen Oppositionsparteien sehen unsere Initiative positiv. Die Dinge sind in Bewegung.

Wir fordern Frau von der Leyen erneut auf, so schnell wie möglich Gespräche darüber aufzunehmen, wie wir gemeinsam die Schutzlücke bei Gefährdungen aus psychischer Belastung schließen können. Die IG Metall macht allen Akteuren im Arbeitsschutz und den politisch Verantwortlichen das Angebot zu einem ernsthaften, sachlichen Dialog.

Selbstverständlich wissen wir, dass es nicht ausreichen wird, eine Verordnung zu beschließen und auf Papier zu drucken. Sie muss auch gelebt

und in der Praxis umgesetzt werden. Das wäre bei einer Anti-Stress-Verordnung nicht anders als bei allen übrigen Arbeitsschutzverordnungen. Dazu braucht es einen geeigneten Handlungsrahmen. Wichtig sind Arbeitsschutzinstitutionen, die mit ihrem Personal und ihrer Qualifikation ausreichend in der Lage sind, einer Verordnung auch zur praktischen Umsetzung zu verhelfen. Unverzichtbar sind auch qualifizierte Betriebsräte, die ihre Rechte kennen und wahrnehmen. So weit sie aus dem Organisationsbereich der IG Metall kommen, sehen wir es weiterhin als unsere Aufgabe an, sie dabei aktiv zu unterstützen. Das alles ist Bestandteil unserer Initiative. Wir werden das Thema hartnäckig weiter verfolgen.



Hans-Jürgen Urban

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall



I Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit

1. Vorbemerkung

Der Begriff **»Anti-Stress-Verordnung«** entspricht nicht dem in der Arbeitswissenschaft gebräuchlichen Verständnis von psychischer Belastung und einer entsprechenden Verordnung. Er ist aber geeignet, einer breiten Öffentlichkeit die Intention einer rechtlichen Regelung näher zu bringen. Deshalb halten wir für den politischen Diskurs an diesem Begriff fest. Die arbeitswissenschaftlich und arbeitsschutzrechtlich präzise Bezeichnung lautet hingegen: **»Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit«**.

Ziel dieser Verordnung ist es, die Beschäftigten vor negativen Folgen psychischer Belastung bei der Arbeit zu schützen. Dazu gehören Stress, dauerhafte Ermüdung oder Monotonie, aber auch physische oder psychische Gesundheitsbeschwerden wie Muskel-Skelett- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Burnout und Depressionen. Die negativen Folgen arbeitsbedingter psychischer Belastung sind sehr weitreichend: Sie betreffen die Lebensqualität der Beschäftigten und sind ein bedeutender Kostenfaktor

für die Betriebe und die sozialen Sicherungssysteme.

Die von der IG Metall in diesem Verordnungsentwurf vorgestellten Regelungsgegenstände beziehen sich auf den gegenwärtigen Stand der arbeitswissenschaftlichen Debatte. So sind die aufgeführten Gefährdungsfaktoren wie Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation oder Arbeitszeitgestaltung bereits in der Leitlinie »Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation« sowie im »Portal Gefährdungsbeurteilung« der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) enthalten. Der Verordnungsentwurf schließt damit an das im Rahmen der GDA abgestimmte Grundverständnis von psychischer Arbeitsbelastung an. Ferner sind die für Arbeitsschutzverordnungen üblichen Bestimmungen etwa zu Grundpflichten des Arbeitgebers oder zur Gefährdungsbeurteilung im Verordnungsentwurf enthalten.

Eine Rechtsverordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch arbeitsbedingte psychische Belastung könnte die Bundesregierung auf Grundlage von § 18 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) erlassen. Diese gesetzliche

Bestimmung sieht die Möglichkeit vor, Anforderungen an bestimmte Gefährdungsbereiche durch Rechtsverordnungen näher zu konkretisieren. Der Geltungsbereich der »Anti-Stress-Verordnung« entspricht daher dem Geltungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes; bis auf wenige Ausnahmen sind also alle Branchen und Beschäftigtengruppen eingeschlossen – unabhängig von der Betriebsgröße. Dieser breite Geltungsbereich führt dazu, dass die Regelungsgegenstände auf einem relativ abstrakten Niveau beschrieben sind. Für die praktische Umsetzung wird es schon deshalb erforderlich sein, die Anforderungen der Verordnung durch kon-

kreterisierende (Technische) Regeln zu untersetzen. Diese müssten den unterschiedlichen Belastungsprofilen je nach Art der Tätigkeit in Produktion oder Dienstleistung Rechnung tragen, indem etwa branchen- oder tätigkeitsbezogene Beispiele und Gestaltungslösungen aufgezeigt werden. Auch das ist nichts Unübliches, sondern ein für mehrere Arbeitsschutzverordnungen bereits seit Jahren praktizierter Weg. Hierzu sollte ein neuer Ausschuss beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gegründet werden. Für diesen schlägt die IG Metall die Bezeichnung Ausschuss »Psychische Belastung bei der Arbeit« vor.

2. Verordnungstext

§ 1 Ziel, Anwendungsbereich

(1) Diese Verordnung dient dem Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit. Im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes umfasst Gesundheit die physische und psychische Integrität der Beschäftigten. Die Präventionsmaßnahmen beziehen sich daher auf den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit. Nach § 2 Arbeitsschutzgesetz schließen Schutzmaßnahmen die menschengerechte Gestaltung der Arbeit mit ein.

(2) Der Geltungsbereich dieser Verordnung entspricht dem des Arbeitsschutzgesetzes.

Schutz vor
Gefährdungen durch
psychische
Belastung



§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Der Begriff psychische Belastung beschreibt Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken, also kognitive, informationsverarbeitende und emotionale Vorgänge im Menschen auslösen. Eine Gefährdung im Sinne von § 4 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz liegt vor, wenn arbeitsbedingte psychische Einflüsse zu einem möglichen Schaden für Leben und Gesundheit der Beschäftigten führen können.

Bedeutende
Gefähr-
dungs-
faktoren

(2) Eine arbeitsbedingte Gefährdung kann sich insbesondere ergeben aus einer unzureichenden Gestaltung

1. der Arbeitsaufgabe
2. der Arbeitsorganisation
3. der sozialen Bedingungen
4. der Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen sowie
5. der Arbeitszeit.

§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

Erforderliche
Maßnahmen
treffen

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen, um Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit zu vermeiden. Ist dies nicht möglich, hat er sie auf ein Minimum zu reduzieren.

(2) Um die Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten zu gewährleisten, sind zur Vermeidung von Gefährdungen durch psychische Belastung insbesondere die Arbeitsaufgabe, die Arbeitsorganisation, die sozialen Beziehungen, die Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen sowie die Arbeitszeit gemäß den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, dem Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene zu gestalten. Dabei hat der Arbeitgeber die nach § 11 dieser Verordnung bekannt gegebenen Regeln und Erkenntnisse zu beachten. Bei Einhaltung dieser Regeln und Erkenntnisse ist in der Regel davon auszugehen, dass die Anforderungen dieser Verordnung erfüllt sind. Von diesen Regeln und Erkenntnissen kann abgewichen werden, wenn durch andere

Maßnahmen zumindest in vergleichbarer Weise der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten gewährleistet wird.

(3) Bei der Auswahl geeigneter Schutzmaßnahmen ist die Rangfolge nach § 4 Arbeitsschutzgesetz zu beachten.

(4) Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten für die Dauer eines Arbeitslebens, also bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters, erhalten bleibt. Die Arbeitsbedingungen sind altersgerecht und altersgerecht zu gestalten.

(5) Die spezifischen Fähigkeiten und Bedürfnisse der jeweiligen beschäftigten Altersgruppe sind insbesondere bei der Organisation der Arbeit und der Gestaltung der Arbeitszeit zu berücksichtigen.

§ 4 Gefährdungsbeurteilung

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der Gefährdungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Vermeidung bzw. Minimierung von Gefährdungen durch psychische Belastung erforderlich sind. Hierbei hat er insbesondere die in den §§ 6 bis 10 genannten Gefährdungsfaktoren zu berücksichtigen. Entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen nach dem Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene festzulegen. Sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind zu berücksichtigen.

Gefährdungsbeurteilung durchführen

(2) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die Gefährdungsbeurteilung fachkundig durchgeführt wird und die Beschäftigten in angemessener Weise beteiligt werden. Verfügt der Arbeitgeber nicht selbst über die entsprechenden Kenntnisse, hat er sich fachkundig beraten zu lassen.

(3) Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung unabhängig von der Zahl der Beschäftigten vor Aufnahme der Tätigkeiten zu dokumentieren. In der Dokumentation ist anzugeben, welche Gefährdungen am Arbeitsplatz auftreten



können und welche Maßnahmen nach Absatz 1 durchgeführt werden müssen. Die Dokumentation muss ferner die notwendigen Angaben insbesondere zu der Erfassungsmethode, der Beurteilung der einzelnen Gefährdungsfaktoren sowie zum Zeitpunkt der Untersuchung enthalten. Das Ergebnis der Wirksamkeitskontrolle ist ebenfalls zu dokumentieren.

(4) Die Gefährdungsbeurteilung ist zu wiederholen bzw. anzupassen insbesondere

1. bei Veränderungen der Bedingungen gemäß den §§ 6 bis 10 dieser Verordnung sowie
2. bei begründeten Beschwerden von Beschäftigten. Im Konfliktfall sind der Arbeitgeber und die Interessenvertretung der Beschäftigten mit dem Ziel hinzuzuziehen, hierüber eine Verständigung herbeizuführen.

§ 5 Unterweisung

Beschäftigte
angemessen
unterweisen

(1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Gefährdungen durch arbeitsbedingte psychische Belastung während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Hinweise und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich des Beschäftigten ausgerichtet sind. Sie muss sich ferner auf die dort vorzufindenden Gefährdungen durch arbeitsbedingte psychische Belastung und die daraus folgenden Maßnahmen des Arbeitsschutzes beziehen. Die Unterweisung muss bei Einstellung, bei Veränderungen im Arbeitsbereich, vor Einführung neuer Arbeitsmittel oder neuer Techniken sowie bei arbeitsorganisatorischen Veränderungen vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsbeurteilung angepasst sein und in angemessenen Zeitabständen wiederholt werden.

(2) Bei einer Arbeitnehmerüberlassung trifft die Pflicht zur Unterweisung nach Abs. 1 den Entleiher. Er hat die Unterweisung unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung der Personen, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen werden, vorzunehmen und hierüber gegenüber der Interessenvertretung

des Entleihbetriebes den entsprechenden Nachweis zu führen. Die sonstigen Arbeitsschutzpflichten des Verleihers sowie die Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung bleiben unberührt.

(3) Der Arbeitgeber hat Inhalt, Form und Dauer der Unterweisung zu dokumentieren.

§ 6 Beurteilungskriterien und Gestaltungsmaßgaben bezüglich der Arbeitsaufgabe

(1) Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist die Arbeitsaufgabe der Beschäftigten zu beurteilen. Die Ausübung der Tätigkeit muss der Gesundheit zuträglich sein. Bei der Gefährdungsbeurteilung und der Festlegung der Maßnahmen gemäß den §§ 3 und 4 dieser Verordnung sind insbesondere die Anforderungen aus den Absätzen 2 bis 7 zu berücksichtigen.

Gefährdungsfaktor:
Arbeitsaufgabe

(2) Die Arbeitsaufgabe muss so gestaltet sein, dass die Beschäftigten ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten erhalten und erweitern können.

(3) Die Ausübung der Arbeitsaufgabe darf nicht zu einer qualitativen Unterforderung führen. Sie muss Qualifikation fordern und fördern.

(4) Die Ausübung der Arbeitsaufgabe darf nicht zu einer qualitativen Überforderung führen. Das individuelle Arbeitsvermögen ist durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen an die sich ändernden Arbeitsanforderungen anzupassen.

(5) Das Arbeitspensum ist so zu gestalten, dass es bei menschengerechter Gestaltung der Arbeit auf Dauer eines Arbeitslebens ohne gesundheitliche Beeinträchtigung erbracht werden kann.

(6) Der Wandel der Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter ist bei der Ausgestaltung der Arbeitsaufgabe zu berücksichtigen. Mögliche Gefährdungen durch die Arbeitsanforderungen bzw. die Arbeitsaufgabe sind unter Berücksichtigung



der sich ändernden Leistungsfähigkeit im Alter zu beurteilen. Gleiches gilt für Beschäftigte mit nicht nur vorübergehenden gesundheitlichen Einsatzbeschränkungen.

(7) Beurteilungskriterien und Gestaltungsmaßgaben für die Ausgestaltung der Arbeitsaufgabe sind insbesondere:

1. Vollständigkeit der Tätigkeit / Vermeiden von Unterforderung
2. Eindeutigkeit von Kompetenzen und Verantwortung
3. rechtzeitige und ausreichende Information
4. zeitlicher und inhaltlicher Tätigkeitsspielraum
5. Vermeiden von qualitativer und quantitativer Überforderung
6. angemessene Kooperation / fachliche und soziale Kommunikation
7. Durchschaubarkeit und Beeinflussbarkeit
8. Vermeiden übermäßiger emotionaler Inanspruchnahme
9. körperliche Abwechslung
10. Qualifikationsnutzung und -erweiterung.

§ 7 Beurteilungskriterien und Gestaltungsmaßgaben bezüglich der Arbeitsorganisation

Gefährdungsfaktor:
Arbeitsorganisation

(1) Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist die Arbeitsorganisation zu beurteilen. Die Arbeitsorganisation ist so zu gestalten, dass sie der Gesundheit der Beschäftigten zuträglich ist. Bei der Gefährdungsbeurteilung und der Festlegung der Maßnahmen gemäß den §§ 3 und 4 dieser Verordnung sind insbesondere die Anforderungen aus den Absätzen 2 bis 8 zu berücksichtigen.

(2) Die Arbeitsabläufe sind so zu organisieren, dass die Beschäftigten über angemessene Handlungsspielräume verfügen. Störungen der Arbeitsabläufe sind im Rahmen der technischen und organisatorischen Möglichkeiten zu vermeiden.

(3) Bei taktgebundener Arbeit dürfen die Arbeitstakte eine gesundheitlich zuträgliche Dauer nicht unterschreiten.

(4) Bei zwangsgesteuerter Arbeit (Band- und Taktarbeit) müssen den Beschäftigten durch technische oder organisatorische Maßnahmen Handlungsspielräume eröffnet werden (z. B. Puffer, Erholzeiten).

(5) Projektförmig organisierte Arbeitsabläufe sind in die Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. Gleiches gilt für Arbeitsabläufe, die in hohem Maße durch Dritte (z. B. Kundenanforderungen bei Außendienst) vorgegeben werden.

(6) Der Arbeitsrhythmus (»pattern of work«) muss eine gesundheitszuträgliche und sozial ausgewogene Aufeinanderfolge von Arbeitszeit und Freizeit ermöglichen (keine permanente Erreichbarkeit durch moderne Kommunikationsmittel, Rufbereitschaft, Dienstreisen).

(7) Der Wandel der Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter ist bei der Arbeitsorganisation zu berücksichtigen. Mögliche Gefährdungen durch den Arbeitsablauf bzw. die Organisation der Arbeit sind unter Berücksichtigung der sich ändernden Leistungsfähigkeit im Alter zu beurteilen. Gleiches gilt für Beschäftigte mit nicht nur vorübergehenden gesundheitlichen Einzeinschränkungen.

(8) Beurteilungskriterien und Gestaltungsmaßgaben für die Ausgestaltung der Arbeitsorganisation sind insbesondere:

1. angemessene Handlungsspielräume / Vermeiden von zu kurzen Arbeitstakten
2. eindeutige Trennung von Arbeitszeit und Freizeit
3. Übereinstimmung zwischen den individuellen Arbeitsanforderungen und den betrieblichen Abläufen (Verkettung der Abläufe, Informationsfluss, Rückmeldungen)
4. zumutbare Leistungsvorgaben und ihre Realisierungsbedingungen (organisatorisch, technisch)
5. Ausgeglichenheit des Arbeitsanfalls über die gesamte Arbeitszeit hinweg
6. Vermeiden von Störungen und Unterbrechungen (technische Ausfälle, häufige Fertigungsumstellungen, Nichteinhaltung von Terminen durch Zulieferer, Personalmangel)
7. Transparenz und Vorhersehbarkeit.



Gefähr-
dungsfaktor:
soziale Be-
ziehungen

§ 8 Beurteilungskriterien und Gestaltungsmaßgaben bezüglich der sozialen Beziehungen

(1) Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sind die sozialen Beziehungen bei der Ausführung der Tätigkeit der Beschäftigten zu beurteilen. Die sozialen Beziehungen sind so zu gestalten, dass sie der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Beschäftigten zuträglich sind. Bei der Gefährdungsbeurteilung und der Festlegung der Maßnahmen gemäß den §§ 3 und 4 dieser Verordnung sind insbesondere die Anforderungen aus den Absätzen 2 und 3 zu berücksichtigen.

(2) Die sozialen Beziehungen zwischen Beschäftigten, Vorgesetzten und Dritten (z. B. Kunden) sind so zu gestalten, dass sie der Erfüllung der Arbeitsaufgabe zuträglich sind und psychische oder soziale Beeinträchtigungen der Beschäftigten vermieden werden.

(3) Beurteilungskriterien und Gestaltungsmaßgaben für die Ausgestaltung angemessener sozialer Beziehungen sind insbesondere:

1. erforderliche Qualifikation von Vorgesetzten in Mitarbeiterführung
2. angemessenes Führungsverhalten (Einbeziehung in Kommunikations- und Entscheidungsprozesse, Unterstützung, ausreichende Information und Transparenz, Rückmeldung, Wertschätzung, Regelungen zu sozialen Konflikten)
3. Einbindung in Planungs- und Entscheidungsprozesse
4. ausreichende soziale Kontakte
5. Betriebsklima (persönliche Akzeptanz, respektvoller Umgang unter den Beschäftigten)
6. berufliche Entwicklungsmöglichkeiten durch Personalmanagement

§ 9 Beurteilungskriterien und Gestaltungsmaßgaben bezüglich der Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen

(1) Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sind die Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen der Beschäftigten auch als Faktor psychischer

Arbeitsbelastung zu beurteilen.¹ Die Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen sind so zu gestalten, dass sie der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Beschäftigten zuträglich sind und die Arbeitsausführung begünstigen. Bei der Gefährdungsbeurteilung und der Festlegung der Maßnahmen gemäß den §§ 3 und 4 dieser Verordnung sind insbesondere die Anforderungen aus den Absätzen 2 und 3 zu berücksichtigen.

Gefährdungsfaktor:
Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen

(2) Die Informationsaufnahme und -verarbeitung sowie die zum Erzielen des geforderten Arbeitsergebnisses notwendige Kommunikation darf nicht durch ungünstige Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen beeinträchtigt werden.

(3) Erschwernisse bei der Arbeitsausführung durch unzureichend gestaltete Arbeitsmittel oder ungünstige Körperhaltungen sind zu vermeiden.

(4) Beurteilungskriterien und Gestaltungsmaßgaben für die Ausgestaltung der Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen sind insbesondere:

1. geringer Schalldruckpegel
2. gesundheitsverträgliches Raumklima
3. ausreichendes Tageslicht und angemessene künstliche Beleuchtung
4. Vermeiden eintöniger, gleichförmiger Umgebungsbedingungen
5. ausreichende Raumabmessungen
6. ergonomisch gestaltete Software
7. Eindeutigkeit der Informationsdarstellung sowie Signalauffälligkeit bei Arbeitsmitteln.

§ 10 Beurteilungskriterien und Gestaltungsmaßgaben bezüglich der Arbeitszeitgestaltung

(1) Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist die Arbeitszeit der Beschäftigten zu beurteilen. Die Arbeitszeit ist so zu gestalten, dass sie der Gesundheit

¹ Da die Anforderungen an die Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung üblicherweise Gegenstand der Arbeitsstättenverordnung sind, muss der Paragraph 9 zwischen beiden Verordnungen synchronisiert werden.



der Beschäftigten zuträglich ist und die Regeneration befördert. Bei der Gefährdungsbeurteilung und der Festlegung der Maßnahmen gemäß den §§ 3 und 4 dieser Verordnung sind insbesondere die Anforderungen aus den Absätzen 2 bis 4 zu berücksichtigen.

Gefährdungs-
faktor:
Arbeitszeit-
gestaltung

(2) Andauernde psychische Ermüdung sowie eine Überforderung des menschlichen Leistungsvermögens durch nicht ergonomisch gestaltete Arbeitszeiten sind zu vermeiden. Die tatsächliche Arbeitszeitdauer und die innere Ausgestaltung der Arbeitszeit (Lage und Verteilung, Pausengestaltung) sind besonders im Zusammenwirken mit der jeweiligen Arbeitsaufgabe und Arbeitsorganisationsform auf ihre Gesundheitsgefährdung zu beurteilen.

(3) Der Wandel der Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter ist bei der Gestaltung der Arbeitszeit zu berücksichtigen. Mögliche Gefährdungen durch die Lage und Verteilung der Arbeitszeit sind unter Berücksichtigung der sich ändernden Leistungsfähigkeit im Alter zu beurteilen. Gleiches gilt für Beschäftigte mit nicht nur vorübergehenden gesundheitlichen Einzeinschränkungen.

(4) Beurteilungskriterien und Gestaltungsmaßgaben für die Arbeitszeitgestaltung sind insbesondere:

1. regelmäßige tägliche Arbeitszeit von höchstens acht Stunden
2. belastungsnahe Zeitausgleiche bei Überschreitung der regelmäßigen Höchst-arbeitszeit
3. belastungsangemessene Pausengestaltung
4. ergonomische Schichtplangestaltung
5. ausreichende Zahl freier Wochenenden
6. Vermeidung biologischer oder sozialer Desynchronisation durch flexible Arbeitszeitsysteme.

§ 11 Ausschuss Psychische Belastung bei der Arbeit

(1) Beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ein Ausschuss Psychische Belastung bei der Arbeit gebildet, der sich aus folgenden fachkundigen Mitgliedern zusammensetzt:

zwei Vertreter/innen der privaten Arbeitgeber
ein/e Vertreter/in der öffentlichen Arbeitgeber
drei Vertreter/innen der für die Verordnung zuständigen Landesbehörden
drei Vertreter/innen der Gewerkschaften
drei Vertreter/innen der Unfallversicherungsträger
drei sachverständige Personen, insbesondere aus der Wissenschaft.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beruft auf Vorschlag der entsprechenden Verbände und Körperschaften die Mitglieder des Ausschusses und für jedes Mitglied einen Stellvertreter. Der Ausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung und wählt den Vorsitzenden aus seiner Mitte.

(3) Zu den Aufgaben des Ausschusses gehört es:

1. dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene entsprechende Regeln und sonstige gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse zu ermitteln, die zur Vermeidung und Minderung von Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit dienen,
2. Regeln zu ermitteln, wie die in dieser Verordnung gestellten Anforderungen erfüllt werden können und
3. das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Fragen psychischer Arbeitsbelastungen zu beraten.

Ausschuss
ermittelt
Regeln

Bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben hat der Ausschuss die allgemeinen Grundsätze des Arbeitsschutzes nach § 4 des Arbeitsschutzgesetzes zu berücksichtigen. Das Arbeitsprogramm des Ausschusses wird mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgestimmt. Der Ausschuss arbeitet eng mit den anderen Ausschüssen beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales zusammen.

(4) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann die vom Ausschuss ermittelten Regeln im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt machen.



(5) Die Bundesministerien sowie die zuständigen obersten Landesbehörden können zu den Sitzungen des Ausschusses Vertreter entsenden. Diesen ist auf Verlangen in der Sitzung das Wort zu erteilen.

(6) Die Geschäfte des Ausschusses führt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

§ 12 Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig im Sinne des § 25 Absatz 1 Nummer 1 des Arbeitsschutzgesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

Nicht ohne
Sanktionen

1. entgegen § 4 eine Gefährdungsbeurteilung nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig dokumentiert,
2. entgegen § 5 die Beschäftigten nicht angemessen unterweist,
3. entgegen den §§ 6 bis 10 die Anforderungen zur Vermeidung oder Minderung von Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit nicht vollständig und angemessen berücksichtigt.

(2) Wer durch eine in Absatz 1 bezeichnete vorsätzliche Handlung das Leben oder die Gesundheit von Beschäftigten gefährdet, ist nach § 26 Nummer 2 des Arbeitsschutzgesetzes strafbar.

Regelungsgegenstände der Anti-Stress-Verordnung



**Arbeits-
aufgabe**

**Arbeits-
organisation**

**Soziale
Beziehungen**



**Arbeitszeit-
gestaltung**

**Arbeits-
platz- und
Umgebungs-
bedingungen**

**Anforderungen
an Gefährdungs-
beurteilungen
psychischer
Belastung**



II Hans-Jürgen Urban, Klaus Pickshaus, Andrea Fergen: Psychische Belastungen – die Schutzlücke schließen

Arbeitsbedingter Stress und Leistungsdruck haben in den letzten Jahren in fast allen Bereichen ein solches Ausmaß angenommen, dass etwas geschehen muss, um endlich einen wirksameren Schutz der Beschäftigten sicherzustellen. Dass die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts immer stärker durch psychisch beeinträchtigende Arbeitsbedingungen geprägt wird, gehört mittlerweile zu den weithin registrierten »Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus« (Koppetsch 2011). Die IG Metall hat deshalb den Vorschlag einer Anti-Stress-Verordnung in die Debatte eingebracht.

Immer mehr AU-Tage und Frühberentungen wegen psychischer Störungen

53 Mio. AU-Tage wegen psychischer Störungen

Blickt man auf die empirischen Befunde, die für diese Initiative sprechen, so fällt z. B. die Metaanalyse aller Gesundheitsreports der gesetzlichen Krankenkassen seit dem Jahr 2000 ins Auge, die die Bundespsychotherapeutenkammer 2010 vorgelegt hat. Die wichtigsten Ergebnisse hieraus sind:

➤ Der Anteil der Ausfalltage durch psychische Erkrankungen nimmt deutlich zu.

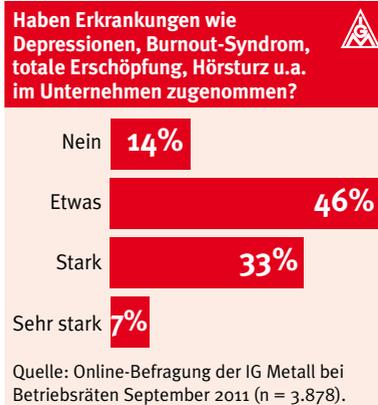
- Psychische Erkrankungen gehören zu den Krankheiten mit den längsten Krankschreibungen und Ausfallzeiten.
- Der Anstieg der Ausfalltage durch die Zunahme der Krankheitsfälle ist bei psychischen Erkrankungen besonders ausgeprägt. (Schmiede 2011: 115)

Für die Zunahme psychisch bedingter Ausfalltage liefert eine Ende April 2012 veröffentlichte Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Bundestagsfraktion der Linken aufschlussreiche Daten (Bundestagsdrucksache 17/9287). Dort wird u. a. gezeigt, dass das Volumen der psychischen und Verhaltensstörungen in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist. Während die Zahl der AU-Tage wegen psychischer Störungen im Jahr 2001 bei 33,6 Millionen lag, war sie 2010 auf 53,5 Millionen angewachsen. Der prozentuale Anteil dieser Störungen am gesamten AU-Geschehen hat sich somit von 6,6% auf 13,1% erhöht.

Auch wenn bei diesem Anstieg eine wachsende Sensibilität eine Rolle spielen mag, betont z. B. das Wissenschaftliche Institut der AOK (WIdO),

»so können doch insbesondere die gestiegenen psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz als Ursache benannt werden.«¹ Psychische Störungen entwickeln sich offenkundig zu einer für die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts charakteristischen Volkskrankheit, die mit der Zunahme von arbeitsbedingtem Stress und Leistungsdruck eng zusammenhängen.

Das von den Medien verbreitete Bild, es handele es sich bei Burnout vor allem um ein Prominentenschicksal, wird durch eine Befragung von Betriebsräten im Organisationsbereich der IG Metall korrigiert.² Die Ergebnisse zeigen: In den Metallbetrieben und anderen Unternehmen des IG Metall-Organisationsbereichs ist eine starke Zunahme von psychischen Erkrankungen und Burnout-Fällen festzustellen. In den Fabrikhallen, Werkstätten und Büros sind diese gleichermaßen anzutreffen.



In 86 Prozent der Betriebe wird der Anstieg als ernst zu nehmendes Problem wahrgenommen. Rund 40 Prozent der Betriebsräte sagen, dass psychische Erkrankungen stark bzw. sehr stark im Unternehmen zugenommen haben. Hinzu kommt: 69 Prozent der Betriebsräte sind der Auffassung, dass es in ihrem Betrieb keine oder zu wenig Hilfen für Burnout-Betroffene gibt.³

Bei den Ursachen für Frühverrentung sind psychische Störungen inzwischen sogar trauriger Spitzenreiter:

¹ WldO-Pressemitteilung vom 19. April 2011, S. 2

² An dieser Mitte September 2011 durchgeführten Online-Befragung der IG Metall nahmen 3878 Betriebsräte aus allen von der IG Metall organisierten Bereichen teil. Damit ist ein belastbares Ergebnis für diesen Sektor entstanden.

³ Die IG Metall hat deshalb im September 2011 eine Arbeitshilfe »Burnout. Ausgebrannt – Betriebsräte als Lotsen für Burnout-Betroffene« herausgegeben. Zu bestellen unter www.igmetall.de (Shop).



Spitzenreiter bei Ursachen für Frühverrentung 2010 waren 39,3 Prozent aller Frühinvalidisierungen psychisch bedingt (Statistik der Deutschen Rentenversicherung Bund 2011). Als 1993 die offizielle Statistik zum ersten Mal Daten für West- und Ostdeutschland zusammenfasste, wurden erst rund 41000 Betroffene gezählt. 2010 waren es 71000. Das ist eine Steigerung von 71 Prozent in nur 18 Jahren! Dass dieser rekordverdächtige Anstieg nicht ausschließlich auf Veränderungen in den Arbeitsbedingungen zurückgeht, ist sicherlich richtig. So haben etwa auch veränderte Diagnoseverfahren und ein neues Verständnis in der Gesellschaft ihren Anteil daran. Doch für die Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes kann das kein Anlass zur Beruhigung sein.

Psychisch krank durch Stress bei der Arbeit Die Korrelation von psychischen – wie physischen – Gesundheitsproblemen und psychischen Belastungen in der Arbeitswelt ist wissenschaftlich gut belegt und kann nicht ernsthaft bestritten werden (Hasselhorn/Portuné 2010). So hat die moderne Arbeitswissenschaft den Nachweis geführt, dass Beschäftigte, die »von chronischem Arbeitsstress« betroffen sind, »im Durchschnitt ein etwa doppelt so hohes Risiko aufweisen«, von psychi-

schen Krankheiten betroffen zu sein wie Beschäftigte »ohne entsprechende Belastungserfahrungen bei der Arbeit« (Siegrist/Dragano/Wahrendorf 2010, S. 169). Die arbeitsbedingten Ursachen psychischer Erkrankungen sind auch Gegenstand einer Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Diese weist den Zusammenhang der Arbeitsintensität mit dem Auftreten von Depressionen nach: je höher die Arbeitsdichte, desto häufiger treten Depressionen und depressive Verstimmungen auf (BAuA-Forschungsbericht 2010).

Wenn auch – mit Recht – der Zusammenhang zwischen psychischen Belastungen und psychischen Störungen derzeit besondere Aufmerksamkeit auf sich zieht, darf nicht vergessen werden, dass das hohe Maß an Arbeits- und Zeitdruck, Arbeitsverdichtung und gleichzeitiger mangelnder Anerkennung und Sicherheit auch verantwortlich ist für weit verbreitete körperliche Erkrankungen – so etwa Muskel-Skelett-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Erkrankungen des Verdauungstrakts u. a. m. Das tatsächliche Ausmaß der gesundheitlichen Folgen psychischer Fehlbelas-

stungen ist also größer als allein an den psychischen Störungen ablesbar.

»Die Pop-up Arbeitswelt raubt den letzten Nerv!«

Diese Feststellung des Gesundheitsreports 2010 der Techniker Krankenkasse ist inzwischen auf vielfältige Weise bestätigt worden. Die genannte Umfrage der IG Metall unter Betriebsräten hat z. B. ergeben, dass nach deren Urteil Stress und Leistungsdruck seit der zurückliegenden Finanz- und Wirtschaftskrise noch einmal kräftig zugenommen haben.

Leistungsdruck in ihrem Unternehmen erheblich gestiegen sind – 20 Prozent beobachten eine »sehr starke«, 48 Prozent eine »starke« Steigerung. Nur fünf Prozent meinen, es habe keinen Anstieg gegeben. Die arbeitspolitische Problemzuspidzung nach der großen Krise, die sich in beschleunigten betrieblichen Restrukturierungsmaßnahmen und einer enormen Leistungsintensivierung ausdrückt, hat offenkundig – nach dem Urteil der Betriebsräte – die Gefährdungssituation für die Beschäftigten erheblich verschärft. Der Leistungs- und Zeitdruck ist in dieser Phase erneut gestiegen und das Betriebsklima hat sich weiter verschlechtert (Bispinck u. a. 2011, EU-Expertengruppe 2009, Pickshaus/Urban 2011).

Steigende Arbeitsintensität, mehr Zeitdruck, längere Arbeitszeiten



Mehr als zwei Drittel, insgesamt 68 Prozent der Betriebsräte geben an, dass arbeitsbedingter Stress und

Die Verantwortung für die Ausbreitung psychischer Erkrankungen und das gesamte komplexe arbeitsbedingte Krankheitsgeschehen muss also zu einem großen Teil den tief greifenden Veränderungen in der Arbeitswelt und der starken Zunahme psychisch beanspruchender Arbeitsbedingungen angelastet werden. Die Gründe hierfür sind Wissenschaftlern wie betrieblichen Praktikern durchaus bekannt: Die Arbeitsintensität



steigt über alle Branchen und Berufsgruppen hinweg, der Zeitdruck wächst und die tatsächlichen Arbeitszeiten werden immer länger. Zudem arbeitet mittlerweile die Mehrheit der Beschäftigten in »atypischen« Arbeitszeitlagen, nämlich in Schicht- und Nachtarbeit sowie an Wochenenden. Darüber hinaus nehmen Tätigkeiten mit sich ständig wiederholenden Arbeitsvorgängen zu und die kollegiale Unterstützung und Zusammenarbeit wird immer häufiger als unzureichend angesehen (BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2005/06, Lehndorff u. a. 2009, Böckler Impuls 20/2009).

Ein Gegensteuern wird sich nicht auf die Stärkung der Stressbewältigungsressourcen der Beschäftigten reduzieren lassen – so wichtig diese auch sein mögen. Insofern greifen die Vorschläge der Arbeitgeberseite zu kurz. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) etwa stellt das »Coaching von Mitarbeitern« in den Mittelpunkt und setzt darauf, die »Widerstandskraft (Resilienz) der Mitarbeiter« zu stärken (BDA 2012). Nur mit Resilienzstärkung die individuelle Ebene in den Blick zu nehmen verkennt, dass wirksame Prä-

vention vor allem die bedingungsbezogenen Faktoren ins Visier nehmen muss.

Das Arbeitsschutzgesetz reicht nicht aus

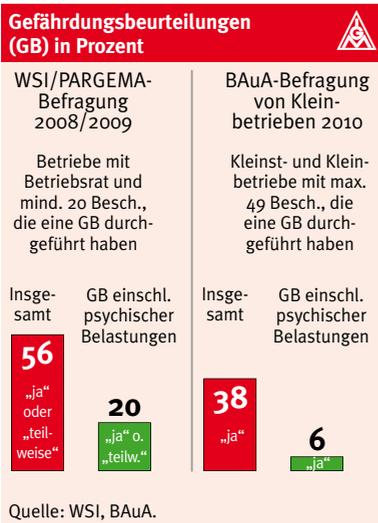
Zweifellos kann die nach dem Arbeitsschutzgesetz vorgesehene Gefährdungsbeurteilung als ein wirkungsvolles Präventionsinstrument bezeichnet werden. Allerdings zeigen alle Erhebungen, dass dabei nach wie vor nur selten psychische Arbeitsbelastungen erfasst werden. Und wenn sie erfasst werden, kommt es häufig nicht oder nur unter großen Schwierigkeiten und mit langwierigen Konflikten zu konkreten Verbesserungsmaßnahmen. Viele Akteure des betrieblichen Gesundheitsschutzes zeigen sich bei dieser Thematik überfordert – auch weil die regulatorischen Vorgaben zu allgemein sind.

Nach den Ergebnissen der WSI/PARGEMA-Betriebsrätebefragung von 2008/09 sind nur in 56 Prozent der (mitbestimmten) Betriebe überhaupt Gefährdungsbeurteilungen ganz oder teilweise durchgeführt worden. Eine Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung psychischer Belastungen bestätigten allerdings nur 20

**Resilienz ist
nicht das
Allheilmittel**

Prozent der befragten Betriebsräte. Eine repräsentative Befragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aus dem Jahr 2010 zum Kenntnisstand von Unternehmen auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in kleinen und mittleren Unternehmen ergab, dass Gefährdungsbeurteilungen in kleinen Betrieben deutlich seltener umgesetzt werden als in großen Betrieben.

aber 6 Prozent hatten dabei auch psychische Belastungen berücksichtigt. Vergleicht man die Ergebnisse der WSI/PARGEMA-Befragung mit einer ähnlichen Untersuchung des WSI aus dem Jahr 2004, so hat sich der Umsetzungsstand der Gefährdungsbeurteilungen kaum verbessert (Ahlers 2011: 46; BT-Drucksache 17/9287). Als Hemmnisse benennen die befragten Betriebsräte folgende Faktoren:

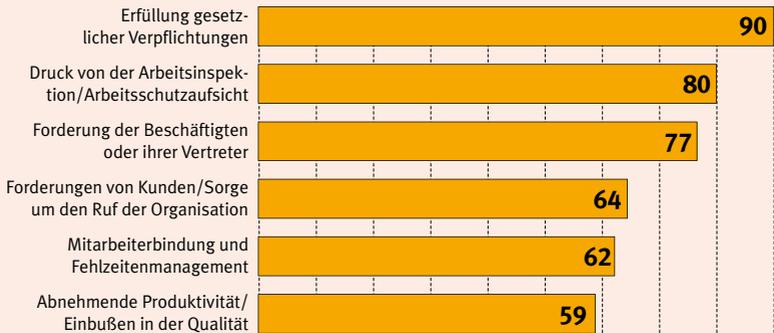


- ➔ Das Thema »psychische Arbeitsbelastungen« ist schwierig zu handhaben (89 Prozent der Befragten).
- ➔ Kaum jemand weiß, wie eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist (69 Prozent der Befragten).
- ➔ Das Thema »Gesundheit« fällt hinter andere betriebliche Erfordernisse immer wieder zurück (64 Prozent der Befragten).
- ➔ Unklare Verantwortlichkeiten beim Arbeitgeber (54 Prozent der Befragten).⁴

Nur 38 Prozent der befragten Kleinst- und Kleinunternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten gaben an, es habe eine Gefährdungsbeurteilung gegeben,

⁴ Zu den gesamten Befragungsergebnissen vgl. www.pargema.de/files/faltblatt_ergebnisse_wsi_pargema_stando90609.pdf sowie Elke Ahlers, Arbeit und Gesundheit in schwierigen Zeiten. Ergebnisse der PARGEMA/WSI-Betriebsrätebefragung, in: L. Schröder/H.-J. Urban (Hrsg.): Gute Arbeit, Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften, Frankfurt/Main 2010, S. 331ff.

**Motive für das Management aus deutschen Betrieben
im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit – in %***



Quelle: Survey ESENER 2009. * Mehrfachnennungen.

**Viele
Arbeitgeber
blockieren
noch immer**

Insbesondere die letzte o. g. Angabe der Betriebsräte verweist auf eine entscheidende Blockade: die zögerliche oder sogar Verweigerungshaltung durch die Arbeitgeber. Es gibt mehrere Hinweise, die auf ihre mangelnde Bereitschaft schließen lassen, sich dem Thema zuzuwenden, es sei denn, es gibt eine klare gesetzliche Verpflichtung. Diese These wird auch durch die Ergebnisse einer von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Auftrag gegebenen

Unternehmensbefragung (ESENER) bestätigt.⁵

Das Hauptmotiv für das Management aus deutschen Betrieben, sich im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu engagieren, ist nämlich die »Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen«. Dies gaben 90 Prozent der befragten Managementvertreter an. Der »Druck durch die Arbeitsschutzaufsicht« wird von 80 Prozent als Motiv angegeben und die »Forderung von Beschäftigten

⁵ ESENER – European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks 2009; <http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/enterprise-survey-esener>

oder ihren Vertretern« von 77 Prozent. Bei einer Befragung nach den Motiven, sich konkret auch mit psychosozialen Risiken im Unternehmen zu beschäftigen, nennen die befragten Managementvertreter zu 55 Prozent die gesetzliche Verpflichtung, zu 48 Prozent den Druck der Belegschaftsvertreter und nur zu 20 Prozent die Aktivität der Arbeitsschutzaufsicht. Offenbar ist der Verpflichtungsdruck bei Gefährdungen durch psychische Belastungen weitaus geringer als allgemein beim Gesundheitsschutz.

Im Umkehrschluss heißt das für das strategische Vorgehen: Erst wenn Managementvertreter durch gesetzliche Vorschriften zur Durchführung oder Unterlassung einer Maßnahme verpflichtet werden und deren Umsetzung auch von der Arbeitsschutzaufsicht kontrolliert wird, entsteht in den Unternehmen ein wirksames Handlungsmotiv im Bereich von Sicherheit und Gesundheit.

Rund 16 Jahre nach dem Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes lässt sich nun nicht mehr wegdiskutieren, dass ein solcher Verpflichtungsdruck hierzulande nur unzureichend vorhanden ist. Die beispielhafte Aufzählung eini-

ger psychischer Belastungsfaktoren in § 5 Arbeitsschutzgesetz sowie die generelle Verpflichtung der Arbeitgeber, Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen, reichen nicht aus. Insofern muss dem Bundesministerium widersprochen werden, wenn es meint, das Arbeitsschutzgesetz reiche aus. Es bedarf darüber hinaus konkreter Vorschriften, die in der Lage sind, die Verbindlichkeit zur Durchführung ganzheitlicher Gefährdungsbeurteilungen für Arbeitgeber zu erhöhen und gleichzeitig das »Wie« ihrer Durchführung zu klären.

Der Verpflichtungsdruck reicht nicht aus

Die Bundesregierung behauptet, diese Vorschriften gäbe es bereits. In ihrer Antwort auf die Kleine Anfrage der Linken (BT-Drucksache 17/9287) führt sie eine lange Liste von gesetzlichen und untergesetzlichen Regelungen an, die nach ihrer Auffassung eine angemessene Bearbeitung des Problems ermöglichen. Diese Liste beginnt beim Bürgerlichen Gesetzbuch und dem Arbeitsschutzgesetz mit seinen Verordnungen (vor allem der Bildschirmarbeitsverordnung) und geht weiter über das Arbeitssicherheitsgesetz, die DGUV Vorschrift 2, das Arbeitszeitgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz und das



**Die entscheidende
Vorschrift
fehlt**

Sozialgesetzbuch V bis hin zum Leitfaden Prävention der Gesetzlichen Krankenversicherung. Zusätzlich verweist die Bundesregierung auf die noch recht neue Arbeitsmedizinische Empfehlung »Psychische Gesundheit im Betrieb« des Ausschusses für Arbeitsmedizin, auf Materialien der Arbeitsschutzbehörden der Länder (LASI-Empfehlungen) sowie auf das Portal »gefahrungsbeurteilung.de« sowie schließlich auf die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (www.gda-portal.de) und die dort zugänglichen Materialien. Es fällt lediglich auf, dass die Sozialpartnervereinbarung zu Stress am Arbeitsplatz aus dem Jahr 2004 hier nicht angeführt wird. Insgesamt schlussfolgert die Bundesregierung: »Damit stehen aus Sicht der Bundesregierung wirkungsvolle Instrumente zur Verfügung, die flächendeckend genutzt und eingesetzt werden müssen.« (BT-Drucksache 17/9287, April 2012, S. 4).

Diese umfangreiche Aufzählung offenbart unfreiwillig aber auch das entscheidende Defizit: Das Gebot zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch psychische Belastungen ist über verstreute Formu-

lierungen im Arbeitsschutzrecht zwar vorhanden – aber nur indirekt und allgemein. Die hinreichende Übersichtlichkeit, Konkretheit, Eindeutigkeit und Verbindlichkeit fehlt. Diese Fülle von gesetzlichen und untergesetzlichen Regelungen und Empfehlungen gibt den betrieblichen Akteuren gerade kein verbindliches Instrument an die Hand, um die Gefährdung durch psychische Belastungen bei der Arbeit aufzuspüren und umzugestalten.

Die Schlussfolgerung der Bundesregierung, hier in ihrer Antwort auf die Parlamentarische Anfrage der Linken, kann deshalb nicht überzeugen: »Die Bundesregierung sieht gegenwärtig keinen Bedarf, rechtsetzende Schritte einzuleiten. Zum einen wird das Thema bereits von verschiedenen Rechtsvorschriften erfasst. ... Zum anderen gilt es, den Wissens- und Erkenntnisstand zunächst zu verbreitern. Am Ende des gemeinsamen Prozesses mit Arbeitgebern und Gewerkschaften kann entschieden werden, ob es rechtlich und tatsächlich möglich und erforderlich ist, Arbeitgebern weitere konkrete Schutzmaßnahmen verpflichtend vorzuschreiben.« (BT-Drucksache 17/9287, S. 25). Genau das wird aber

nach allen bisherigen Erfahrungen letztlich erforderlich sein.

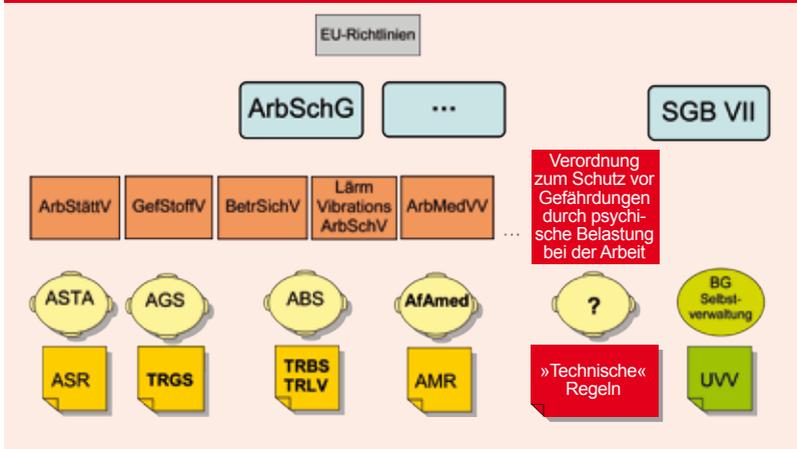
Die Regelungslücke

Der Überblick über die Struktur des deutschen Arbeitsschutzrechts zeigt, dass der Gesetzgeber den Bereich der Gefährdungen durch psychische Belastung auf der Ebene konkreter Verordnungen nahezu unreguliert den betrieblichen Akteuren überlässt. In anderen Gefährdungsbereichen wird das Arbeitsschutzgesetz durch zahlreiche untergesetzliche Verordnungen untersetzt, etwa durch die Arbeitsstättenverordnung, die Gefahrstoffverordnung, die

Lärm- und Vibrations- Arbeitsschutzverordnung oder die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge. In diesen Verordnungen finden sich konkretisierende Anforderungen an Arbeitgeber, wie etwa eine Arbeitsstätte zu gestalten ist, wie laut es am Arbeitsplatz sein darf oder wie mit Gefahrstoffen umzugehen ist, damit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gewährleistet sind. Diese Verordnungen sind wiederum durch konkretisierende Technische Regeln untersetzt. Bemerkenswerterweise findet sich eine solche Struktur für die psychosozialen Risiken nicht wieder: Es gibt bisher keine Verord-

Bundesregierung schont die Arbeitgeber

Struktur des Arbeitsschutzrechts





Es geht um mehr Verbindlichkeit zum Schutz vor Gefährdungen aus psychischer Belastung und somit auch kein die Verordnung untersetzendes Regelwerk.

Weil eine solche Regelung fehlt, sehen sich die Arbeitgeber nach wie vor sehr häufig nicht in der Pflicht, arbeitsgestalterische Maßnahmen zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung umzusetzen. Auch die Arbeitsschutzaufsicht ist bei der Ausführung ihrer Aufgaben mit Problemen konfrontiert, wenn in Rechtsnormen nicht hinreichend konkret dargelegt ist, welche Belastungskonstellationen unter Gesundheitschutzaspekten rechtskonform sind und welche ggf. verändert werden müssen.

Vom Regelungsdefizit zum Schutzdefizit

Angesichts der zugespitzten Gefährdungssituation der Beschäftigten verursacht dieses Regelungsdefizit ein Handlungsdefizit und damit – und das ist das eigentliche Problem – ein Schutzdefizit für die Beschäftigten. Zweifellos führt eine weitere Vorschrift allein noch nicht zwingend zu gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen. Sie vermag aber – und

Das Rad muss nicht neu erfinden werden

dies darf nicht gering geschätzt werden – die Verbindlichkeit und den Verpflichtungsgrad für Arbeitgeber und andere Arbeitsschutzakteure zu erhöhen. Darauf könnten sich dann nicht nur die Betriebsräte, sondern auch überbetriebliche Institutionen des Arbeitsschutzes stützen. Deshalb scheint eine rechtliche Regulierung auf diesem Feld unerlässlich. Auch die Tatsache, dass es zu »arbeitsbedingtem Stress« keine EU-Richtlinie gibt, sondern »nur« eine nicht rechtsverbindliche Sozialpartnervereinbarung aus dem Jahr 2004, vermag als Gegenargument nicht zu überzeugen. Denn die Bundesregierung ist nach § 18 Arbeitsschutzgesetz jederzeit ermächtigt, Verordnungen zu erlassen. Im Falle der Arbeitsmedizinvorsorgeverordnung hat sie im Jahre 2008 von diesem Recht auch Gebrauch gemacht. Diese Verordnung kann sich (ebenfalls) nicht auf eine EU-Richtlinie stützen.

Eine Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen aus psychischer Belastung müsste das Rad nicht neu erfinden, sondern könnte an dem vorhandenen »Fundus« anknüpfen: hierbei wären die Normenreihe DIN EN ISO 10075 zu psychischer Arbeits-

belastung und das im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) abgestimmte »Portal Gefährdungsbeurteilung«⁶, das auch psychosoziale Gefährdungsfaktoren beinhaltet, ganz wesentlich zu berücksichtigen. Auch für die zentrale Frage des »Wie« der Gefährdungsbeurteilung böten sich hier sinnvolle Anknüpfungspunkte. Die Evaluierung bisheriger Erfahrungen erfolgreicher ganzheitlicher Gefährdungsbeurteilungen bietet hierfür eine Fülle von Hinweisen (Langhoff/Satzer 2010). Die erforderlichen Aktivitäten zur Minderung von Gefährdungen durch psychische Belastungen könnten mit Hilfe regulatorischer Maßnahmen durch den Gesetz- oder Verordnungsgeber gebündelt und mit neuer Schubkraft bearbeitet werden. Produktive Hinweise ergeben sich ferner aus den legislativen Lösungen, die in anderen europäischen Ländern erarbeitet wurden (Kamp/Pickshaus 2011).⁷

Der Erfolg zukünftiger Präventionsansätze zum Umgang mit psychischer Belastung und Beanspruchung wird wesentlich von den rechtlichen Regularien sowie von handhabbaren Instrumenten und eindeutigen Gestaltungshinweisen abhängen. Eine Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit sowie ein konkretisierendes Regelwerk können eine zentrale Voraussetzung dafür bilden, dass es flächendeckend zu betrieblichen Aktivitäten kommt. Die Bilanz zur Umsetzung ganzheitlicher Gefährdungsbeurteilungen nach 16 Jahren Arbeitsschutzgesetz und die Ergebnisse des Evaluierungsberichts der EU-Kommission zu den Maßnahmen zur Reduzierung von arbeitsbedingtem Stress in Deutschland lassen kaum eine andere Schlussfolgerung zu. Die Verbindlichkeit für Arbeitgeber, auch auf diesem Feld ihren Verpflichtungen nachzukommen, kann auf diese Weise deutlich gestärkt werden.

Die Mehrebenenstrategie

Eine wirkungsvolle Initiative gegen arbeitsbedingten Stress erfordert deshalb eine Strategie, deren unterschiedliche Handlungsdimensionen

⁶ Siehe: www.gefaehrungsbeurteilung.de/de/gefaehrungsfaktoren/psychische_belastung

⁷ Vgl. hierzu auch die Beiträge von Wolfhard Kohte und Christina Meyn in Schröder/Urban (Hrsg.): Gute Arbeit, Ausgabe 2012. Zeitbombe Arbeitsstress. Befunde, Strategien, Regelungsbedarf, Frankfurt/Main 2012.

miteinander verzahnt werden müssen. Die Hauptebenen sind dabei neben der EU-Ebene die nationale sowie die betriebliche Ebene. Eine solche Mehrebenen-Strategie kann schon jetzt zum Teil auf erhebliche Erfahrungsstände und Fortschritte zurückgreifen.

Mehr-Ebenen-Strategie	
Handlungsfelder /Akteure	Maßnahmen
Betrieb	Betriebliche Pilotbeispiele ausbauen und in den Transfer einspeisen
Verbände und Organisationen	Thema in Organisationen priorisieren; Allianzen bilden
Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie	Psychische Belastungen als prioritäres GDA-Ziel; Handlungskonzepte verbessern und Kooperationen ausbauen
EU-Ebene	Aufwertung des Themas psychosozialer Risiken in der EU-Strategie nutzen; Erfahrungsaustausch fördern
Wissenschaft	Konzeptionelle Lücken bearbeiten und Umsetzung evaluieren
Gesetz-/ Verordnungsgeber	Regelungslücke schließen

Die Übersicht versucht, die wichtigsten Handlungsarenen zu skizzieren. Daraus ergibt sich, dass die nationale regulatorische Ebene jetzt neu und

verstärkt in die Mehrebenen-Strategie integriert werden muss. Dies ist Kernanliegen unserer Initiative.

Selbstverständlich bleiben alle Bemühungen, in den Betrieben Präventionsaktivitäten zur Minderung von arbeitsbedingtem Stress zu stärken, vornehmste Aufgabe gewerkschaftlicher Gesundheitsschutz- und Arbeitspolitik. Dazu gehören auch neue Ansätze, um vor allem unter Bedingungen marktzentrierter Steuerungsformen die Beschäftigten selbst in den Prozess der Ermittlung von psychischen Gefährdungsfaktoren und Maßnahmen der Arbeitsgestaltung einzubeziehen (vgl. Becker u. a. 2011). Der Betrieb ist und bleibt – gerade für eine Gewerkschaft wie die IG Metall – die zentrale Arena, in der sich auch Fortschritte auf der regulatorischen Ebene bewähren müssen.

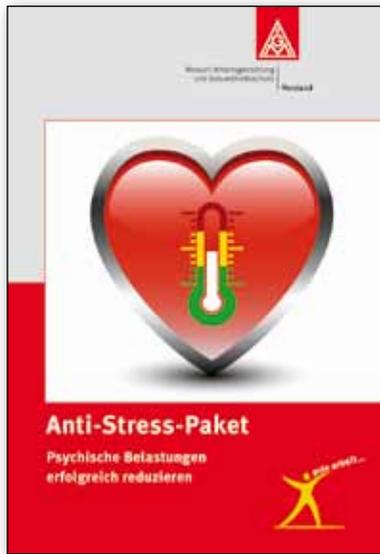
Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen können bei der Prävention psychischer Gefährdungen im Betrieb eine zentrale Rolle einnehmen. Die IG Metall hat deshalb den Betriebsräten ein »Anti-Stress-Paket« zur Verfügung gestellt. Das Paket enthält praktische Instrumente, um die Risiken psychischer Belas-

tungen am Arbeitsplatz zu erfassen und geeignete Schritte zur Prävention einzuleiten. Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen hat ja kritisiert, dass sich 70 Prozent der Unternehmen – so wörtlich – »aus Unwissenheit oder Hilflosigkeit« bisher nicht mit dem Thema psychische Belastungen befassen. (Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 28.12.2011) Da wollen wir helfen. Mit dem »Anti-Stress-Paket« der IG Metall stehen Werkzeuge zur Verfügung, um eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen vorzunehmen. So wie es gesetzlich seit über fünfzehn Jahren vorgesehen ist.

Wir werden – neben unserer Konzentration auf den Betrieb – die Kooperationen mit der Fachwelt ausbauen und intensivieren.

Ziel dieser Kooperationen ist es, vor allem den Gedanken der Prävention zu stärken. Deshalb stimmen wir dem Freiburger Psychiatrieprofessor Matthias Berger zu, wenn er sich dagegen wehrt, Probleme, die durch Arbeitsintensivierung produziert werden, ins medizinische System abzuschieben. Das wäre, als ob »man, als man herausbekommen hat, dass Asbest

Lungenkrankheiten erzeugt, tausend Lungenkliniken gebaut hätte und das Asbest in den Gebäuden gelassen hätte.« (dradio, 3.2.2012)



Die mediale Aufmerksamkeit für den dramatischen Anstieg psychischer Erkrankungen hat spürbar die Bedingungen verbessert, das Thema Prävention arbeitsbedingter Ursachen in den verschiedenen Akteursgruppen und Organisationen, und hier speziell den Gewerkschaften, höher zu gewichten.



Offenkundig hat diese Konstellation auch dazu beigetragen, innerhalb der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie und im Entscheidungsgremium der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK) den Widerstand der Arbeitgeberverbände zu brechen und das Thema »Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung« in der nächsten Strategieperiode ab dem Jahre 2013 als eines der drei wichtigsten Ziele zu verankern. Dies ist ein großer Erfolg, zumal in der weiteren Ausgestaltung der GDA-Politik nach Ansagen aus dem Bundesarbeitsministerium auch der Bedarf neuer regulatorischer Maßnahmen geprüft und diskutiert werden soll. Kooperationen auch über die GDA-Träger hinaus etwa mit Akteuren wie Krankenkassen, Rentenversicherung, Selbsthilfegruppen und anderen werden in diesem Kontext auszubauen sein.

Auch auf EU-Ebene ist das Thema akut Auf europäischer Ebene ist absehbar, dass in vielfältiger Weise das Thema der Prävention psychosozialer Risiken aufgewertet wird. Die europäischen Arbeitsschutz-Verantwortlichen (Committee of Senior Labour Inspectors – SLIC) haben dies auf einer Bera-

tung im November 2010 zu einem der nächsten Schwerpunkte erklärt. In der EU-Kommissionsplanung wird dies ebenfalls als eine zentrale Aufgabe thematisiert. Auch dies mag die deutschen Arbeitgeberverbandsvertreter bewogen haben, ihren besonders hartnäckigen Widerstand gegen die Festsetzung eines GDA-Ziels »Psyche« aufzugeben.

Zur Anti-Stress-Initiative der IG Metall gehört auch das Agieren auf der politischen Ebene, um die bestehende Schutzlücke vor Gefährdungen durch psychische Belastung zu schließen. Deshalb bekräftigen wir unsere Forderung nach einer Anti-Stress-Verordnung – oder fachlich präzise ausgedrückt: einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit.

Ziel muss es sein, Gefährdungen der Gesundheit der Beschäftigten durch psychische Arbeitsbelastung mit Hilfe einer humanen Arbeitsgestaltung zu vermeiden. In diesem Sinne muss der Verpflichtungsdruck auf die Arbeitgeber durch eine entsprechende Rechtsverordnung und durch konkrete Regeln erhöht werden. Dies wäre ein wirksamer Beitrag für die

Prävention angesichts der zunehmenden Arbeitshetze. Gute Arbeit braucht klare Regeln – auch bei Gefährdungen durch psychische Belastungen.

Literatur

- Ahlers, E. (2011): Wachsender Arbeitsdruck in den Betrieben. Ergebnisse der bundesweiten Paragma-WSI-Betriebsrätebefragung 2008/2009, in: Kratzer, N. u.a. (Hrsg.) Arbeit und gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement, Berlin
- BAuA-Forschungsbericht (2010): Untersuchung arbeitsbedingter Ursachen für das Auftreten von depressiven Störungen« (F 1865) von R. Rau, N. Gebele, K. Morling und U. Rösler, Dortmund 2010.
- BDA 2012: Bedeutung der psychischen Gesundheit im Betrieb, Presseerklärung der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände. www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/E896D-432FE698E8EC12579A60038AFA5
- Becker, K./Brinkmann, U./Engel, T./Satzler, R. (2011): Gefährdungsbeurteilungen als Präventionsspi-
- ralen zur Gestaltung von Arbeit, in Kratzer, N. u.a. (Hrsg.) Arbeit und gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement, Berlin
- BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2005/06; www.bibb.de/de/26738.htm
- Bispinck, R./Dribbusch, H. u.a. (2011): Auswirkungen der Wirtschaftskrise in Deutschland und den Niederlanden aus Sicht der Beschäftigten, in: WSI Mitteilungen 2/2011, S. 83ff.
- Böckler Impuls 20/2009, hrsg. v. d. Hans-Böckler-Stiftung; www.boeckler.de/32014_102250.html
- Bundestagsdrucksache 17/9287: Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann u. a. und der Fraktion Die Linke betreffend »Psychische Belastungen in der Arbeitswelt« und Antwort der Bundesregierung, April 2012
- Deutsche Rentenversicherung Bund 2011, www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/138218/publicationFile/23658/rv_in_zahlen_2011_pdf.pdf
- ESENER – European Survey of Enterprises on New and Emerging



- Risks 2009; osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/enterprise-survey-esener
- Fergen, A. (2012): Wege zur Guten Arbeit: Praxisorientierte Normen und verbindliches Regelwerk, Berlin, S. 69-80.
 - Gesundheitsreport 2010 der Techniker Krankenkasse, www.tk-online.de › Suche › Gesundheitsreport 2010
 - Hasselhorn, H.M./Portuné, R. (2010): Stress, Arbeitsgestaltung und Gesundheit, in: Badura, B./Walter, U./Hehlmann, T. (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation, Berlin, S. 361-376.
 - Kamp, L. / Pickshaus, K. (Hrsg.) (2011): Regelungslücke psychische Belastungen schließen, Dokumente und Gutachten, Düsseldorf
 - Koppetsch, C. (Hrsg.) (2011): Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus, Wiesbaden
 - Lehndorff, S./Jansen, A. /Kümmerling, A. (2009): Arbeitszeiten wieder so lang wie vor 20 Jahren. IAQ/HBS Arbeitszeit-Monitor seit 2001: Auf Personalabbau folgten Arbeitszeitverlängerungen, IAQ-Report 1, Duisburg/Essen
 - Langhoff, Th./Satzler, R. (2010): Erfahrungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen, in: Arbeit, Heft 4, S. 267ff.
 - Pickshaus, K./Urban, H-J. (2011): Das Nach-Krisen-Szenario: Beschäftigungspolitische Entspannung und arbeitspolitische Problemzuspitzung?, in: Schröder, L. / Urban, H-J. (Hrsg.): Gute Arbeit, Folgen der Krise, Arbeitsintensivierung, Restrukturierung, Frankfurt
 - Schmiede, R. (2011): Macht Arbeit depressiv? Psychische Erkrankungen im flexiblen Kapitalismus, in: Koppetsch (Hrsg.) Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus, Wiesbaden
 - Siegrist, J. / Dragano, N. / Wahren-dorf, M. (2010): Arbeitsbelastungen und psychische Gesundheit bei älteren Erwerbstätigen: die Bedeutung struktureller Intervention, in: Badura, B. / Schröder, H. / Klose, J. / Macco, K. (Hrsg.): Fehlzeitenreport 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbe-finden fördern, Berlin, S. 167ff.

III Zeitbombe Arbeitsstress – Es ist höchste Zeit zum Handeln!

Wortmeldungen aus Wissenschaft, Praxis und Politik

Alle reden vom Arbeitsstress. Das ist auch gut so, endlich bekommt das Thema die Aufmerksamkeit, die es verdient. Es wird aber höchste Zeit, nicht nur zu reden, sondern auch etwas Wirksames zu tun. Die IG Metall hat mit ihrer Anti-Stress-Initiative dazu beigetragen und wird das weiter tun. Was muss jetzt unternommen werden, um Arbeitsstress abzubauen, und von wem und wie, und vor allem: Wie sollte das Regelwerk des Arbeitsschutzes in Bezug auf psychische Belastung konkretisiert werden – solche Fragen haben wir auch anerkannten Fachleuten aus Wissenschaft, Politik und aus den Institutionen des dualen Arbeitsschutzsystems gestellt. Und schließlich haben wir betriebliche Praktiker des Arbeitsschutzes zu Wort kommen lassen.

Es liegt auf der Hand, dass die Antworten, die wir hier abdrucken, in manchen Punkten unterschiedlich ausgefallen sind. Bemerkenswert ist aber auf jeden Fall, dass alle angesprochenen Akteure mit der IG Metall das Gespräch gesucht haben. Dabei zeigte sich auch: Alle Fachleute stimmen darin überein, dass psychische Belas-

tungen in der Arbeitswelt ein Ausmaß erreicht haben, das zum raschen Handeln zwingt. Wissenschaftler, deren Wort Gewicht hat, unterstreichen das nachdrücklich. Das Thema ist in der Öffentlichkeit und auch in den Köpfen angekommen – in der betrieblichen Arbeitsschutzpraxis aber noch längst nicht im notwendigen Maß. Die Prävention muss verbessert werden, und sie muss an den Arbeitsbedingungen und an der Arbeitsorganisation ansetzen. Die betrieblichen Akteure sind gefordert. Und damit auch die Arbeitgeber.

Hilfreich und konstruktiv sind auch die zahlreichen Hinweise der hier vertretenen Fachleute, wie die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie und wie z. B. das berufs-genossenschaftliche Regelwerk das Thema psychische Belastungen am Arbeitsplatz wirksamer aufgreifen könnten. Das betrifft auch die Anregungen, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zu unterstützen. Bestätigt in unserer Anti-Stress-Initiative fühlen wir uns insbesondere von dem Hinweis vieler Fachleute, dass die staatlichen Verordnungen und Technischen Regeln zum Arbeitsschutz das Ansetzen an



den psychischen Belastungen noch weitgehend vermissen lassen. Der Gesetzgeber ist gefordert, der Staat darf sich seiner Verantwortung nicht entziehen. Eine ausreichend präzise gestaltete Anti-Stress-Verordnung könnte zur Bewältigung des Problemdrucks also einen wichtigen Beitrag leisten. Wir sehen uns bestätigt in unserer Auffassung, dass die gesetzlichen Anforderungen verbindlicher, konkreter und trans-

parenter werden, und dass sie mit praxisnahen Handlungsanleitungen unterlegt werden müssen. Dann würde den Arbeitgebern deutlicher vor Augen geführt, dass und wie sie das Problem der psychischen Belastungen angehen müssen. Dass auch die Beschäftigten und die Betriebsräte davon profitieren würden, zeigen schließlich die Beiträge der betrieblichen Praktiker, die wir nach ihrer Meinung gefragt haben.



Stimmen aus der Politik

Guntram Schneider | **Die gesetzlichen Anforderungen müssen konkreter werden**

Gute Arbeit braucht sichere und gesunde Arbeitsbedingungen. Das reicht von der Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsabläufe, der Arbeitszeit bis hin zu den sozialen Beziehungen.

Mit dem rasanten Wandel in der Arbeitswelt, mit der Entwicklung hin zu einer Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft, mit der Globalisierung rücken neue Belastungs- und Beanspruchungsmuster für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Vordergrund: Nicht umsonst sind Phänomene wie Burnout, Mobbing, Stress am Arbeitsplatz derzeit im Fokus der öffentlichen Diskussion.

Mit den Folgen von Arbeitsverdichtungen, hohem Zeit- und Leistungsdruck, geringem Handlungsspielraum und unsicheren und prekären Arbeitsverhältnissen sind erhebliche Schäden gerade auch für die psychische Gesundheit der Betroffenen, aber auch hohe Kosten für die Wirtschaft und für unser Sozialsystem verbunden. Psychische und Verhaltensstörungen führen zu 2,9 Milliarden direkten und 1,8 Milliarden Euro indirekten Kosten

durch Arbeitsunfähigkeit und Frühverrentung.¹

Zwar muss der Arbeitgeber auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes bereits jetzt Gefährdungen für die psychische Gesundheit im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen und entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen zu ihrer Minimierung oder Vermeidung treffen. Die betriebliche Wirklichkeit sieht aber anders aus: Nach eigenen Angaben von Arbeitgebern berücksichtigen weniger als 20 Prozent aller Betriebe psychische Belastungen im Rahmen ihrer Gefährdungsbeurteilung². Selbst in Betrieben mit Betriebsrat ist das in diesem Bereich ein Problem³. Und das kann eigentlich nicht verwundern: Es ist oft einfach nicht klar, was im Betrieb konkret gemacht werden muss. Und die Erfahrungen der Arbeitsschutzverwaltung zeigen, dass das auch für sie gilt und sie in der

DER AUTOR

Guntram Schneider



Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

1 BKK Bundesverband: Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen und Frühverrentung in Deutschland 2008.

2 GDA Dachevaluation: Betriebs- und Beschäftigtenbefragung.

3 WSI Betriebsrätebefragung 2008/09.



Regel auch keine geeigneten rechtlichen Instrumente hat, um »schwarzen Schafen«, also Betrieben, die in diesem Feld die Gesundheit ihrer Beschäftigten mit Füßen treten, beizukommen.

Das macht für mich deutlich: **Es gibt Handlungsbedarf. Die gesetzlichen Anforderungen müssen konkreter und transparenter und mit praxisnahen Handlungsanleitungen unterlegt werden**, damit Arbeitgeber, aber auch

die Beschäftigten und die Betriebsräte wissen, wie sie diese Probleme angehen und lösen können und müssen.

Deshalb begrüße ich die Initiative der IG Metall. Wenn der Bundesgesetzgeber zusammen mit den Ländern nicht von sich aus aktiv wird, werde ich gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Ländern über den Bundesrat initiativ werden, um konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Situation anzustoßen.

Josip Juratovic | **Es wird Zeit für eine Verordnung zu Psychostress am Arbeitsplatz!**

Aus meiner Zeit als Betriebsrat eines großen Automobilunternehmens kenne ich die betriebliche Arbeitswelt aus nächster Nähe. Ich habe mit der IG Metall immer dafür gekämpft, dass die Lebensqualität in der Arbeitswelt verbessert wird. Denn Arbeit ist das halbe Leben – nicht weniger, aber auch nicht mehr.

Die alte Gewerkschaftsforderung nach einer Humanisierung der Arbeitswelt ist heute so aktuell wie damals, nur unter anderen Vorzeichen:

Psychische Erkrankungen nehmen zu. Arbeitsverdichtung, Kostenoptimierung und Personalabbau haben die Ansprüche an jeden einzelnen Arbeitsplatz weiter erhöht, so dass der Leistungsdruck steigt. Die Zunahme von prekärer Arbeit, besonders von Leiharbeit und befristeter Beschäftigung, führt zu mehr Stress. Die permanente Sorge, den Arbeitsplatz zu verlieren, ist eine psychische Belastung. In vielen Berufen wird dauernde Erreichbarkeit verlangt, die Grenze zwischen Freizeit und Arbeitszeit

verschwimmt. Sollte die Zeit, die eine Assistentin abends über ihr Smartphone erreichbar sein muss, als Arbeitszeit angerechnet werden? Wie regeln wir, wann für das Unternehmen Schluss ist mit der Erreichbarkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Arbeit darf nicht krank machen. Die Balance zwischen Freizeit und Arbeitszeit muss stimmen.

Deswegen unterstütze ich es, dass die IG Metall jetzt eine Kampagne mit konkreten politischen Forderungen für eine Verordnung zu psychischen Erkrankungen startet. Ich hoffe, dass eine derartige Verordnung schnell umgesetzt wird – wenn Union und FDP hier nicht handeln, werden wir uns in der nächsten SPD-

geführten Bundesregierung ab 2013 des Themas annehmen. Für mich gehören dazu auch weitere politische Ziele wie die Verbesserung der Arbeitsschutzaufsicht, die Förderung des betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie die Umsetzung der europaweit geltenden Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress. Das Thema ist mehr als nur eine Fußnote im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wer auf Arbeit eine psychische Erkrankung bekommt, hat auch keine Lebensqualität im Privaten mehr. Wir Sozialdemokraten treten ein für gute Arbeit und klare Regeln gegen psychische Erkrankungen, um eine höhere Lebensqualität für die Menschen in unserem Land zu schaffen.

DER AUTOR

Josip
Juratovic



MdB,
Berichter-
statter der
SPD-Bun-
destags-
fraktion für
Arbeits-
und Ge-
sundheits-
schutz im
Bundes-
tagsaus-
schuss für
Arbeit und
Soziales.

Beate Müller-Gemmeke | **Alle haben
das Recht auf gesunde Arbeitsbedingungen**

Stress und psychische Gefährdungen am Arbeitsplatz sind im 21. Jahrhundert die zentralen Herausforderungen der Arbeitswelt. So rechnet die Weltgesundheitsorganisation sogar damit, dass arbeitsbedingte psychische Gesundheitsprobleme bis zum

Jahr 2020 zur Hauptursache von Arbeitsunfähigkeit werden könnten. In immerhin 13 EU-Staaten wurden aufgrund der europäischen Sozialpartnervereinbarung zu Stress am Arbeitsplatz (2004) inzwischen gesetzliche Regelungen erlassen. Doch



DIE AUTORIN

Beate
Müller-
Gemmeke



MdB, Sprecherin für Arbeitnehmerrechte der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen und Mitglied des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales.

In Deutschland herrscht hier Fehlanzeige.

Das muss sich ändern. Immerhin kommt die EU-weite ESENER-Studie zu dem Ergebnis, dass sich im Arbeitsschutz erst etwas ändert, wenn Gesetze dies vorschreiben. 90% der befragten Manager aus deutschen Betrieben gaben an, sie handelten nur dann, wenn sie dazu gesetzlich verpflichtet seien. **Also ist es an der Zeit, die gesetzliche Regelungslücke in Deutschland zu schließen. Wir brauchen eine Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor psychischen Fehlbelastungen**, die die gesamte Arbeitsorganisation im Betrieb inklusive Fragen der Arbeitszeit umfasst. Notwendig sind auch technische Regeln und selbstverständlich müssen die Gefährdungsbeurteilungen psychische Gefährdungen beinhalten. Denn die Verhinderung von Stress und die deutliche Reduzierung psychischer Gefährdungen

am Arbeitsplatz sind integraler Bestandteil der Pflichten und Regeln des Arbeitsschutzes.

Es kann nicht angehen, dass mehr als die Hälfte aller Beschäftigten sich starkem Arbeitsdruck und damit zunehmendem Stress ausgeliefert sehen, wie der neuste DGB-Index Gute Arbeit belegt. Auch darf es nicht sein, dass zwei Drittel aller Beschäftigten unter zunehmender Arbeitsverdichtung leiden. Psychische Gesundheitsprobleme sind kein individuelles und ebenso kein altersbedingtes Problem. Vielmehr entstehen sie durch schlechte und belastende Arbeitsbedingungen. »Jeder hat das Recht auf Arbeit ... (und) auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen«, heißt es in der Internationalen Erklärung der Menschenrechte von 1948. Es ist längst an der Zeit, dass wir diesen Anspruch in die Tat umsetzen und für altersgerechte und gute Arbeitsbedingungen sorgen.

Cornelia Prüfer-Storcks: »Wir brauchen eine Verordnung zum arbeitsbedingten Stress«

Eine systematische Erfassung und Minimierung dieser betrieblichen Belastungsfaktoren ist bereits seit 1996 durch das Arbeitsschutzgesetz gefordert, auch wenn dort der Begriff psychische Belastungen nicht explizit verwendet wird. Dennoch ist der präventive und ganzheitliche Ansatz klar: »Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen«. ... Auf politischer Ebene wird seit Jahren darüber debattiert, wie sich die – durchaus vorhandenen – Aktivitäten der Unternehmen und der Aufsichtsbehörden zur Analyse und Reduzierung psychischer Belastungen in den Betrieben durch verbindliche, möglicherweise auch rechtsverbindliche Rahmenbedingungen flankieren lassen. Auf Europäischer Ebene haben Sozialpartner und Kommission bereits 2004 mit einer »Rahmenvereinbarung« Regelungen und Maßnahmen zur Reduzierung von arbeitsbedingtem Stress beschlossen. Diese Ziele sind in den letzten Jahren in zahlreichen Mitgliedstaaten durch rechtliche Regelungen oder kollektive Vereinbarungen umgesetzt worden. In Deutschland fehlt es dazu an verbindlichen Regeln oder Vereinbarungen. Der Gesetzgeber hinkt der Entwicklung in der Arbeitswelt hinterher. Ich bin der Ansicht, dass wir in Deutschland – Betriebe wie Arbeitsschutzbehörden – verbindliche Regelungen, beispielsweise eine »Verordnung zum arbeitsbedingten Stress« als Konkretisierung der allgemeinen Anforderungen nach dem Arbeitsschutzgesetz, brauchen. Hamburg wird sich auf der Fach- wie auf der politischen Ebene an dieser Diskussion aktiv beteiligen und ggf. auf Bundesebene mit anderen Ländern dazu aktiv werden.

Cornelia Prüfer Storcks ist Senatorin für Gesundheit und Verbraucherschutz im Hamburg. Das Zitat stammt aus ihrem Grußwort an den Arbeitskreis für Arbeitssicherheit Hamburg am 26. Januar 2012.

DIE AUTORIN

Jutta
Krellmann



MdB,
Sprecherin
für Arbeit
und Mitbe-
stimmung
der Links-
fraktion im
Bundestag,
Mitglied
des Bun-
destags-
ausschus-
ses für
Arbeit und
Soziales.

Jutta Krellmann | **Für ein neues
Projekt der Humanisierung der Arbeit**

Der Arbeitsschutz gehört zu den von der Bundesregierung seit langem grob vernachlässigten Politikbereichen. Und das, obwohl der Problemdruck unaufhörlich steigt und sich die Arbeitswelt gegenüber der Gesundheit und Lebensqualität der Beschäftigten als immer brutaler erweist. Es ist ein Skandal, dass in vielen europäischen Ländern gesetzliche Schutzplanken gegen Arbeitsstress und -überbelastungen bestehen, die Beschäftigten in Deutschland aber von der Politik schutzlos zurückgelassen werden. Der IG-Metall-Initiative für eine Anti-Stress-Verordnung ist es zu verdanken, dass die arbeitsbedingten psychosozialen Risiken nun in den Fokus einer breiteren Öffentlichkeit geraten sind. Jetzt gilt es, eine breite Allianz für eine wirkungsvolle Anti-Stress-Regulation auch in Deutschland zu schmieden und die Blockadehaltung von Konservativen, Wirtschaftsliberalen wie Unternehmensverbänden zu durchbrechen. Arbeitsschutz gilt diesen immer noch als Teufelswerk der Überregulierung

und Bremse im Wettbewerb – ein neoliberales Dogma, welchem wir mit einer weit gefächerten Strategie entgegentreten müssen. Es geht um ein neues, umfassendes Projekt der Humanisierung der Arbeitswelt. **Der Einsatz für eine Anti-Stress-Verordnung muss daher verknüpft werden mit dem Kampf gegen die ausufernden prekären Beschäftigungsformen** der Leih- und Werkvertragsarbeit, der Mini-Jobs oder befristeten Arbeitsverhältnisse, bei denen die psychosoziale Gefährdung für die Beschäftigten besonders hoch ist. Und zu diesem Projekt gehört sicherlich auch der Kampf gegen die informelle Ausweitung der Arbeitszeiten wie auch die Flexibilisierung der Arbeitszeitlagen – immer mehr Menschen müssen am Wochenende, abends oder nachts arbeiten. Der Spieß muss umgedreht und eine Absenkung der Arbeitszeit in Angriff genommen werden. Das sind sicher hoch gesteckte Ziele. Wenn sie aber zu einem breiten gesellschaftlichen Projekt werden, dann sind sie auch durchsetzbar.

Stimmen aus der Wissenschaft

Johannes Siegrist | **Gesundheitliche Gefährdung durch Arbeitsstress**

Welche Aspekte der modernen Arbeitswelt jenseits der traditionellen arbeitsmedizinischen Einflüsse die Gesundheit der Beschäftigten besonders gefährden, ist heutzutage angesichts der Erkenntnisfortschritte der auf das Erwerbsleben bezogenen gesundheitswissenschaftlichen Forschung gut bekannt. In erster Linie zählen hierzu

- fortgesetzte Arbeitsverdichtung, oft in Kombination mit eingeschränktem Entscheidungsspielraum bei der Aufgabenbewältigung,
- lange Arbeitszeiten über mehrere Jahre hinweg (täglich mehr als 11 Stunden),
- niedrige Löhne, begrenzte Aufstiegschancen, mangelnde Arbeitsplatzsicherheit und fehlende Anerkennung bei hohem Arbeitsinsatz, sowie
- konfliktreiche, durch mangelnde Fairness gekennzeichnete Beziehungen zwischen Vorgesetzten und abhängig Beschäftigten.

Für jeden der genannten Aspekte sind in umfangreichen Langzeitstudien erhöhte Risiken des Auftretens stressas-

soziierter Erkrankungen wie Depressionen und koronare Herzkrankheiten nachgewiesen worden⁴. Seit einigen Jahren werden diese Belastungen und Beanspruchungen durch neue Formen der Arbeitsorganisation (z. B. Entgrenzung und Flexibilisierung der Arbeit durch Einsatz elektronischer Medien, individualisierte Zielvereinbarungen) und durch einen steigenden Rationalisierungsdruck infolge internationaler Lohnkonkurrenz weiter verschärft. Dass insbesondere Personalabbau in Unternehmen (»Downsizing«) weit reichende negative Folgen für die Gesundheit und Leistungsmotivation der Beschäftigten haben kann und oft auch für die Unternehmen unbeabsichtigte negative Konsequenzen nach sich zieht, ist in einer aktuellen Veröffentlichung eindrucksvoll belegt worden⁵.

Sicherlich gibt es weiteren wissenschaftlichen Erkenntnisbedarf zu dieser Thematik. Dies darf jedoch die

DER AUTOR

Prof. em. Dr.
Johannes
Siegrist



Institut für
Medizinische Sozio-
logie der
Universität
Düsseldorf

⁴ Schnall PL, Dobson M, Roskam E (Eds.) (2009) Unhealthy Work. Causes, Consequences, Cures. Amityville, New York: Baywood.

⁵ Cooper CL, Pandey A, Quick JC (Eds.) (2012) Downsizing. Is less still more? Cambridge: Cambridge University Press.



Entscheidungsträger in den Betrieben und in der Politik nicht davon abhalten, in wesentlich stärkerem Maße als bisher gesundheitsförderliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sicherzustellen und weiter zu entwickeln. Sowohl auf der betrieblichen wie auf der überbetrieblichen Ebene gibt es hierzu eine Reihe erfolgreicher Ansätze im In- und Ausland⁶. Sie

reichen von Programmen der Organisations- und Personalentwicklung in Unternehmen, Betriebsvereinbarungen und branchenspezifischen Tarifbestimmungen bis zu bindenden Verordnungen und gesetzlichen Regelungen auf nationaler Ebene. **Eine überzeugend ausgestaltete und mit Nachdruck befolgte ‚Anti-Stress-Verordnung‘ kann zur Bewältigung des skizzierten Problemdrucks einen wichtigen Beitrag leisten.**

⁶ Ulich E, Wülser M (2004) Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Wiesbaden: Gabler.

DGPPN: Schutz gegen Arbeitsstress erfordert bessere gesetzlichen Regelungen

»Wie in den meisten anderen europäischen Ländern sollten auch in Deutschland gesetzliche Regelungen zum Schutz vor gesundheitsgefährdendem psychischem Stress erfolgen. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz müssen medizinischen Risiken von Lärm, Licht, Vibrationen oder Toxinen gleichgestellt sein. Dies könnte aus Sicht der DGPPN verhindern, dass das derzeit unter dem Stichwort ‚Burnout‘ diskutierte Problem vornehmlich auf das Gesundheitssystem abgeschoben wird. Hier besteht in Deutschland erheblicher Nachholbedarf.«

Das Zitat stammt aus einer Erklärung der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde zu den aktuellen Ergebnissen des DGB-Index Gute Arbeit.

Mathias Berger | **Burnout und Arbeitswelt: Es fehlt eine verpflichtende Arbeitsschutzregelung**

Außerhalb Deutschlands wird Burnout vornehmlich als Problem der Arbeitswelt, d.h. als Thema der Sozialpartner sowie der Arbeits- und Organisationspsychologen gesehen. Sozialpsychologen wie Maslach und Mitarbeiter, die das Burnout-Phänomen in die drei Dimensionen »emotionale Erschöpfung«, »Distanzierung von der Arbeit« und »verringerte Arbeitsleistung« untergliederten, sehen darin einen dauerhaften arbeitsbedingten negativen Seelenzustand.

Konträr zu dieser Sichtweite wird Burnout in Deutschland nicht nur in der Laienpresse, sondern auch im Gesundheitswesen zunehmend als Krankheit mit Symptomen wie Depressivität, Suizidalität, Konzentrations- und Gedächtnisstörungen oder existenzielle Verzweiflung gesehen. Damit wird das Problem von der Arbeitswelt und den Sozialpartnern in das System der Krankenversorgung verlagert.

Bereits seit 2004 besteht in der Europäischen Union eine Sozialpartnervereinbarung zum Thema psychoso-

zialer Stress am Arbeitsplatz. Diese Empfehlung hat in den meisten EU-Staaten zu gesetzlichen Regelungen geführt. Darin werden psychosoziale Belastungen den physikalischen Risiken wie Lärm, Licht, Vibration, Toxinen usw. gleichgestellt. In Deutschland wurden entsprechende verpflichtende Arbeitsschutzgesetze nicht erlassen bzw. nicht umgesetzt, so dass nur bei der Minderheit der Betriebe Gefährdungsbeurteilungen auch psychische Stressoren einschließen. **Diese Regelungslücke dürfte ein entscheidender Grund sein, dass Burnout in Deutschland zu einem Problem des Gesundheitswesens geworden ist.** Arbeitnehmer würden sich sehr wahrscheinlich seltener hilfesuchend an Ärzte wenden, wenn auch in Deutschland die Anzeige von gesundheitsgefährdend erlebtem psychosozialen Stress am Arbeitsplatz zu einer verbindlichen Gefährdungsüberprüfung führen würde. Der wachsende Veränderungsdruck, z.B. durch Rationalisierung und Computerisierung, führt zu ständig neuen Aufgabenprofilen, die psychosoziale Gefährdungsbeurtei-

DER AUTOR

Prof. Dr.
Mathias
Berger



ärztlicher
Direktor der
Abteilung
für Psychiatrie und
Psychotherapie
des Universitäts-
klinikums
Freiburg,
Mitglied
des Beirats
der DGPPN.

lungen immer dringlicher erscheinen lassen.

Literatur

➔ Positionspapier der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN) zum Thema Burnout. 11.

Hauptstadtsymposium zum Thema »Burnout – Der Preis für die Leistungsgesellschaft?«. Berlin, 07.03.2012.

➔ Kamp L, Pickshaus K (Hrsg.) (2011): Regelungslücke psychische Belastungen schließen, www.boeckler.de.

Peter Richter | Stress in der modernen Arbeitswelt – psychische Belastungen in die Gefährdungsuntersuchung einschließen

DER AUTOR

Prof. em. Dr.
Peter
Richter



Technische
Universität
Dresden,
FR Psychologie,
Arbeits-
und Organisationspsychologie.

Die Zunahme psychischer Erkrankungen im letzten Jahrzehnt hat als mögliche Verursachung das Thema Stress ins Zentrum des öffentlichen Interesses gerückt. Gegenläufig zum Trend der Abnahme allgemeiner Fehlzeiten haben psychische Erkrankungen seit 1999 um 80 Prozent zugenommen. Insbesondere der starke Anstieg des Anteils psychischer Störungen an den Erwerbsminderungsrenten innerhalb der letzten 10 Jahre von 24,2 Prozent auf 39,3 Prozent (2000 bis 2010), verbunden mit einer deutlichen Vorverlagerung des Berentungsalters, erweckt bei Arbeitspolitikern und Sozialpartnern große Besorgnis.

Zu begrüßen ist das Positionspapier der Deutschen Gesellschaft für Psy-

chiarie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN), das sich dagegen wehrt, den Burnout-Begriff ersatzweise für Depressionen zu benutzen. Zu Recht wird das Thema an die Sozialpartner in der Arbeitswelt und die Politik verwiesen. Die DGPPN drängt darauf, psychischer Überforderung konsequent am Entstehungsort, dem schlecht gestalteten Arbeitsplatz, entgegen zu treten.

Nicht ausreichend ist dem gegenüber die kürzlich veröffentlichte Vereinbarung zwischen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Verband der Betriebs- und Werksärzte (VDBW), in der gefordert wird, durch nahtlose Therapieketten und optimale Wieder-

eingliederung von psychisch Erkrankten dem Problem gerecht zu werden. Dieser Vereinbarung mangelt es deutlich an einem präventiven Ansatz.

Im März 2012 hatte ich Gelegenheit, an einem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) initiierten Expertenworkshop zu Thema »Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt« teilzunehmen. Dort ist von allen Teilnehmerseiten die primäre Prävention durch Gestaltung humaner Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen betont worden. Das ist in der Richtung der gleiche Tenor, wie er in der Forderung nach einer »Anti-Stress-Verordnung« durch die IG Metall erhoben wird.

Auf der betrieblichen Ebene ist die Gefährdungsbeurteilung das Hauptinstrument, um psychische Belastungen zu erfassen und zu vermindern. Welche Schritte sind nun notwendig, um dieses zu wenig eingesetzte Instrument zur Routine werden zu lassen?

Zunächst ist begriffliche Klarheit dringend notwendig, zumal eindeutige Vereinbarungen getroffen sind. Das betrifft zum einen den Belastungsbegriff. Unter psychischer Belastung werden nach der DIN EN ISO 10 075-1

wertneutral alle von außen auf den Menschen zukommenden Einwirkungen verstanden, die psychische Wirkungen auslösen können. Im deutschen Alltagssprachgebrauch wird jedoch der Begriff »Belastung« zumeist negativ benutzt. Es wird daher geraten, bei der Gefährdungsbeurteilung von Fehlbelastungen zu sprechen, wenn damit die potenziell schädigenden Einflüsse erfasst werden sollen.

Psychische Beanspruchungen sind definiert als kurzzeitige Auswirkungen von Belastungen, die durchaus auch positiv sein können (Lernvorgänge, Motivation), deren negative Folgen jedoch nach der DIN EN ISO 10 075-1 differentialdiagnostisch unterschieden werden nach der Spezifik der Folgen in psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung und herabgesetzte Wachheit. Es ist zu wünschen und zu erwarten, dass bei der in diesem Jahr anstehenden Überarbeitung der Norm die Stressreaktion als eigenständige negative Belastungsfolge aufgenommen wird.

Dazu hat die Übereinkunft der europäischen Sozialpartner aus dem Jahr



2004 zu Stress am Arbeitsplatz eine klare Definition geliefert. Dort heißt es: »Stress ist ein Zustand, der von körperlichen, psychischen oder sozialen Beschwerden oder Funktionsstörungen begleitet wird, und der auf Empfindungen des Einzelnen, die an ihn gerichteten Anforderungen oder Erwartungen nicht erfüllen zu können, zurückzuführen ist.« (zit. nach einer zwischen BDA und DGB abgestimmten deutschen Übersetzung, dokumentiert in der Zeitschrift Gute Arbeit. 10/2005, Seite 22-24, hier S. 23.)

Damit ist die unselige Unterscheidung zwischen »gutem Stress« (Eustress) und »schlechtem Stress« (Distress) überwunden. Stress ist somit eindeutig ein negativer Zustand, der dann in der Tat durch »Anti-Stress-Maßnahmen« bekämpft werden kann. Jedoch gilt es, die o. g. unterschiedlichen Folgen zu differenzieren, da sie eine unterschiedliche Entstehung haben und damit auch unterschiedliche Bekämpfungswege erfordern!

Zur Diagnostik dieses emotional negativ besetzten Zustandes sind ausreichend Methoden vorhanden. Die Einführung derartiger Stressreakti-

onen in die Norm ist notwendig, um arbeitsbedingte Beteiligungen an Krankheiten wie Depressionen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen des Rückens durch Arbeitsgestaltung entgegen wirken zu können.

Emotionale Erschöpfung lässt sich signifikant aus dem Vorliegen langzeitiger psychischer Ermüdung vorhersagen. Rau u. a. (2010) konnten einen Zusammenhang zwischen objektiv erfasster Arbeitsintensität (TBS-GA – Tätigkeitsbewertungssystem – Geistige Arbeit) und klinisch-psychologisch diagnostizierter Major Depression (ICD-10 F32) nachweisen.

Lange Zeit blieb Führungsqualität als gesundheitsbestimmende Einflussgröße in der Arbeitspsychologie unbeachtet. Vor allem wohl auch deshalb, weil ihre Wirksamkeit im Wesentlichen vermittelt über personale Ressourcen (Selbstwert-Erwartungen, Kompetenzen) der betroffenen Beschäftigten wirkt. Nyberg u. a. (2008) konnten in einer followup-Studie über 9,6 Jahre in Schweden ein wachsendes Herzinfarkt-Risiko bei verlängerter »Exposition« des Stils ineffizienter Führung nachweisen.

Die Kenntnis über psychosoziale Risiken und Gesundheitsressourcen ist heute so umfassend, dass das geltende Arbeitsschutzgesetz durch eine entsprechende Verordnung oder technische Hilfen ergänzt werden sollte, wie es ein Gutachten von Kohte vorschlägt (siehe die Auszüge in dieser Broschüre auf Seite 67). Es liegt mittlerweile ausreichende epidemiologische und psychologische Evidenz vor, um eine Weiterentwicklung der deutschen Arbeitsschutz-Rechtsetzung innerhalb des Arbeitsschutzgesetzes und der DIN zu fördern, die helfen würde, sowohl Stressoren (Kasten 1) als auch Ressourcen (Kasten 2) der Arbeit in eine Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen.

Kasten 1: Gesicherte psychische Fehlbelastungen am Arbeitsplatz

Arbeitsausgaben und -organisation	Soziale Situation am Arbeitsplatz
Zeitdruck	Soziale Konflikte mit Vorgesetzten
Überforderungen/ Unterforderungen	Erlebte Ungerechtigkeit, Unfairness
Ständige Konzentrationserfordernisse	Soziale Isolation, Mobbing
Rollenunklarheit und -konflikte	Konflikte mit Kunden bzw. Klienten
Zielwidersprüche, Zielkonflikte	Emotionale Dissonanz
Arbeitsunterbrechungen	Gratifikationskrisen
	Statuskränkungen

Kasten 2: Ressourcen im Arbeitsprozess

Organisationale Ressourcen	Soziale Ressourcen
Aufgabenvielfalt	Soziale Netzwerke/ Unterstützung durch:
Tätigkeitsspielräume	Vorgesetzte
Ganzheitlichkeit von Aufgaben	Arbeitskollegen
Qualifikationsnutzung	Lebenspartner
Lernmöglichkeiten	Andere Personen
Partizipationsmöglichkeiten	Mitarbeiterorientierter Führungsstil

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) wird 2013 ein Handbuch »Gefährdungsbeurteilung bei psychischer Belastung« herausgeben, das praktisch anwendbare Methoden der Belastungserfassung der Arbeit enthält. Es ist zu erwarten, dass diese Publikation die wesentlichsten gegenwärtig praktisch nutzbaren Verfahren enthält, die den Gütekriterien der DIN EN ISO 10 075-3 zumindest für die Ebenen der orientierenden und der Screening-Verfahren genügen. Auf diese Verfahren sollten sich Gefährdungsbeurteilung beschränken, um damit einem Mindeststandard zu genügen.

Die Diskussion zwischen den Sozialpartnern zu Themen gut gestalteter und gefährdungsarmer Arbeit sollte



nicht zuletzt auch deutlich machen, dass der um psychische Belastungen erweiterte Arbeitsschutz weniger ein Kosten- als ein Nutzenfaktor in der Controlling-Bilanz der Unternehmen ist. Nur müssen die Arbeits- und Sozialwissenschaftler es lernen, sich auch der ökonomischen Sprache zu bedienen!

Und für unbelehrbare Organisationen sollte gelten: Vergleichbar

der Öko-Steuer sollten auch für die »Vernutzung« menschlicher Arbeitskraft ökonomische Konsequenzen auf die Produkt- und Prozesskosten der Arbeit gelegt werden. Hierbei sind jedoch aus meiner Sicht Bonus-Systeme für vorbildliche Lösungen Malus-Systemen der Bestrafung vorzuziehen.



Stimmen aus der Praxis

Ernst-Friedrich Pernack/Steffen Röddecke/Helmut Deden/Rainer Hellbach

Arbeitsschutz braucht mehr Verbindlichkeit – Gesetzliche Regelung zu psychischen Belastungen in der Arbeitswelt

Nach mehr als zehn Jahren praktischer Erfahrungen der staatlichen Aufsichtsbehörden mit dem Thema psychische Belastungen sind mehr Transparenz und Verbindlichkeit für einen modernen Arbeitsschutz zwingend geboten. Die Hamburger Senatorin für Gesundheit und Verbraucherschutz, Cornelia Prüfer-Storcks, bereitet daher gemeinsam mit anderen Ländern eine Bundesratsinitiative für die Schaffung eines geeigneten rechtlichen Rahmens vor.

Hintergrund ist, **dass die Verpflichtungen der Betriebe im Handlungsfeld psychischer Belastungen im Arbeitsschutzgesetz lediglich als Schutzziel und somit nicht hinreichend geregelt sind.** Im Gegensatz zu anderen Gefährdungen, z. B. durch Gefahrstoffe, Arbeitsmittel oder Arbeitsstätten fehlt es an einer untersetzenden und verpflichtenden Rechtsverordnung. Die gesetzlichen Anforderungen bedürfen zudem einer Konkretisierung, denn psychische Belastungen spielen in betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen häufig keine oder keine angemessene

Rolle. Trotz umfangreicher und abgestimmter Bemühungen der Arbeitsschutzbehörden der Länder und vieler anderer Akteure ist es nicht gelungen, die Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen flächendeckend in das betriebliche Arbeitsschutzhandeln zu implementieren.

Länder modernisieren ihr Aufsichtshandeln

Spätestens seit den 90er Jahren sah sich der staatliche Arbeitsschutz mit der Herausforderung konfrontiert, sein Aufsichtshandeln an die sich stark verändernde Arbeitswelt anzupassen. Bereits im Jahr 2002 positionierten sich die Arbeitsschutzbehörden der Länder mit ihrem »Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention« (LV 28). Sie skizzierten darin ihr gemeinsames Grundverständnis und ihre Handlungsfelder auf dem Gebiet psychischer Belastungen und zeigten Vorgehensweisen und Methoden auf, mit denen psychische Fehlbelastungen ermittelt, beurteilt und geeigne-



DIE AUTOREN

Ernst-Friedrich Pernack,



Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg
Steffen Röddecke,



Senat für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit der Freien Hansestadt Bremen

te Maßnahmen umgesetzt werden können. Dem folgte ein Jahr später die »Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention« (LV 31). Sie diente als Basis für die Qualifizierung der Aufsichtsdienste: Aufsichtsbeamtinnen und –beamten sollten in die Lage versetzt werden, Betriebe bei der Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen zu beraten und mit Lösungsmöglichkeiten zu unterstützen. Dazu gehörte auch eine Beratung aufgrund sozialer Konflikte wie »Mobbing« (LV 34).

Der neueste Leitfaden der Arbeitsschutzbehörden (LV 52) aus dem Jahr 2009 verfolgt das Ziel, mögliche Gefährdungen durch psychische Faktoren nachhaltiger als bisher im betrieblichen Kontext aufzugreifen. Die zuständigen Länderbehörden entwickelten auf dieser Grundlage mehrere Fortbildungsbausteine mit denen sie seit dem Jahr 2010 ihre Aufsichtsdienste weiterbilden. Gemeinsam mit ihren Partnern bringen sie zurzeit in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) eine Leitlinie zur Gefährdungsbeurteilung psychi-

scher Belastungen auf den Weg und im Jahr 2015 startet die GDA mit dem Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten bei arbeitsbedingter psychischer Belastung zu schützen und zu stärken.

Psychische Belastungen: In den Köpfen angekommen – in der Praxis noch nicht

Vor mehr als zehn Jahren entwickelten die Arbeitsschutzbehörden der Länder konkrete Handlungshilfen für Betriebe, in denen die einzelnen Schritte einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen beschrieben werden. Nach und nach integrierten die Aufsichtsdienste der Länder das Thema psychische Belastungen in ihre Aufsichtskonzepte: Sie prüfen in größeren Betrieben und solchen mit hohem Gefährdungspotenzial, ob von den Verantwortlichen psychische Belastungen systematisch ermittelt, bewertet und Maßnahmen zur Verringerung ergriffen werden. Trotzdem muss man heute – mehr als 15 Jahre nach dem Arbeitsschutzgesetz – eine eher traurige Bilanz ziehen: Zwar sind psychische Belastungen grundsätzlich als Thema in den Köpfen von Aufsichtsbeamten und Arbeitgebern »angekommen«, die

betriebliche Umsetzung steckt jedoch vielfach noch in den Kinderschuhen. Einige Verantwortungsträger versuchen immer noch arbeitsbedingte Probleme zu individualisieren statt in erster Linie die Arbeitsbedingungen auf den Prüfstand zu stellen. Die vorwiegend technisch ausgebildeten Aufsichtsbeamten und betrieblichen Arbeitsschutzakteure stehen oft noch fragend vor dieser für sie »neuen« Anforderung. So wundert es nicht, dass arbeitsbedingte psychische Belastungen nicht nur in Betrieben weitgehend unberücksichtigt bleiben, sie spielen auch im Tätigkeitsspektrum der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht noch immer keine angemessene Rolle (vgl. Beck, Richter, Lenhardt 2012).

Stärkere Verbindlichkeit für Unternehmen – mehr Handlungssicherheit für Aufsichtsdienste

Trotz richtungsweisender Aktivitäten der Länder und anderer Arbeitsschutzakteure, trotz der Anstrengungen vieler Betriebe im Handlungsfeld psychischer Belastungen: **Es mangelt an einer stärkeren Verbindlichkeit für die Betriebe und an mehr Handlungssicherheit für die Aufsichtsdienste.** Die Verantwortung dafür, die Arbeit

menschengerecht zu gestalten, liegt in den Händen der Arbeitgeber. Welche Pflichten sie im Hinblick auf arbeitsbedingte psychische Belastungen erfüllen müssen, gilt es jetzt mit einer rechtlichen Regelung zu konkretisieren. Spätestens seit den Ergebnissen der europäischen Unternehmensbefragung (vgl. ESENER Studie) wissen wir, dass mehr als neunzig Prozent der deutschen Betriebe im Arbeitsschutz handeln, um gesetzliche Verpflichtungen zu erfüllen. Deshalb brauchen sie in ihrem Pflichtenheft klar formulierte Anforderungen für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, auf die sich auch die Aufsichtsdienste beziehen können. Zu diesen Anforderungen gehört auch die Beteiligung der Beschäftigten als Experten ihrer Arbeitsbedingungen. Sie ist vor allem bei der Ermittlung psychischer Belastungen nahezu unverzichtbar (vgl. Herbig, B. et al. 2012, S. 254f.).

Dem Bedeutungswandel im Spektrum der Arbeitsbelastungen muss in der Gesetzgebung und in der betrieblichen Praxis Rechnung getragen werden: Ein Arbeitsschutz, der psychische Belastungsfaktoren nicht oder nicht angemessen in seinen Fo-

DIE AUTOREN

Dr. Helmut Deden,



Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Rainer Hellbach,



Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz der Freien und Hansestadt Hamburg

kus nimmt, wird in unserer modernen Arbeitswelt das Ziel, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und Unfälle zu vermeiden und Arbeit menschengerecht zu gestalten, nicht erfüllen. **Eine rechtliche Regelung, die das Arbeitsschutzgesetz konkretisiert, würde nicht nur vielen zuständigen betrieblichen Akteuren im Betrieb den Rücken stärken. Ein erweiterter Handlungsrahmen würde es den Aufsichtsbehörden ermöglichen, ihren bisher »ungeregelten« Anforderungen den notwendigen Nachdruck zu verleihen.**

Literatur

↪ Beck D., Richter G., Lenhardt U. (2012): Psychische Belastungen in der Aufsichtspraxis der staatlichen Arbeitsschutzbehörden. In: Lothar Schröder, Hans Jürgen Urban (Hrsg.), Gute Arbeit. Sonderausgabe 2012, Zeitbombe Arbeitsstress – Befunde, Strategien, Regelungsbedarf. Frankfurt/M. (Bund-Verlag): 104-115.

↪ Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2009): Europäische Unternehmenserhebung ESENER Studie Bilbao. <http://osha.europa.eu/de/riskobservatory>.

↪ Herbig, B. et al. (2012): Messung psychischer Belastungen: Ausgewählte Methoden und Anwendungsfelder. In: Arbeitsmedizin.Sozialmedizin. Umweltmedizin; 47: 252-268.

↪ LASI-Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (2002): Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention (LV 28), München. <http://lasi.osha.de>.

↪ LASI-Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (2003a): Handlungsanleitung zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention (LV 31), Saarbrücken. <http://lasi.osha.de>.

↪ LASI-Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (2003b): Gegen Mobbing – Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder (LV 34), <http://lasi.osha.de>.

↪ LASI-Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (2009): Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder (LV 52), Potsdam, Hannover. <http://lasi.osha.de>.

Albert Platz | **Wir brauchen mehr Verbindlichkeit im Präventionshandeln**

Psychische Belastungen sind in der Realität der Arbeitsplätze und in der öffentlichen Wahrnehmung keine Randerscheinung mehr. Für die Praktiker muss es beunruhigend sein, dass sich die internationale Normung der Fragestellung angenommen hat und die deutsche Fachwelt sich zum Teil der dort vorhandenen Normungswerkzeuge bedient. Damit besteht die Gefahr, dass ein nationaler Standpunkt zur Normung dieses Problemkreises möglicherweise nur deklaratorischen Charakter bekommt. Die internationale Normung sollte aber nicht, wie in anderen Bereichen des Arbeitsschutzes, zum Motor der Entwicklung werden. Die Sozialpartnerschaft wäre weitgehend außen vor.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verweist zwar zu Recht auf die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie als Motor zu Lösungsansätzen, und es wird ja auch eine Leitlinie zum gemeinsamen Grundverständnis psychischer Belastungen für die Aufsichtsdienste geben. **Was aber immer noch fehlt, ist im Umfeld der Gesetzgebung zum Arbeitsschutz das konkrete Benennen der Problematik zu arbeitsbedingten psychischen Belastungen und damit verbunden die Forderung nach einem verbindlichen Präventionshandeln.** Nur innerhalb eines solchen Rahmens lassen sich strukturiert und abgestimmt Lösungsansätze finden.

DER AUTOR
Dr. Albert Platz



Vorsitzender der Geschäftsführung der Berufsgenossenschaft Holz und Metall.

Wolfgang Damberg | **Schutz vor psychischen Belastungen – den staatlichen Verordnungen und Regeln fehlt hierzu noch der geeignete Ansatz**

Es gab im letzten halben Jahrhundert kein Thema im Arbeitsschutz mit so weitreichender Bedeutung für die Sozialpartnerschaft wie die Gefährdung durch Stress. Bemerkenswert

und auch zermürbend ist allein schon die zeitraubende Schlacht um den seriösesten Begriff des gesamtgesellschaftlichen Problems – von »Stress« über »psychische Beanspruchung«



DER AUTOR

Dr. Wolfgang
Damberg,



Vorstand
des Vereins
Deutscher
Revisions-
ingenieure
(VDRI)

und »psychische (Fehl-)Belastung« bis zur »psychischen Gesundheit«. Vielfach ist vor allem die Fachwelt auf diese Masche, das Thema auf die lange Bank zu schieben, hereingefallen und hat auf diese Weise Schubladenwissen für Spezialisten produziert.

Die EU-Kommission hat aber im Jahr 2005 eine Strategie für psychische Gesundheit auf den Weg gebracht. Spätestens seit 2005 also sollte auch dem Letzten klar sein, dass an der Verbindlichkeit des Themas für den Arbeitsschutz kein Weg vorbeigeht. In Deutschland hat die Diskussion um die Sinnhaftigkeit einer Präventionsstrategie zum Stress glücklicherweise ihr vorläufiges Ende gefunden mit dem jüngsten gemeinsamen Papier von BDA und VDBW »Bedeutung der psychischen Gesundheit im Betrieb«.

Der Erfolg für die Prävention gegenüber psychischen Belastungen ist ganz unmittelbar mit dem betrieblichen und überbetrieblichen sozialpartnerschaftlichen Konsens verbunden. Denn der sozialpartnerschaftliche Dialog ist notwendig und zielführend im Hinblick auf Inhalte von Arbeitszufriedenheit, Arbeitsstolz,

Überforderung, Unterforderung, gelebte echte Kommunikation, Defizitmanagement und das Vermeiden und vor allem Nicht-Provozieren von Improvisationshandeln am Arbeitsplatz. Die Unfallversicherungsträger (UVT) wollen mit ihren Aufsichtspersonen diesen Dialog moderieren. Dass sie ihn für die Betriebe verbindlich machen, entspricht ihrem gesetzlichen Auftrag zur Beratung und Überwachung nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) VII.

Welchen weiteren Beitrag kann hierzu die Recht- und Regelsetzung des Staates und der UV-Träger leisten, und was vermissen die Aufsichtspersonen der UV-Träger?

Der Gesundheitsbegriff sowohl im Arbeitssicherheitsgesetz als auch im Arbeitsschutzgesetz ist umfassend und meint also auch den Bereich der psychischen Gesundheit. Es gibt damit keine Ebene unterhalb beider Gesetze, die die Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung nicht konkretisieren könnte. Die Unfallversicherung ist diesem Anspruch der Konkretisierung mit den Gefährdungskatalogen zur DGUV Vorschrift 2 gerecht geworden, insbesondere im

individualisiert betriebsspezifischen Teil des Anhangs 4.

Die staatlichen Verordnungen zum Arbeitsschutzgesetz und ihre mit Vermutungswirkung versehenen Regeln lassen diesen Ansatz noch weitgehend vermissen. Jede dieser Verordnungen hätte ihren besonderen Zugang zur Thematik der psychischen

Belastungen – ob arbeitsstätten-, arbeitsmittel-, gefahrstoffbezogen, ob im Hinblick auf Bildschirmarbeit oder Lärm und Hitze usw. Was fehlt, ist zum einen der Mut zum Einstieg in den staatlichen Ausschüssen, zum anderen ein heute noch durchaus ausbaufähiger Schritt in die Richtung einer verordnungsübergreifend koordinierten Vorgehensweise.

Walter Eichendorf | Erfolgreiche Prävention psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Die DGUV mit den Berufsgenossenschaften und Unfallkassen fokussiert ihre Anstrengungen bei der Prävention psychischer Belastungen vor allem darauf, Unternehmen von der Notwendigkeit einer Berücksichtigung psychischer Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung zu überzeugen. Ferner unterstützt sie die Betriebe bei der konkreten Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen in den Mitgliedsbetrieben. **Denn unstrittig ist, dass nach dem Arbeitsschutzgesetz eine Beurteilung aller für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu erfolgen hat und dazu gehören alle physischen und psychischen Belastungen.**

Zweiter Schwerpunkt der Arbeit der Unfallversicherungsträger (UVT) ist die Berücksichtigung der psychischen Belastungen im Rahmen des betriebsspezifischen Teils der DGUV Vorschrift 2. Mit diesen beiden Schritten kann bei der Prävention psychischer Belastungen enorm viel erreicht werden, denn eine umfassende Gefährdungsbeurteilung, daraus abgeleitete Maßnahmen und eine daran ausgerichtete Betreuung nach der DGUV Vorschrift 2 ermöglichen ein optimales Maß an Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Notwendig ist die Unterstützung dieser Anstrengungen der Unfallversi-

DER AUTOR

Dr. Walter Eichendorf,



stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)



cherungsträger durch eine politische Dachkampagne, die den Betriebsparteien vor Ort zusätzlich die hohe Relevanz der psychischen Belastungen signalisiert. Bundesregierung, Länder, Unfallversicherung, Gewerkschaften und Arbeitgeber haben dies in herausragender Weise getan, indem sie in der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK) gemeinsam einen wegweisenden Beschluss für die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) gefasst haben: In den sechs Jahren 2013 bis 2018 werden sich alle Arbeitsschutzakteure in Deutschland in der GDA nur drei Themen widmen: Der Arbeitsschutzorganisation, den Muskel-Skelett-Erkrankungen und den psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.

Ein Konzept für die flächendeckende Umsetzung von Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit und der Vermeidung von Gesundheitsrisiken durch psychische Belastungen in den Jahren 2013 bis 2018 wird derzeit für die NAK von ExpertInnen der IG Metall, der BDA, des BMAS, der BAuA, der Unfallkasse Hessen sowie des Hessischen Sozialministeriums erarbeitet. Zusätzlich erstellt eine Arbeitsgruppe der NAK einen Leitfaden

zur »Beratung und Überwachung zu psychischer Belastung«, um ein gemeinsames Grundverständnis aller GDA-Träger in diesen sechs Jahren und darüber hinaus zu sichern. Daran anschließend werden Schulungskonzepte für Aufsichtspersonen erstellt, die das Ziel haben, der Zielgruppe den Umgang mit dem Leitfaden sowie dessen Umsetzung im Betrieb zu erleichtern.

Das Konzept und der Leitfaden werden schon 2012 in der NAK verabschiedet und bilden rechtzeitig das Gerüst für eine Vielzahl betrieblicher und überbetrieblicher Maßnahmen. Wichtig ist dabei auch die Qualifizierung der Aufsichtspersonen der UVT und der Länder nach dem oben erwähnten Schulungskonzept.

Die DGUV unterstützt die Unfallversicherungsträger dabei intensiv mit Qualifizierungsmaßnahmen, bei denen Aufsichtspersonen sowie Fach- und Führungskräfte sowie Betriebsärzte Grundlagen zum Vorgehen erlernen und erfahren, wie sie sich bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen unterstützen lassen können. Darüber hinaus bietet die DGUV Informationsmaterialien

wie den »Leitfaden für Betriebsärzte zu psychischen Belastungen in der Arbeitswelt« oder Informationsschriften wie »Arbeiten: entspannt, gemeinsam, besser« oder »So geht's mit Ideentreffen«.

Von den BGen und UKen wurden in den vergangenen Jahren vielfältige Verfahren entwickelt, um die Betriebe bei der Gefährdungsbeurteilung zu unterstützen und Fach- und Führungskräfte zu qualifizieren. Viele UVT bieten orientierende Verfahren, mit denen eine erste Erfassung psychischer Belastungen möglich ist. Beispielhaft können die »Prüfliste Stress« der UK Bund oder das psy.risk-Verfahren der BG ETEM genannt werden. Das gemeinsam mit den Krankenkassen entwickelte EDV-gestützte Verfahren iga-Check enthält ebenfalls ein Modul zur Erfassung psychischer Belastungen und ist als Unterstützung für die Gefährdungsbeurteilung konzipiert. Darüber hinaus wird auch Unterstützung bei diskussionsbasierten Verfahren angeboten. Die Unfallkasse Baden-Württemberg bietet für pädagogische

Fachkräfte eine Handlungshilfe, mit der die Gefährdungsbeurteilung in Kindertageseinrichtungen durchgeführt werden kann, die BG RCI bietet einen Problemlöseworkshop mit erfahrenen Psychologen der BG an. Die VBG bietet mit ihrem Label CConsult Informationen zum Thema »Burnout« für Führungskräfte an. Bei der BGW können Mitgliedeinrichtungen aus einem Baukastensystem (gesu.per- »Betriebliche Gesundheitsförderung durch Personalentwicklung«) einzelne Themenbereiche im Feld psychische Belastungen auswählen – eine kleine Auswahl aus einem bunten Strauß von Angeboten.

Mit der »Dachkampagne« der GDA, den Leitlinien und der umfassenden Einbeziehung der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung ebenso wie in die Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 **wird die Prävention psychischer Belastungen am Arbeitsplatz den angemessenen Stellenwert in allen Betrieben, Verwaltungen und Bildungseinrichtungen in Deutschland erhalten.**



DER AUTOR

Dr. Torsten Kunz,



Präventionsleiter
der Unfallkasse
Hessen

Torsten Kunz | **Den Anspruch des Arbeitsschutzgesetzes auf die betriebliche Ebene transformieren**

Auch in den Betrieben des öffentlichen Dienstes sind die psychischen Belastungen ein immer wichtiger werdendes Thema. Dies wird deutlich an den wachsenden Beratungswünschen aus unseren Mitgliedsbetrieben und der Vielzahl an eigenen Aktivitäten der Unfallkasse wie Projekten und Schulungen zu diesem Thema. Die Botschaft, dass es im eigenen Interesse der Betriebe liegt, sich auch im die Prävention psychischer Belastungen zu kümmern, ist bereits bei vielen Führungskräften angekommen – aber noch nicht bei allen.

Es ist es daher sehr zu begrüßen, dass die Information, Qualifizierung und Motivation der Arbeitgeber, aber auch vieler anderer Personen im Betrieb im Bezug auf psychische Belastungen und Beanspruchungen Inhalt der nächsten Arbeitsperiode 2013-2018 der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) sein wird. Nur ausgebildete und in dieser Frage motivierte Führungskräfte und Funktionsträger werden in den Betrieben in der Lage sein, psychische Belastungen zu erkennen und zu bewer-

ten, in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen und präventive Maßnahmen zu planen und umzusetzen.

Die GDA wird nicht nur Wissens- und Motivationslücken in den Betrieben schließen, sie wird auch Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen sowie weitere praxisgerechte Materialien und Hilfen für Verantwortliche und Betroffene generieren. Deren Fehlen ist aktuell ein wichtiger Grund dafür, dass in den Betrieben die Prävention psychischer Belastungen vielfach noch eine Nebenrolle spielt.

Für den Betrieb und die dortigen Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist die Existenz schnell erreichbarer, praxisgerechter und qualitätsgesicherter Hilfsmittel mindestens ebenso wichtig wie die Frage, auf welcher Ebene (Verordnung, Regel, Vorschrift) die Prävention psychischer Belastungen geregelt ist. Schon heute sehen das Arbeitsschutzgesetz mit seinen Verordnungen und die Unfallverhütungsvorschriften und Regeln der Unfallversicherungsträger

eine umfassende Berücksichtigung aller betrieblichen Gefährdungen und Belastungen vor – somit auch der psychischen Belastungen. **Es wird daher in den kommenden Jahren vor allem um die Frage gehen, wie dieser eher globale Anspruch des Arbeitsschutzgesetzes am besten auf die betriebliche Ebene transformiert werden kann.** Hierzu wird die GDA Antworten liefern müssen. Ich bin optimistisch, dass es auch gelingen wird, diese Antworten zu finden, arbeiten in der GDA doch die Sozialpartner als Vertreter der betrieblichen Interessen, Unfallversicherungsträger und Länder sowie der Bund als Gesetzgeber eng zusammen.

Äußerst wichtig ist in diesem Zusammenhang die Qualifizierung der Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger und auch der Länder, für die die psychischen Belastungen fachlich oft noch Neuland sind. Nur wenn dort entsprechend qualifizierte Aufsichtspersonen (sowie betriebsübergreifend auch Arbeitspsychologen als Experten) in der notwendigen Anzahl vorhanden sind, können sie ihren Beratungs- und Überwachungsauftrag flächendeckend auch im Hinblick auf die psychischen Belastungen glaubhaft wahrnehmen.

Sönke Bock | **Zunahme von psychischen Belastungen und Burnout im Betrieb – was tun?!**

Die Arbeitsbedingungen haben sich in den letzten Jahren in vielen Betrieben erheblich geändert. Während man früher Aufgaben gemeinschaftlich gelöst hat, ist heute jeder für seinen Bereich zuständig und wird hierfür auch von der Betriebsleitung »verantwortlich« gemacht. Der Einzelne empfindet es zunächst z. T. noch als »Anerkennung«, dass man ihm so eine Aufgabe

anvertraut. Deshalb versucht er oder sie auch, auftretende Probleme allein zu lösen und nutzt hierfür die flexibleren Arbeitszeiten und weitere Möglichkeiten.

Dass dies keine Einzelfälle sind, kann man in den meisten Betrieben heute an einigen Auswirkungen sehr einfach feststellen. Die flexiblen Arbeitszeiten

DER AUTOR
Sönke Bock



ist IG
Metall-
Mitglied
und Vorsit-
zender des
Vorstands
der BG Holz
und Metall.

haben so zugenommen, dass kaum noch Fahrgemeinschaften stattfinden können, private Zusammenkünfte – wie z. B. anlässlich eines Geburtstags – sind im Betrieb selten geworden oder finden nur sehr kurz statt und auch »Feierabendgemeinschaften« zerfallen zusehends.

Jeder muss anscheinend mit seinen Problemen allein klarkommen, kaum eine Chance sich auszutauschen und sich mal »Luft« zu machen. Dieser Trend nahm während der letzten Wirtschaftskrise beim »Kampf« um den Arbeitsplatz und den Betrieb noch deutlich zu und wurde trotz der wirtschaftlichen Erholung danach nicht zurück gefahren.

Damit die Beschäftigten von all dem Arbeitsdruck und der Arbeitsintensivierung nicht überfordert werden, wären jetzt eigentlich die Vorgesetzten und die jeweiligen Arbeitgeber gefragt. Aber woher sollen die das wissen? Menschenführung wird nur in wenigen Ausbildungen vermittelt, wie z. B. beim Meister. Für alle möglichen Maschinen werden heute Zusatzausbildungen verlangt, nur für den Umgang mit Menschen scheint man als Vorgesetzter keine Ausbildung

zu benötigen, oder? Der Umgang mit bzw. das Führen von Menschen ist ja anscheinend ganz einfach.

Und wenn jemand »zusammenklappt« und es einfach nicht mehr schafft, neigen viele Vorgesetzte und Arbeitgeber dazu, die Ursachen im privaten Bereich zu suchen. Diese Erklärung mag zur »Selbstberuhigung« ja gut sein, aber hier gibt es kein Schwarz/Weiß, sondern nur Grauschattierungen, denn in so einem Fall ist dann in der Regel vieles zusammen gekommen und das (fehlende) Umfeld hat versagt. Weiter bringt diese Schuldzuweisung den Betrieb sowieso nicht, da der Mitarbeiter fehlt und keine Arbeitsleistung erbringt. Und das ist nur die Spitze des Eisbergs, über weitere Folgen von Stress und Überlastung – wie innere Kündigung oder sogar ernsthafte psychische Erkrankungen – ist hinreichend berichtet worden. Manches könnte eigentlich ganz einfach sein: Ein gutes Betriebsklima, ein offener und kollegialer Umgang miteinander – das würde schon helfen. Entlastend wäre es auch, wenn Vorgesetzte sich für die Probleme der Beschäftigten wirklich interessierten und Hilfe anbieten würden. Das liegt aber nicht jedem Vorgesetzten und in

ihrer Ausbildung wurde es ihnen oft nicht vermittelt.

Auch wenn der Betrieb dafür zuständig ist, den Anspruch des Arbeitsschutzgesetzes »die Arbeit für die Beschäftigten menschengerecht zu gestalten« zu erfüllen, ist er nicht völlig auf sich gestellt. Auch die Unfallversicherungsträger haben nach dem Sozialgesetzbuch VII einen erweiterten Präventionsauftrag, und ihre Aufgabe ist es, möglichen arbeitsbedingten Erkrankungen der Beschäftigten mit allen geeigneten Mitteln zu begegnen. Sie sollen die Betriebe hierzu unterstützen, informieren, beraten und können ihrem Rat notfalls auch Nachdruck verleihen.

Aus meiner persönlichen Erfahrung in der Selbstverwaltung der Berufs-

genossenschaft Holz und Metall weiß ich, dass dieser allgemein formulierte Auftrag gerade bei Stress und psychischen Belastungen nicht leicht zu erfüllen ist. Denn Stress und seine Folgen kann man »nicht messen«. **Und es wäre hilfreich, konkretere und verbindlichere Handlungsanleitungen zu haben**, die uns sagen, auf was geachtet werden muss, wenn es darum geht, Arbeit so zu gestalten, dass sie die Menschen nicht überlastet und krank macht. **So wäre es aus meiner Sicht nicht nur hilfreich, sondern sogar dringend erforderlich, hier einen geeigneten Rahmen zum Schutz der Beschäftigten, z.B. durch eine Stressverordnung, vorzugeben.** Eine gute »Betriebs- und Wartungsanweisung« für den Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern würde sich für alle lohnen.

Hans-Peter Kern | **Wir brauchen eine gesetzliche Regelung zu psychischen Fehlbelastungen**

Ich bin der Meinung, dass eine gesetzliche Regelung zum Thema psychische Fehlbelastungen dringend erforderlich ist. Immer wieder müssen sich Betriebsräte in Ihren Betrieben bei den Verhandlungen darüber,

was in einer Gefährdungsbeurteilung enthalten sein sollte, mit Ihren Arbeitgebern streiten. Die Arbeitgeber sind häufig der Meinung, dass psychische Belastungen in einer Gefährdungsbeurteilung nicht erfasst werden müs-



DER AUTOR

Hans-Peter Kern



ist Betriebsrat bei Bosch Reutlingen und alternder Vorsitzender des Vorstands der BG ETEM.

sen, weil sie im § 5 Arbeitsschutzgesetz nicht ausdrücklich genannt werden. Erst in langwierigen Verhandlungen oder sogar Einigungsstellungsverfahren ist das Thema psychische Fehlbelastungen in den Gefährdungsbeurteilungen unterzubringen. Bis es dann im Betrieb zu konkreten Verbesserungsmaßnahmen kommt, können durchaus Jahre vergehen. Das ist nicht im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes, und es ist zum Nachteil der Kolleginnen und Kollegen.

Ich habe das im eigenen Betrieb erleben müssen. Unser Betriebsrat hatte nämlich darauf gedrängt, die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz in einer Gefährdungsbeurteilung zu erfassen. Das Management hingegen wählte eine Blockadehaltung und argumentierte u. a. damit, psychische Belastungen seien im Arbeitsschutzgesetz ja gar nicht genannt. So mussten wir über zwei Jahre verhandeln und konnten trotz aller Hartnäckigkeit diese Verhandlungen letztlich nicht zufriedenstellend abschließen. Unsere Erfahrung dabei: Wenn der Arbeitgeber hinsichtlich der psychischen Belastungen mauert, kann er sich die doch recht ungenauen und sehr allgemein gehaltenen Formulierungen des

Arbeitsschutzgesetzes, z. B. im § 5, zunutze machen. Das lässt sich zwar überwinden, aber das kann ein langer Konflikt werden. Denn im § 5 sind zwar die physikalischen, chemischen und biologischen Einwirkungen auf die Gesundheit genannt, nicht aber die psychischen Einwirkungen. Dass diese auch gemeint sind, erschließt sich nur indirekt. Das zu klären kann für einen Betriebsrat eine aufwändige Sache werden, und so war das auch bei uns.

Aber nicht nur eine Präzisierung des Arbeitsschutzgesetzes selbst wäre hilfreich. Die dort genannten Unterpunkte – z. B. die Beachtung der Arbeitsabläufe, der Arbeits- und Fertigungsverfahren usw., also im Grunde die gesamte Arbeitsorganisation oder auch die Gestaltung der Arbeitszeit sind ja nur Stichworte. **Der betrieblichen Praxis wäre sehr geholfen, wenn in einem untergesetzlichen Regelwerk genauer und detaillierter ausgeführt wäre, was genau denn da untersucht und beachtet werden soll und welche konkreten Gestaltungsanforderungen sich daraus ergeben könnten.** Zwar nennt z. B. die noch recht neue Leitlinie zur Gefährdungsbeurteilung der Gemeinsamen Deut-

schen Arbeitsschutzstrategie auch die psychischen Faktoren und führt einige wichtige davon im Einzelnen auf. Aber das sind letztlich unverbindliche Empfehlungen. Notwendig wären außerdem noch verbindliche Vorgaben, die sich an den Arbeitsgeber richten, der im betrieblichen Arbeitsschutz die Letztverantwortung trägt. Dann kämen auch die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte besser zum Tragen.

Mich erreichen immer wieder Schilderungen von Kolleginnen und Kollegen, die auch heute noch mit genau den gleichen Problemen zu kämpfen haben. Das Arbeitsschutzgesetz trat 1996 in Kraft, bis heute ist es noch nicht richtig umgesetzt, das kann aus meiner Sicht doch nicht sein. In den Medien ist das Thema der psychi-

schen Fehlbelastungen überall präsent, aber die Arbeitgeber sträuben sich immer noch, dieses Thema in geeigneter Form im Betrieb anzugehen und die tatsächlich real existierenden Fehlbelastungen zu erfassen und abzuschaffen. **Wenn wir eine gesetzliche Regelung zur Erfassung der psychischen Fehlbelastungen hätten, wäre dieses Thema klar und eindeutig geklärt und unseren Betriebsräten aber natürlich auch unseren Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben geholfen.** Aus meiner Erfahrung in der Selbstverwaltung der BG ETEM möchte ich hinzufügen: Auch die Berufsgenossenschaften stehen vor der Aufgabe, ihr Regelwerk zu überprüfen und es stärker auf die psychischen Fehlbelastungen und Gesundheitsrisiken auszurichten.

Peter Camin | **Eine Anti-Stress-Verordnung könnte für die betriebliche Praxis eine große Hilfe sein**

Wer die Arbeitsbedingungen in den Betrieben kennt, der weiß, dass Stress und psychische Belastungen dort längst zu einem zentralen Problem geworden sind. Die Betriebsräte sind damit ständig konfrontiert und machen auch oft die Erfahrung, dass

die betrieblichen Instrumente, dagegen etwas zu unternehmen, unzureichend sind. Das betrifft vor allem die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz. Über eine Gefährdungsbeurteilung psychische Fehlbelastungen aufzuspüren, genau-



DER AUTOR

Peter
Camin



ist Konzern-
betriebs-
ratsvorsit-
zender bei
Hydro-Alu-
minium.

er zu erkennen und sie zu vermindern ist in der Regel ein lang andauernder konflikthafter Prozess, der den Betriebsräten sehr viel abverlangt. Das erst recht, wenn der Arbeitgeber sich dem Vorhaben verweigert.

Deshalb unterstütze ich die Initiative der IG Metall zu einer konkreteren und verbindlicheren Regelung, etwa über eine Anti-Stress-Verordnung. Das bedeutet nicht, einem veralteten Gebote-Verbote-Stellvertreter-Arbeitsschutz das Wort zu reden. Auch andere Gefährdungsfaktoren sind ja in Arbeitsschutzverordnungen auf der Basis des Arbeitsschutzgesetzes geregelt – Gefahrstoffe, Heben und Tragen schwerer Lasten, Lärm usw. Was spräche also dagegen, das bei den psychischen Belastungen auch zu tun? **Ähnlich wie bei den anderen Arbeitsschutzverordnungen würden damit die betrieblichen Gestaltungsspielräume und die entsprechenden Mitbestimmungsrechte der Betriebs-**

räte in keiner Weise eingeschränkt. Ich finde, sie würden eher unterstützt.

Manchmal höre ich das Argument: Wozu denn noch mehr Paragraphen? Es gibt schon so viele, und die werden nicht beachtet. Was würde sich ändern, wenn noch weitere hinzukämen? Automatisch würde sich natürlich nichts ändern. Wie jede andere Arbeitsschutzverordnung würde auch eine Anti-Stress-Verordnung davon leben, dass sie von den Akteuren aktiv umgesetzt wird, sonst bliebe sie reines Papier. Vieles würde wie bisher auch schon von der Aktivität und Durchsetzungsfähigkeit der Betriebsräte abhängen. Aber ihre Möglichkeiten, etwas durchzusetzen, würden sich zweifellos verbessern. Auch die Handlungsmöglichkeiten der Arbeitsschutzbehörden könnten sich so verbessern – vorausgesetzt, sie verfügen über das ausreichende Personal, das auch zu diesem Themen ausreichend qualifiziert ist.

IV Wolfhard Kohte: Psychische Belastungen und arbeitsbedingter Stress – Mögliche rechtliche und sonstige Regulierungen*

Möglichkeiten aktueller Regulierung

In diesem Text steht die Frage nach rechtlicher Regulierung im Vordergrund, die nach den verschiedenen Handlungsebenen zu unterscheiden ist.

Umsetzung des Gemeinschaftsrechts

In dem 2009 veröffentlichten Bericht der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz »Stress at Work – Facts and Figures« wird zur rechtlichen Grundlage darauf verwiesen, dass die Bekämpfung von Stress zu den Pflichten des Arbeitgebers nach Art. 5 der Richtlinie gehört, da der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer von ihm »in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen« zu gewährleisten ist. Diese Kategorie ist übernommen worden aus dem bereits oben angesprochenen ILO-Übereinkommen 155 zum Arbeitsschutz und zur Arbeitsumwelt, das mit dieser Formel einen umfassenden und ganzheitlichen Gesundheitsschutz verlangt hat. In der Empfehlung 164 der ILO, die zu diesem

Übereinkommen ergangen ist, ist daher auch konsequent die Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress zu den zentralen Handlungsfeldern gerechnet worden.

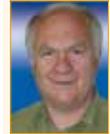
In verschiedenen Nachbarstaaten ist die umfassende Anforderung des Art. 5 der Richtlinie, mit der das ILO-Niveau bekräftigt wird, in die grundlegenden Arbeitgeberpflichten aufgenommen worden. ...

Mögliche rechtliche Konsequenzen in Deutschland

Eine entsprechende Formulierung könnte zum Beispiel in § 3 Abs. 1 ArbSchG eingefügt werden. Dort könnte als ein neuer Satz 2 in Anlehnung an den Text der Richtlinie formuliert werden, dass sich die Schutzmaßnahmen auf alle Aspekte beziehen, die die Arbeit betreffen. Es könnte weiter eine Einfügung nach französischem Vorbild vorgenommen werden »insbesondere den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten«. Eine solche Verknüpfung mit den Grundpflichten nach Art. 5 der Richtlinie passt gut zur Rechtsprechung des

DER AUTOR

Wolfhard Kohte,



Professor für bürgerliches Recht, deutsches und europäisches Arbeits-, Unternehmens- und Sozialrecht an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

* Die vollständige Fassung dieses Gutachtens (mit Anhängen) ist enthalten in: Lothar Kamp/Klaus Pickshaus (Hrsg.): Regelungslücke psychische Belastungen schließen. Reihe Arbeit und Soziales der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf 2011, S. 10-67.



Europäischen Gerichtshofs (EuGH), die die umfassende Aufgabenerfüllung bereits 2001 hervorgehoben hat¹; sie dürfte auch besser vermittelbar sein als eine spezifische Definition des Gesundheitsbegriffs, die in § 1 oder 2 ArbSchG aufzunehmen wäre.

Die zentralen »general principles of prevention«, die in Art. 6 der Rahmenrichtlinie normiert sind, sind bisher in § 4 ArbSchG nur unvollständig aufgenommen worden. Gerade wichtige Aspekte, die für die Bekämpfung und Verringerung von arbeitsbedingtem Stress maßgeblich sind, sind im bisherigen deutschen Gesetzestext nicht oder nur schwer auffindbar. Am einfachsten ist es, von der englischen Fassung der Richtlinie auszugehen. Danach verlangt Art. 6 Abs. 2d der Rahmenrichtlinie zunächst die Gestaltungspflicht »adapting the work to the individual« Diese Anpassung der Arbeit an die einzelnen Menschen gehört zwar zum zentralen Programm der menschengerechten Gestaltung der Arbeit, die in § 2 ArbSchG aufgenommen worden ist; gleichwohl ist sie wesentlich besser verständlich, wenn sie explizit auch in § 4 ArbSchG als eigen-

ständige Teilpflicht normiert wird. Dies gibt zugleich die Gelegenheit, die im deutschen Gesetz gestrichene Pflicht zur Vermeidung bzw. Verringerung monotoner Arbeit und zur Erleichterung bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus ausdrücklich aufzunehmen.

Mehr Klarheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Die Formulierung war ursprünglich im Arbeitsschutzrahmengesetz vorgeschlagen, ist jedoch 1996 der Verschlingung des Gesetzes zum Opfer gefallen. Dies war nicht sachgerecht, denn die Rechtsunterworfenen (sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer) können auf diese Weise nur schwer erkennen, welchen Pflichten sie unterliegen und welche Rechte sie geltend machen können. Eine solche Eindeutigkeit verlangt jedoch der Europäische Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung². Der EuGH hat bereits mehrfach in gesundheitsbezogenen Fällen ausdrücklich auf die Notwendigkeit einer hinreichend klaren und transparenten Umsetzung konkreter Pflichten und Rechte verwiesen. In dem letzten einschlägigen Urteil vom

¹ EuGH 15.11.2001 – C-49/00 – Slg. 2001, I-8575 ff. (Italien)

² Dazu am Beispiel von Art. 6 Abs. 2d Kohte in Oetker/Preis (Hrsg.) EAS B 6100 Rn. 58

19. Mai 2011 zum Lärmschutz³ hat er die Notwendigkeit einer solchen Umsetzung ausdrücklich bekräftigt und dazu noch einmal auf das Grundsatzurteil vom 30.5.1991 verwiesen, das in einem Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland ergangen war⁴. Gerade die schwierigen Erfahrungen mit der Interpretation des elementaren Gebotes der Achtung menschengerechter Gestaltung der Arbeit⁵ haben deutlich gezeigt, dass typischerweise § 3 ArbSchG nicht als die Pflicht zur Vermeidung von psychosozialen Stress sowie als Pflicht zur Reduzierung monotoner und repetitiver Arbeit oder als Sicherung spiegelbildlicher Arbeitnehmerrechte verstanden wird.

Eine solche Regulierung ist auch weiterhin aktuell. Man kann nicht davon sprechen, dass generell monotone Arbeiten zurückgedrängt werden. Dies ist zwar in einzelnen Bereichen der

Industrie der Fall⁶, doch finden wir in einfachen Bereichen der Dienstleistungen (z. B. Versand und Verpackung von Waren) neue Formen monotoner Arbeit, die schwerlich den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zur Verringerung repetitiver Arbeit entsprechen⁷. ...

Eine vergleichbare Ergänzung von § 5 ArbSchG könnte darauf gestützt werden, dass auch weiterhin in deutlich weniger als der Hälfte der Betriebe Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden, die psychische Belastungen einbeziehen⁸, obgleich im Rahmen der GDA inzwischen eine gut verständliche Arbeitshilfe im Netz eingestellt worden ist⁹. Eine solche Klarstellung des Gesetzes könnte auch die Aufsichtsbehörden veranlassen, die sich inzwischen auf die LASI-Veröffentlichung LV 52 (LASI – Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstech-

3 EuGH 19.5.2011 – C 256/10 – Barcenilla Fernández

4 EuGH 30.05.1991 – C 361/88 – Slg. I 2567; vgl. Bückler/Feldhoff/Kohte Rn. 182

5 Zuletzt ausführlich Kohte Jahrbuch Gute Arbeit 2011 S. 291 ff.

6 Nach der Finanzkrise wird auch in bestimmten Bereichen von der Verkürzung von Taktzeiten berichtet

7 Dazu der Sachverhalt BAG BB 2008, 1454 sowie LAG Chemnitz BB 2009, 165 mit Anmerkung Kohte/Weber Juris-PR ArbR 23/2009 Nr. 1

8 Lenhardt/Ertel/Morschhäuser WSI-Mitteilungen 2010, 337

9 www.gefaehrungsbeurteilung.de; www.gda-portal.de

nik – Anm. d. Redaktion) zur Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis stützen können, mit größerer Konsequenz Maßnahmen vorzunehmen, wenn Gefährdungsbeurteilungen fehlen oder – was häufiger der Fall ist – unvollständig sind. Dies würde es den Behörden auch nahelegen, in solchen Fällen zunächst Revisionschreiben zu verfassen und in eine Kommunikation mit den betrieblichen Akteuren einzutreten, die zielgerichtet auf Beratung und, wenn diese nicht erfolgreich ist, auf Anordnung gerichtet wäre.¹⁰

Konkretisierung durch eine Verordnung?

In mehreren Mitgliedsstaaten sind die Aufgaben der Vermeidung/Verringerung von arbeitsbedingtem Stress im Rahmen der Rechtsetzung nicht der Gesetzgebung zugeordnet, sondern durch konkretisierende Verordnungen normiert worden. Eine solche Regelung hat den Vorteil, dass sie ausführlicher und konkreter und damit für die betrieblichen Akteure besser verständlich ist, zumal Vorstellungen über mögliche Maßnahmen zur Stressreduzierung weit auseinandergehen. ...

Die vergleichbaren Verordnungen in Dänemark und Belgien bieten interessante Modelle auch für die deutsche Diskussion. Die dänische Verordnung entspricht dem arbeitswissenschaftlichen Stand zur Erfassung und Bewältigung von arbeitsbedingtem Stress. Sie legt den Schwerpunkt auf die Arbeitsorganisation und die Vermeidung von Organisationsformen, die typischerweise zu Stress führen können. Sie verlangt u. a. in § 9 die Vermeidung oder Begrenzung von einseitig belastender Arbeit sowie von einem Arbeitstempo, das auf kurze oder lange Sicht Gefahren für die physische oder psychische Gesundheit mit sich bringt und fordert zur Einschränkung isolierter Arbeit auf.

Um eine solche Arbeitsorganisation nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen sicherzustellen, bedarf es einer hinreichenden Planung. Dieser Zusammenhang ist bereits in §§ 90, 91 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) angelegt, doch enthält § 90 BetrVG – rechtssystematisch zutreffend – keine Planungspflicht des Arbeitgebers, sondern nur Kommunikationspflichten, wenn eine Planung erfolgt. Diese Pflicht ist in § 3 ArbSchG im Grundsatz normiert, doch bezieht sich der Organisationsbegriff

¹⁰ Kohte BG 2010, 384

in § 3 Abs. 2 ArbSchG im Wesentlichen auf die Arbeitsschutzorganisation¹¹. Die zur Stressbekämpfung anerkannte Gestaltung der Organisation betrifft dagegen vorrangig die Arbeitsaufgaben, die Eindeutigkeit der jeweiligen Arbeitsrollen und die Kommunikation zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten¹². ...

Technische Regeln aufstellen

... Die Entwicklung solcher Regeln ist auch für Deutschland geboten. Zwar gibt es eine reichhaltige Toolbox der BAuA, Material der Verbände – vor allem der Gewerkschaften sowie zahlreiche Instrumente und Veröffentlichungen arbeitswissenschaftlicher Berater¹³. Doch haben die technischen Regeln der Ausschüsse, z. B. für Gefahrstoffe oder Betriebssicherheit, aufgrund ihrer interessen- und ausbildungspluralen Zusammensetzung eine andere Akzeptanz. Sie spielen für die innerbetriebliche Verständigung und für Einigungsstellenverfahren eine wichtige Rolle und können der

Entlastung der Beteiligten sowie der Beschleunigung der Verhandlungsprozesse dienen.

Die Ausschüsse nach § 18 Abs. 2 Nr. 5 ArbSchG sind in der Regel maßnahmenorientiert und streben zügige, betrieblich realisierbare Maßnahmen an. Ich sehe darin im Wesentlichen einen Vorteil, weil die Erfahrungen der letzten Jahre gezeigt haben, dass auch eine engagierte Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen noch keine Garantie ist, um den »Sprung« zur Vereinbarung und Durchführung konkreter betrieblicher Änderungen zu gewährleisten. Dies ist aber erforderlich, da Gefährdungsbeurteilungen kein Selbstzweck sind, sondern die im Betrieb erforderlichen Regelungen und Maßnahmen vorbereiten und klären sollen. Hier fehlt bisher eine allgemeine betriebliche Praxis, die sich auf die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse stützt.

Denkbar ist es, einen gesonderten Ausschuss zu bilden, der dann sowohl Regeln für die Methoden der Gefährdungsbeurteilung als auch für die zu treffenden Maßnahmen ermittelt und formuliert. ...

¹¹ Kohte in Kollmer/Klindt ArbSchG § 3 Rn. 46 ff; Faber, Arbeitsschutzpflichten S. 298 ff.

¹² Hasselhorn/Portune S. 361, 365 ff mwN

¹³ Anschaulich der Überblick über schulbezogene Erhebungsverfahren auf der Website www.arbeitsschutz.nibis.de, vgl. Kohte RdJB 2008, 198, 209



Zusammenfassung: Drei-Ebenen-Modell

Die Übersicht hat gezeigt, dass der Diskussions- und Regelungsprozess, der mit der Rahmenvereinbarung zum arbeitsbedingten Stress 2004 auf europäischer Ebene begonnen hat, in der großen Mehrzahl der Mitgliedsstaaten zur Entwicklung und Verbesserung arbeitsschutzrechtlicher Instrumente geführt hat. Dabei sind in diesem Text die wichtigen kollektivvertraglichen Regelungen ausgeklammert worden; beachtlich ist es, dass in großem Umfang auch das staatliche Recht aktualisiert und modernisiert worden ist. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen, denn die Zusammenfassung und Auswertung der Aktivitäten durch den im Februar 2011 vorgelegten Bericht der Kommission ist wiederum geeignet, weitere Aktivitäten anzustoßen. In den jeweiligen Mitgliedsstaaten werden unterschiedliche Regelungsmuster praktiziert, sodass reichhaltiges Anschauungsmaterial zur Verfügung steht, das diskutiert und genutzt werden kann.

In wesentlichen arbeitswissenschaftlichen Fragen besteht allerdings ein beachtliches Maß an

Übereinstimmung, weil zwischen Arbeitsorganisation, Arbeitsumwelt und arbeitsbedingtem Stress ein enger Zusammenhang gesehen wird. Das transaktionale Verständnis von Stress und das auch in der DIN EN ISO 10075 international anerkannte Belastungs-/Beanspruchungskonzept sind eine Basis für mögliche Regelungen, die eine Versachlichung der Diskussion ermöglichen und einer »Psychiatisierung« des Themas entgegenwirken.

Weiter ist allgemein die präventive Dimension dieser Gestaltungsaufgabe anerkannt. Zeitlich nachhaltigem Stress ist entgegenzutreten, weil er nachhaltige Ungleichgewichtslagen der Über- bzw. Unterforderung bewirkt, die zu gesundheitlichen Schädigungen führen können. Der Erfahrungssatz, dass auf Stress individuell unterschiedlich reagiert werden kann, ist auch bei physischen Beeinträchtigungen zu beobachten. Aus ihm kann ausschließlich abgeleitet werden, dass die Maßnahmen des Gesundheitsschutzes, soweit sie die Stärkung der persönlichen Ressourcen betreffen, individuell unterschiedlich zu konzipieren und zu realisieren sind. Dagegen sind die organisatio-

nalen Belastungen generell zu verringern.

Gesetz, Verordnung und Regeln gestalten

Zur Regulierung wird hier ein Dreiebenenmodell vorgeschlagen, das Gesetz, Verordnung und Regeln betrifft.

Gesetze: Im ArbSchG sind die präventiven Regeln in § 4 ArbSchG nachzubessern. Der umfassende, alle Aspekte der Arbeit betreffende Aufgabenbereich der Pflichten nach § 3 ArbSchG, der auch psychosoziale Aspekte und die Vermeidung und Reduzierung von Stress umfasst, ist in Anlehnung an das französische und niederländische Recht zu verdeutlichen. Ebenso ist der umfassende Charakter der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG zu verdeutlichen. Schließlich ist die Gestaltung der Arbeitszeitorganisation für die Gesundheit der Beschäftigten als eindeutige Pflicht auszugestalten und Art. 13 der RL 2003/88/EG explizit umzusetzen.

Verordnungen: Die sehr knappen Formeln der Gesetzgebung sind zwar unverzichtbar und wichtig, doch bedürfen sie weiter der Konkretisierung durch mindestens eine Verordnung.

Die dänische Verordnung zur Arbeitsorganisation und die belgische Verordnung zu psychosozialen Risiken liefern zwei Modelle, welche Regelungen hier möglich sind.

Technische Regeln: Solche Verordnungen sind durch Regeln mithilfe beratender Ausschüsse weiter zu konkretisieren. Im Moment bieten sich Regeln zur Gefährdungsbeurteilung von Stresslagen an. Im weiteren Verlauf ist es allerdings wichtiger, Regeln zu formulieren, die die Maßnahmen- und Handlungsebene in den Mittelpunkt stellen.

Eine solche Regulierung soll zunächst den Betriebsparteien ihre Rechte und Pflichten vor Augen führen und Einigungsstellenverfahren nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG erleichtern und beschleunigen. Ebenso soll den Aufsichtsbehörden Sicherheit vermittelt werden: dass, wann und wie sie entsprechende Anordnungen erlassen können. Natürlich dient eine solche Regulierung letztlich auch dem individuellen Rechtsschutz, der durch die Rechtsprechung des BAG erleichtert worden ist¹⁴.

¹⁴ BAG AP Nr. 29 zu § 618 BGB m. Anm. Kohte

V Wolfgang Bödeker/Michael Friedrichs: Kosten der psychischen Erkrankungen und Belastungen in Deutschland*

DIE AUTOREN

Dr. Wolfgang
Bödeker



Dipl.-Ma-
thematiker,
Gesund-
heitsöko-
nom, Bun-
desverband
der Be-
triebskran-
kenkassen,
Essen

Michael
Friedrichs
Dipl.-Ma-
thematiker,
Institut für
Prävention
und Ge-
sundheits-
förderung
am Univer-
sitätsklini-
kum Essen,
Team
Gesundheit

Gegenstand des Kurzgutachtens

Psychische Störungen sind eine wesentliche Ursache für Kurz- und Langzeit-Arbeitsunfähigkeit sowie Frühverrentung. Die wirtschaftlichen Belastungen durch diese Erkrankungen sind wegen der Kombination aus hohem Verbreitungsgrad, frühem Einsetzen und möglicherweise ungünstigem, langen Krankheitsverlauf bedeutend ... Es wird geschätzt, dass mehr als 27% der erwachsenen Bevölkerung innerhalb der Europäischen Union (EU) im Alter von 18 bis 65 Jahren, d. h. ca. 83 Millionen Menschen jährlich, mindestens eine Form einer psychischen Störung durchleben. Die jährlichen Gesamtkosten wurden in Europa für das Jahr 2004 auf 240 Milliarden Euro geschätzt. Der größte Teil dieser Kosten (55%) ist mit indirekten Kosten, also Produktionsverlusten verbunden, die sich auf 132 Milliarden Euro belaufen. ...

Ermittlung der Kosten psychischer Störungen

Die Kosten psychischer Störungen sind Bestandteil der Krankheitskostenrechnung des Statistischen

Bundesamtes. Hierin werden die direkten von den indirekten Krankheitskosten unterschieden. Direkte Kosten bezeichnen sowohl die mit der Krankheitsbehandlung als auch mit Präventions-, Rehabilitations-, oder Pflegemaßnahmen verbundenen Ausgaben (Ressourcenverbrauch). Hierzu zählen auch die Verwaltungskosten aller privaten und öffentlichen Leistungserbringer. Die indirekten Krankheitskosten dagegen ergeben sich als Verlust an Erwerbsjahren durch Arbeitsunfähigkeit, Invalidität und vorzeitigen Tod in Folge einer Erkrankung (Ressourcenverlust). Das Statistische Bundesamt ermittelt in Zweijahresabständen die direkten Krankheitskosten sowie den Verlust an Erwerbsjahren für Deutschland und beschreibt das genaue methodische Vorgehen (Destatis 2010). Für diesen Bericht wurden die aktuellen Berechnungen für das Jahr 2008 verwendet. ...

Kosten der arbeitsbedingten psychischen Störungen

Für Deutschland wurden die jährlichen Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen auf insgesamt 43,9 Milliar-

* Die vollständige Fassung dieses Gutachtens (mit Anhängen) ist enthalten in: Lothar Kamp/Klaus Pickshaus (Hrsg.): Regelungslücke psychische Belastungen schließen. Reihe Arbeit und Soziales der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf 2011, S. 10-67.

den Euro geschätzt, die sich aus ca. 19 Milliarden Euro direkter und 25 Milliarden Euro indirekter Kosten zusammensetzen (Bödeker et al. 2002, 2006, 2008). Bei den direkten Kosten nehmen die psychischen Störungen mit ca. drei Milliarden Euro nach den Muskel-Skelett-Erkrankungen den zweiten Rang ein. Im Hinblick auf die indirekten Kosten lösen die psychischen Störungen mit ca. 3,3 Milliarden Euro die zweithöchsten Kosten aus, bezüglich der indirekten Kosten durch Frühberentung sogar die höchsten.

In der gesundheitspolitischen Diskussion spielt das Krankengeld für die Krankenkassen eine besondere Rolle. Ist ein Arbeitnehmer länger als sechs Wochen krank, übernehmen die Krankenkassen die Krankengeldzahlungen und erhalten darüber hinaus keine Arbeitgeberbeiträge mehr. Die Kosten der Gesetzlichen Krankenversicherung für arbeitsbedingte Krankengeldleistungen aufgrund von psychischen Störungen wurden auf jährlich rund 300 Millionen Euro geschätzt.

Erwerbsunfähigkeit stellt die Rentenversicherung vor eine doppelte He-

rausforderung. Zum einen muss die Versicherung Rentenzahlungen leisten. Zum anderen entgehen der Rentenkasse Beitragszahlungen. Diese finanziellen Folgen der arbeitsbedingten Frühberentung für die Gesetzliche Rentenversicherung belaufen sich auf rund 490 Millionen Euro jährlich. ...

Kosten arbeitsbedingter psychischer Belastungen

Nachdem ... die Kosten psychischer Störungen ermittelt wurden, soll nun eine Abschätzung der Kosten aufgrund von psychischen Belastungen vorgenommen werden. ... Hiernach belaufen sich die direkten Kosten über alle Krankheiten auf ca. zehn Milliarden Euro, von denen der größte Teil auf Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychische Störungen zurückgeht. Unter den psychischen Störungen sind die Störungen durch psychotrope Substanzen sowie die affektiven Störungen und Depressionen von besonderer Bedeutung. ... Hiernach lassen sich bei Männern ca. 24% und bei Frauen ca. 13% des Arbeitsunfähigkeitsgeschehens auf psychische Belastungen nach dem Anforderungs-Kontroll-Modell zurückführen. Bei beiden Geschlechtern wird für die psychischen Störungen



durch psychotrope Substanzen mit ca. 30% das höchste attributive Risiko ausgewiesen.

Die arbeitsbedingten indirekten Kosten in Folge psychischer Belastungen belaufen sich auf jährlich ca. sechs Milliarden Euro, sofern lediglich die verlorenen Erwerbsjahre aufgrund von Arbeitsunfähigkeit bewertet werden.

Unter Einbeziehung auch der Invalidität und Mortalität ergeben sich ca. 20 Milliarden Euro. In dieser Perspektive werden den psychischen Störungen nahezu dieselben indirekten Kosten zugeordnet wie den Muskel-Skelett-Erkrankungen, nämlich jeweils ca. 4,5 Milliarden Euro. ...

Zusammenfassung

In der nachfolgenden Übersicht werden resümierend die Schätzungen der Kosten psychischer Störungen und psychischer Belastungen zusammengestellt.

Übersicht: Krankheitskosten durch psychische Störungen		
Insgesamt		
Direkte Kosten		28,6 Mrd €
Verlorene Erwerbsjahre	763.000	
Davon AU	196.000	
Invalidität	524.000	
Mortalität	43.000	
Indirekte Kosten		
Produktionsausfall		26,1 Mrd €
Ausfall Bruttowertschöpfung		45,4 Mrd €
Arbeitsbedingt		
Direkte Kosten		3,0 Mrd €
Indirekte Kosten		3,3 Mrd €
Folgekosten für Sozialversicherung		
GKV (Krankengeld)		0,3 Mrd €
RV		0,5 Mrd €
Krankheitskosten durch psychische Belastungen¹		
Direkte Kosten		9,9 Mrd €
Indirekte Kosten		
nur Arbeitsunfähigkeit		6,1 Mrd €
Arbeitsunfähigkeit, Invalidität, Mortalität		19,3 Mrd €

¹ nach dem Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek

Auf der Basis der Krankheitskostenrechnung 2008 muss davon ausgegangen werden, dass psychische Störungen ca. 11% der jährlichen direkten Krankheitskosten und ca. 18% aller verlorenen Erwerbsjahre verursachen. Den direkten Kosten von 28,6 Milliarden Euro stehen ein Produktionsausfall von 26 Milliarden Euro sowie ein Ausfall an Bruttowertschöpfung von 45 Milliarden Euro (1,8% des Bruttoinlandprodukts) gegenüber.

Arbeitsbedingte Belastungen haben hieran mit drei Milliarden Euro direk-

ten und 3,3 Milliarden Euro indirekten
Kosten einen beträchtlichen Anteil.

Arbeitsbedingten psychischen Be-
lastungen, die in dem vorliegenden
Kurzgutachten durch das Anforderungs-Kontroll-Modell operationali-
siert wurden, können direkte Krank-
heitskosten von 9,9 Milliarden Euro

und indirekte Kosten von bis zu 19,3
Milliarden Euro zugeordnet werden.

Zwischenzeitlich liegen überzeugen-
de wissenschaftliche Belege vor, die
ein umfassendes Gesundheitsma-
nagement auch aus Unternehmens-
sicht auf Basis konventioneller öko-
nomischer Motive rechtfertigen. ...



VI Anhang

1. Internetadressen

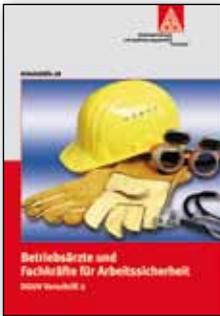
Informationen der IG Metall zu Guter Arbeit	www.igmetall.de/gutearbeit http://extranet.igmetall.de (› Praxis › Rat und Tat)
Website von Hans-Jürgen Urban	www.hans-juergen-urban.de
Zeitschrift »Gute Arbeit.« aus dem Bund-Verlag	www.gutearbeit-online.de
Europäische Arbeitsschutzagentur	http://osha.eu/en und http://osha.europa.eu/de/front-page/View
Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie.....	www.gda-portal.de
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung	www.dguv.de
Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI).....	http://lasi.osha.de
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)	www.baua.de www.baua.de/Themen von A-Z/psychische Fehlbelastung-Stress/psychische Fehlbelastung-Stress.html
Bericht der Bundesregierung »Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit« (SUGA)	www.baua.de/de/publikationen/ Fachbeitraege/Suga-2010.html
Gesetze und Verordnungen zum Arbeitsschutz.....	www.bmas.bund.de (› Gesetze › Arbeitsschutz)
Verordnungen und Technische Regeln zum Arbeitsschutz	www.baua.de (› Informationen für die Praxis→ Rechtsgrundlagen)
Informationen zum autonomen Recht der Unfallversicherungsträger	http://de.osha.europa.eu (› Recht › autonomes Recht der UVT) www.dguv.de (› Prävention › Vorschriften, Regeln und Informationen)
Hans Böckler Stiftung	www.boeckler.de
Psychische Gesundheit im Erwerbsleben	www.iga-info.de
IG Metall-Kampagne Tatort Betrieb	www.tatort-betrieb.de
Wiki Gute Arbeit	www.wiki-gute-arbeit.de

2. Materialien Anti-Stress-Paket

Das »Anti-Stress-Paket« der IG Metall beinhaltet einen USB-Stick mit Texten, Materialien und Handlungshilfen zu psychischen Belastungen und Arbeitszeit, etwa das StressBarometer und der Arbeitszeit-TÜV. Zu bestellen unter www.igmetall.de/shop, Suchbegriff: Anti-Stress-Paket. Es kostet 6 Euro.



Arbeitshilfe zur DGUV Vorschrift 2



Mit der DGUV Vorschrift 2 »Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit« gibt es seit Januar 2011 erstmals für Berufsgenossenschaften und Unfallkassen eine einheitliche und gleich lautende Vorgabe zur

Konkretisierung des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG). Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung der Beschäftigten erhält damit eine neue und zeitgemäße Grundlage. Die Arbeitshilfe der IG Metall erläutert die Bestimmungen der neuen Vorschrift, informiert die Betriebsräte über ihre umfassenden Mitbestimmungsrechte und bietet ihnen einen Leitfaden zur Umsetzung der Verordnung. Besonderes Gewicht liegt auf der Verbindung zur Gefährdungsbeurteilung und zur Erfassung und Verminderung psychischer Belastungen bei der Arbeit.

Jahrbuch Gute Arbeit

Die Zeitbombe Arbeitsstress tickt. Chronische Erschöpfung, Burnout, Depressionen sind die häufigsten Folgen. Das Jahrbuch Gute Arbeit 2012 dokumentiert Befunde, Regelungsbedarf und Strategien. Für Mitglieder gibt es eine wesentlich günstigere Sonderausgabe.



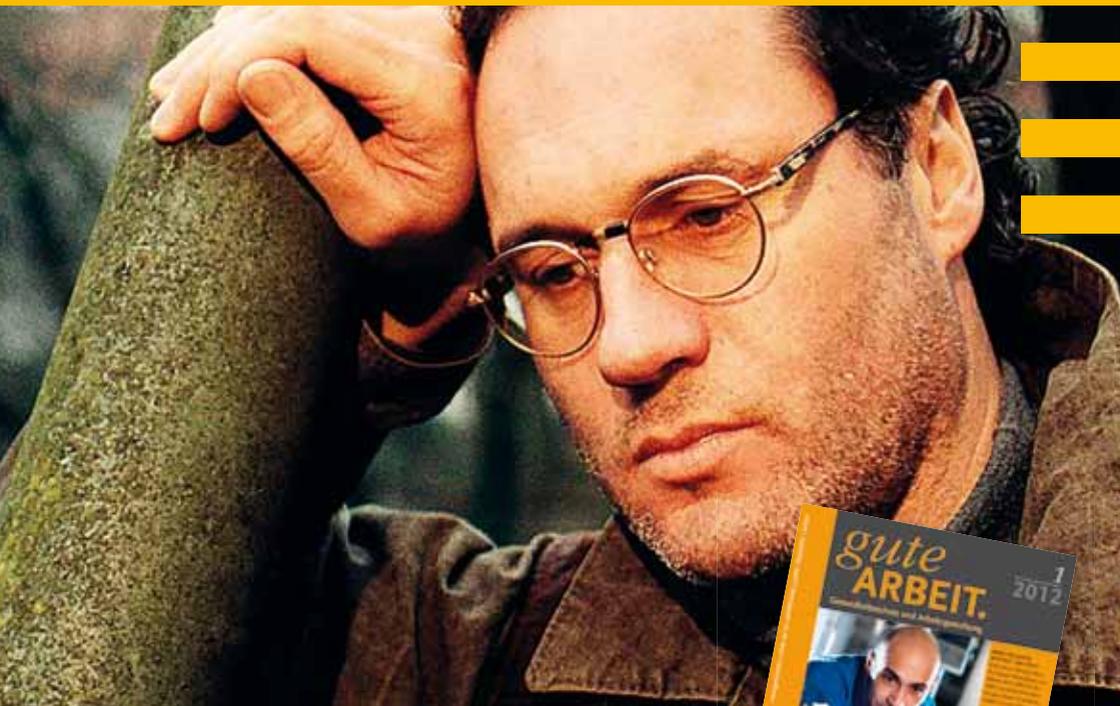
BESTELLUNG

Alle Materialien sind bestellbar im Extranet. Das **Anti-Stress-Paket** unter www.igmetall.de/extranet > Rat + Tat > Gesundheit.

Die **DGUV Vorschrift 2** unter www.igmetall.de/extranet > Shop, Suchbegriff: DGUV Vorschrift 2.

Das **Jahrbuch Gute Arbeit** unter www.igmetall.de/extranet > Rat+Tat > Gute Arbeit.





Gute Arbeit., die Fachzeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung, bietet 11 x jährlich

- Entwicklungen und Trends im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Betriebsvereinbarungen, Gerichtsentscheide und gesetzliche Regelungen
- Wege zu menschengerechter Arbeitsgestaltung in Betrieben und Büros, in der Fertigung und bei der Bildschirmarbeit
- Hintergrundinformationen und Praxistipps zum Umgang mit Gefahrstoffen, Stress, psychischen Belastungen, Lärm und Mobbing
- Handlungsmöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte für Betriebs- und Personalräte im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gute Arbeit. ist ein für die Betriebsratsarbeit erforderliches Hilfsmittel im Sinne des § 40.2 BetrVG und muss der Interessenvertretung auf Verlangen zur Verfügung gestellt werden.

Fordern Sie jetzt Ihr Test-Abo an und Sie erhalten die nächsten zwei Ausgaben kostenlos:
www.bund-verlag.de/zeitschriften/gute-arbeit/testabo



**BUND
VERLAG**

Bund-Verlag GmbH
Leserservice
Postfach
60424 Frankfurt
Service-Telefon:
069 / 79 50 10 - 96
Fax:
069 / 79 50 10 - 12
Internet:
www.bund-verlag.de
E-Mail:
abodienste@bund-verlag.de

www.igmetall.de