

Karina Becker/Ulrich Brinkmann/
Thomas Engel/Rolf Satzer



Handbuch Gesundheit & Beteiligung

Neue Instrumente für den
Gesundheitsschutz in
Betrieben & Behörden
Aktualisierte Ausgabe

Karina Becker/Ulrich Brinkmann/Thomas Engel/Rolf Satzer
Handbuch Gesundheit & Beteiligung

Karina Becker, Dr., geboren 1976, ist Soziologin und promovierte am Max-Weber-Kolleg in Erfurt zum Thema Finanzmarktkapitalismus. Sie forscht als Akademische Rätin an der Universität Trier, am Arbeitsbereich Wirtschaftssoziologie. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind Analysen zum Spannungsfeld von Gesundheit und Markt, Mitbestimmung und betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz. Kontakt: becker@uni-trier.de

Ulrich Brinkmann, Dr., geboren 1967, ist Professor für Wirtschaftssoziologie an der Universität Trier. Nach dem Studium der Politikwissenschaft, Volkswirtschaftslehre und Anglistik in Marburg, der Promotion an der Universität Trier, Forschungstätigkeit am Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB) in Recklinghausen habilitierte er 2009 an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in der Organisationssoziologie, Arbeitssoziologie, Verbändeforschung und der Soziologie der industriellen Beziehungen. Kontakt: brinkman@uni-trier.de

Thomas Engel, geboren 1974, forscht und lehrt als Soziologe an der Friedrich-Schiller-Universität Jena am Arbeitsbereich Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie des Instituts für Soziologie. Sein Fokus liegt auf den Themen der Arbeits- und Gesundheitssoziologie sowie auf betrieblichen Gestaltungsprojekten im beteiligungsorientierten Gesundheitsschutz. Aktuell schreibt er seine Dissertation »Gesundheit im Wettbewerb«. Kontakt: thomas.engel@uni-jena.de

Rolf Sätzer, geboren 1958, Diplom-Psychologe, arbeitet in Köln freiberuflich an Forschungs- und Umsetzungsprojekten zu den Themen Arbeitsbedingungen und Gesundheit, Qualifizierung und Technologie. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen z.Z. auf der Entwicklung von praxisorientierten Verfahren und Strategien zur Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen im Rahmen von Forschungsprojekten und deren Umsetzung in Betrieben und überbetrieblichen Schwerpunktaktionen zum Gesundheitsschutz. Kontakt: rolf-satzer@t-online.de

Karina Becker / Ulrich Brinkmann /
Thomas Engel / Rolf Satzer

Handbuch Gesundheit & Beteiligung

Neue Instrumente für den Gesundheitsschutz
in Betrieben & Behörden

2., aktualisierte Auflage

VSA: Verlag Hamburg

www.vsa-verlag.de

© VSA: Verlag Hamburg GmbH 2014, St. Georgs Kirchhof 6, D-20099 Hamburg
2., aktualisierte Auflage (1. Auflage VSA: Verlag Hamburg 2011)
Alle Rechte vorbehalten
Druck und Buchbindearbeiten: Beltz Bad Langensalza GmbH
ISBN 978-3-89965-610-7

Inhalt

A – Idee des Buches	9
1. Orientierung im Handbuch	10
2. Partizipatives Gesundheitsmanagement als arbeitspolitische Strategie in schwieriger Zeit	13
Geleitwort zur 1. Auflage von Volker Schütte (Projektträger im DLR Bonn)	
Zeit für Beteiligung: Gute Arbeit muss demokratische Arbeit sein!	16
Geleitwort zur 1. Auflage von Klaus Pickshaus (IG Metall)	
3. »Die rechtlichen Möglichkeiten müssen durch eine Präventionsbewegung von unten genutzt werden!«	21
Interview mit Hans-Jürgen Urban (IG Metall) zur 2. Auflage	
4. Aus Erfahrungen klug: Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes	26
4.1 Mogelpackung Gefährdungsbeurteilung?	26
4.2 Typische betriebliche Konstellationen	31
B – Grundlagen	37
5. Wichtige Begriffe und Standards der Gefährdungsbeurteilung	38
5.1 Psychische Belastungen	38
5.2 Psychische Beanspruchungen	40
5.3 Arbeitsbedingter Stress	40
5.4 Fehlbelastungen	41
5.5 Beteiligung	41
6. Gesetzeslage und aktuelle Rechtsprechung	43
6.1 Die betriebliche Ebene	43
6.2 Die Gesetzeslage	43
6.3 Ausgewählte BAG-Urteile	48
6.4 Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)	49
6.5 Die europäische Ebene: die EU-Rahmenrichtlinien	50
7. Vorhandenes Wissen nutzen	52
C – Einstieg in die Gefährdungsbeurteilung	59
8. Das START-Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	60
8.1 Das Ablaufmodell der Gefährdungsbeurteilung	60
8.2 Das START-Verfahren: Die ersten Schritte	62

8.3	Ermittlung psychischer Belastungen im START-Verfahren	66
8.4	Die Auswertungsstrategie	69
8.5	Vor-Ort-Bewertung der Ermittlungsergebnisse	73
8.6	Beurteilung der Ermittlungsergebnisse und Maßnahmenableitung	74
8.7	Maßnahmen mit Hilfe eines Katalogs umsetzen	75
9.	Typische Konflikte – Argumente zu ihrer Bewältigung	77
9.1	Arbeits- und Gesundheitsschutz als betriebspolitisches Thema: Dem Gegenwind von Arbeitgebern offensiv begegnen	77
9.2	Investitionen in den Arbeits- und Gesundheitsschutz lohnen sich – auch aus Kostengründen	86
9.3	Strategien zur Begegnung von Konflikten: Allianzen bilden	88
9.4	Die Einigungsstelle: Durchsetzung der Gefährdungsbeurteilung	89
10.	Niedrigschwellige Angebote:	
	Thematisierungs- und Aktivierungsinstrumente	94
10.1	»Aktivierende Befragung« als Vorstufe zur Gefährdungsbeurteilung	94
10.2	Kopplung an eine »Mitarbeiterbefragung« des Managements	99
10.3	Gefährdungsbeurteilung ohne Betriebsvereinbarung	100
D	– Routinen der Gefährdungsbeurteilung	103
11.	Eckpfeiler einer »Gefährdungsbeurteilung von unten«	104
11.1	Der grundlegende Ablauf	104
11.2	Schritt für Schritt durch die Gefährdungsbeurteilung	106
12.	Maßnahmen – Das Erfolgskriterium	
	für die Gefährdungsbeurteilung	128
12.1	Der SOLL-IST-Vergleich als entscheidender Schritt zur Maßnahmenableitung	128
12.2	Von der Maßnahmenableitung zur Umsetzung	130
13.	Gefährdungen im Vorfeld verhindern:	
	Die »vorausschauende Gefährdungsbeurteilung«	136
13.1	Permanente Veränderungen und Umstrukturierung	137
13.2	Der Planungsansatz im Arbeitsschutzgesetz: Die Gefährdungsbeurteilung vor der Umstrukturierung	138
14.	Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)	
	nach Sozialgesetzbuch	142
14.1	Zielsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements	142
14.2	Zusammenspiel BEM und Gefährdungsbeurteilung	143

15. Integration prekärer Beschäftigtengruppen	146
15.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Leiharbeit	147
15.2 Instrumente zur Gestaltung von Leiharbeit	151
E – Befragungsfibel	167
16. Befragungsaktionen: Erfahren, wo es brennt	168
16.1 Klärung der Fragestellung, Zielsetzung und allgemeine Planung der Aktion	169
16.2 Konstruktion des Fragebogens	170
16.3 Organisation und Durchführung der Befragung vor Ort	171
16.4 Auswertung, Darstellung und Interpretation der Ergebnisse	172
16.5 Ableitung von Maßnahmen und Beteiligung an der Umsetzung	172
17. Fragebögen: Entwicklung, Erprobung, Einsatz	173
17.1 Formulierung von Fragen	173
17.2 Reihenfolge der Fragen	176
17.3 Auswahl der Fragen	179
17.4 Fragetypen und Antwortmöglichkeiten	181
17.5 Branchen- oder Bundesvergleiche	184
17.6 Fragen zur Person	186
18. Verwendung von Daten aus Befragungen:	
Datenschutz und Anonymisierung	187
18.1 Befragungen – kein Selbstzweck!	187
18.2 Datenmissbrauch zuvorkommen	188
18.3 Der Spagat zwischen zielgenauer Erfassung und Wahrung der Anonymität	188
18.4 Rückspielen der Befragungsergebnisse	191
18.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz im Schatten des Datenschutzes	191
F – Auswertungsfibel	193
19. Arbeit mit Datensätzen: Statistik für den Betriebsalltag	194
19.1 Vorgehen bei der Datenauswertung	195
19.2 Die zwei wichtigsten statistischen Auswertungsverfahren ...	199
20. Die Gefährdungsbeurteilung verständlich machen:	
Nutzung offener Nennungen aus Befragungen	210
20.1 Funktion offener Nennungen in Fragebögen	210
20.2 Stellenwert offener Nennungen im Auswertungsprozess	211
20.3 Zitate als Ausgangspunkt für Veränderungsdiskussionen im Betrieb.....	213

21. Gefährdungen und Belastungen sichtbar machen:	
Ampeln, Farbtabelle, Belastungsklimakarten	215
21.1 Ampeln zur Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen	217
21.2 Farbtabelle zur Kennzeichnung besonders belasteter Beschäftigtengruppen	219
21.3 Belastungsklimakarten zur Lokalisierung besonderer Problemlagen	222
22. Mehrfacher Nutzen: Die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung	226
22.1 Dokumentation: Keine lästige Pflicht, sondern Arbeitshilfe	226
22.2 Dokumentation zur Beteiligung der Beschäftigten	231
G – Beteiligungsfibel	239
23. Beteiligung systematisch entwickeln: Freiräume suchen, Rechte nutzen, Strategien umsetzen	240
23.1 Erwerb von Analysekompetenz	241
23.2 Gewinnung innerbetrieblicher Diskursfähigkeit	242
23.3 Mitnehmen und Einbindung von Beschäftigten	243
23.4 Verstärkung strategischer Handlungsfähigkeit	243
24. Instrumente und Argumente	245
24.1 Die Gesetzeslage	245
24.2 Aufwertung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch Beteiligung	247
24.3 Zwei Beteiligungsinstrumente des Betriebsverfassungsgesetzes	250
25. Über Arbeitsbedingungen mitbestimmen und entscheiden	252
25.1 Informations- und Beteiligungsmedien	252
25.2 Q-Punkt-Besprechungen: Ein Betriebsbeispiel	252
25.3 Wandzeitungsbefragungen und Arbeitsgruppen: Ein letztes Betriebsbeispiel	256
H – Anhang	259
26. Literatur	260
27. Links	264
28. Materialien	267
28.1 Ein Fragebogenbeispiel für das START-Verfahren	267
28.2 Fragebogenbeispiel für eine aktivierende Befragung	270
28.3 Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit (IG Metall Diskussionsentwurf) ...	273
29. Sachregister	282

A – Idee des Buches

1. Orientierung im Handbuch

Dieses Handbuch ist aus der Praxis für die Praxis entstanden. Es richtet sich an alle GesundheitsschützerInnen im Betrieb, die mit einem weitreichenden Verständnis von Gesundheit ihrer Arbeit nachgehen. Durch diese Perspektive geraten nicht nur Unfallgefahren und herkömmliche Arbeitssicherheitsprobleme in den Blick, sondern auch psychische Belastungen.

Eine solche Herangehensweise an den Arbeits- und Gesundheitsschutz kann als »ganzheitlich« bezeichnet werden: In Übereinstimmung mit der Definition der Weltgesundheitsorganisation, wonach Gesundheit mehr umfasst als nur die »Abwesenheit von Krankheit«, wird durch den hier verfolgten Ansatz die Erhaltung der körperlichen Gesundheit genauso angestrebt wie die der psychischen. Dies gelingt z.B. durch den Abbau von Stresssituationen, durch kreative Arbeit und Möglichkeiten zur Entfaltung der eigenen Persönlichkeit.

Um dieses sehr umfassende Ziel in einer betrieblichen Welt hoher Leistungsanforderungen, der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und der häufig zu geringen Wertschätzung von Ideen und Leistungen von Beschäftigten zu realisieren, bedarf es neuer Wege. Denn der traditionelle Arbeitsschutz hat die Meinung von Beschäftigten häufig unterbewertet, und viele Betriebs- und Personalräte, soweit vorhanden, kennen sich mit Gesundheitsschutz nicht so gut aus. Wir schlagen hier eine Verquickung beider Ansätze vor: Zum einen die InteressenvertreterInnen als Moderatoren und Koordinatoren der Beschäftigtenmeinung, die den Beschäftigten Gehör verschaffen und auf gesetzliche Instrumente zur Beteiligung zurückgreifen können. Zum anderen die Sicherheitsfachkräfte oder auch neue betriebliche Akteure, die ihr Spektrum zu berücksichtigender Gefährdungen um psychische Belastungen erweitert haben bzw. einen entsprechenden Schritt planen.

Diese Akteure werden im Folgenden als GesundheitsschützerInnen im Betrieb bezeichnet. Dazu gehören ebenso engagierte und an der Thematik interessierte Beschäftigte, BetriebsärztInnen, Personalverantwortliche und AbteilungsleiterInnen in Betrieben und Behörden. Auch für externe Berater, Betriebsbetreuer oder VertreterInnen von Berufsgenossenschaften und Gewerbeaufsicht, denen die Beschäftigtenperspektive auf die Arbeitsbedingungen wichtig ist, wird dieses Buch interessant sein.

Wer sich schon länger mit der Thematik beschäftigt, weiß, dass die im Titel versprochenen »neuen Instrumente« des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hinsichtlich ihrer Qualität in der Nutzung und Verschränkung vor-

handener Arbeitsschutz- und Mitbestimmungsrechte »neu« sind. Teilweise sind sie aber auch »alte Bekannte« aus der Humanisierungsforschung der 1970er und 1980er Jahre, die sich in diesen Jahrzehnten allerdings in einem anderen sozioökonomischen Kontext entwickelt haben.

Damals wurden viele beteiligungsorientierte Verfahren entwickelt und getestet, jedoch vor dem Hintergrund einer Gesetzgebung und Rechtsprechung, die diese Anstrengungen oftmals kaum unterstützte. Ein weiterer bedeutsamer Unterschied ist die technologische Ausstattung sowohl der produzierenden Betriebe als auch der GesundheitsschützerInnen. Die intensive Nutzung von EDV-Technik und Informationen hat auf vielen Ebenen für Veränderungen der Arbeitsbedingungen gesorgt. Als Segen erweist sich die bessere Verfügbarkeit von Informationen, die Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten, die auch dem Arbeits- und Gesundheitsschutz zugute kommen. Als Fluch entpuppen sich hingegen z.B. die höhere Informationsdichte sowie Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten, die mit den neuen Technologien einhergehen und den arbeitsbedingten Stress erheblich erhöht haben.

Für die hier vorgestellten Verfahren und Wege nutzen wir somit die Vorteile der neuen Technologien, um die nachteiligen Einflüsse derselben auf die Arbeitsbedingungen zu bekämpfen oder zumindest einzugrenzen. Eine häufig als Ausgangspunkt genommene Beschäftigtenbefragung kann heute mit entsprechender Computerunterstützung rasch und gewinnbringend umgesetzt werden. Die praktizierten Wege stehen also in der Tradition der Humanisierungsbewegung, setzen sie unter anderen Bedingungen und mit zum Teil neuen Mitteln fort.

Einen herzlichen Dank möchten die AutorInnen *Maike Schulz* und *Maria Ronneberger* aussprechen, die durch intensive Rechercharbeit und Manuskriptlektüre das Buchprojekt begleitet und damit vorangebracht haben. Den zahlreichen KooperationspartnerInnen in Unternehmen und Behörden verdanken wir die intensiven Einblicke in die betriebliche Realität des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Insbesondere die Betriebs- und PersonalrätInnen unserer Fallstudienunternehmen in Ost wie West haben durch ihre Kärnerarbeit und durch ihr großes Interesse an der Beteiligung der Beschäftigten wichtigen Einfluss auf die Gestaltung der hier vorgestellten Instrumente gehabt.

Schließlich ist dem VSA-Verlag, namentlich *Marion Fisch*, *Richard Detje* und *Gerd Siebecke*, zu danken, die sich tapfer unserer Vorstellung von einem Handbuch annahmen und daraus tatsächlich ein solches machten.

Zum Aufbau des Buches

Der vorliegende Band gliedert sich in acht Hauptteile, die durch Großbuchstaben von A bis H kenntlich gemacht wurden und jeweils einen anderen Schwerpunkt auf die Thematisierung von Gesundheit und Beteiligung legen.

In den Teilen A und B wird in die zugrunde liegenden Ideen des Buches eingeführt. Es werden zudem die typischen betrieblichen Konstellationen erläutert sowie die begrifflichen und rechtlichen Grundlagen der Betriebsarbeit von GesundheitsschützerInnen thematisiert. Die Abschnitte C und D nehmen verschiedene Varianten der Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz in den Blick: von Einstiegsszenarien für Betriebe bis zur Entwicklung von Routinen und Berücksichtigung besonderer Fragestellungen wie die Integration von prekär Beschäftigten in das betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutzsystem. Die Buchteile E und F vermitteln Grundlagen der Befragungs- und Auswertungstechnik, die für die betriebliche Arbeit genutzt werden können.

Allen Kapiteln gemeinsam ist, dass sie den Beteiligungsgedanken berücksichtigen und Hinweise auf eine möglichst große Einbeziehung von Beschäftigten geben. Abschnitt G bündelt und vertieft wichtige Beteiligungsansätze noch einmal, ohne dabei unnötig die vorangegangenen Ausführungen zu verdoppeln. Abgeschlossen wird das Buch mit einem Anhang, der Literatur- und Linkhinweise sowie weitere Arbeitsmaterialien enthält. Bei der Verwendung von Literaturverweisen haben wir uns insgesamt zugunsten der Lesbarkeit zurückgehalten. Mehr Wert haben wir stattdessen auf Anschaulichkeit und Praxisbeispiele gelegt. Alle im Buch auftauchenden Links sind dort wie auch auf der Homepage des VSA-Verlags (http://vsa-verlag.de/buecher_von_a_z/detail/artikel/handbuch-gesundheit-beteiligung/) gelistet, um eine rasche Nutzbarkeit der externen Inhalte zu ermöglichen. Ein Index über die wichtigsten Begriffe erlaubt einen gezielten Zugang zu ausgewählten Inhalten.

Um Erfahrungen aus der Betriebsarbeit zu vermitteln, werden eine Vielzahl von Betriebsbeispielen und die besondere Hervorgehensweise der dortigen GesundheitsschützerInnen und Interessenvertretungen beschrieben. Solche Beispiele finden sich – wie anderes wichtiges Hintergrundwissen auch – in den grau unterlegten Kästen. Weiße Kästen sind Dokumenten vorbehalten, geben also in der Regel Inhalte anderer Akteure oder AutorInnen wieder und können – je nach Bedarf – z.B. als Anregung für die Entwicklung eigener Dokumente genutzt werden.

2. Partizipatives Gesundheitsmanagement als arbeitspolitische Strategie in schwieriger Zeit

Geleitwort zur 1. Auflage von Volker Schütte
für den Projektträger

PARGEMA und die Förderschwerpunkte des BMBF

Bei der vorliegenden Publikation handelt es sich um ein »Produkt« des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Verbundprojekts »Partizipatives Gesundheitsmanagement« (PARGEMA). Im Verbund forschten WissenschaftlerInnen u.a. aus München, Jena, Köln, Freiburg, Düsseldorf und Berlin. Sie waren mit Gestaltungsprojekten in acht Unternehmen (Value Partnern) aktiv – zu Forschungsziel und den Verbundmitgliedern siehe www.pargema.net.

Das Vorhaben gehörte zu den »Gewinnern« der vom BMBF unter dem Titel »Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz« veröffentlichten Förderbekanntmachung. Das Verbundvorhaben hat nicht zuletzt durch die vorliegende Veröffentlichung einen wesentlichen Beitrag zur Ausgestaltung des Förderprogramms »Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt« und der dazu veröffentlichten »Ausschreibung« geleistet. Mit seinen Zielen nahm der Verbund Bezug insbesondere auf das in der Bekanntmachung formulierte förderpolitische Ziel »Partizipation, Führung und präventive Arbeitsgestaltung«, was auch in der Zugehörigkeit zur entsprechenden Fokusgruppe seinen Ausdruck fand. Die besondere Berücksichtigung der Beteiligung von Beschäftigten in der Ausgestaltung eines modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch den PARGEMA-Ansatz stellt nicht nur eine nostalgische Reminiszenz an die Humanisierungsforschung der 1970er und 1980er Jahre dar. Hier werden vielmehr ganz bewusst diese Impulse aufgenommen und vor dem Hintergrund der heutigen Gesetzgebung (Arbeitsschutzgesetz) umgesetzt.

Die ProjektnehmerInnen des Verbundes konnten die Gutachtergremien des BMBF im Rahmen der Bekanntmachung »Flexibilität und Stabilität« erneut überzeugen, sodass Nachfolgeprojekte nahezu nahtlos im Anschluss an PARGEMA begonnen worden sind.

Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Krise

Es gibt klare Indizien für eine Konjunktur der hier verhandelten Themen. Offenkundig hat nicht nur der Arbeitnehmerdatenschutz, sondern auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Finanzkrise in den Augen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht an Stellenwert verloren, sondern tendenziell noch an Bedeutung gewonnen. Die chinesische Sprache hat folgerichtig für die Bezeichnung von »Krise« und »Chance« dasselbe Wort. Die Krise schafft offenkundig auch mit der nötigen Distanz die erforderlichen Reflexionsräume für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Forderung, man möge notfalls buchstäblich seine »Haut zu Marke« tragen wie anno 1929, im Zweifel also jede Arbeit übernehmen, wäre eine sozialdarwinistische Antwort, die mit der sozialstaatlichen Ordnung des Grundgesetzes kaum in Einklang zu bringen ist. Bestimmte Manager mögen nach einigen Jahren durch Bonuszahlungen gleichsam »ausgesorgt« haben, der Normalarbeitnehmer muss seine Arbeitsfähigkeit aber aufgrund des demografischen Wandels und des daraus resultierenden späteren Renteneintrittalters immer länger erhalten. Dem kalkulierten »Schneiden ins eigene Fleisch« kann da objektiv nur eine sehr eingeschränkte Zukunft attestiert werden. Die im Zuge der schwierigen und langwierigen Tarifverhandlungen für die Kindertagesstätten 2009 vereinbarten Regelungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, insbesondere zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, sprechen hier im Gegenteil Bände.

Gefährdungsbeurteilung als »Selbsterfahrung« des Projektträgers

Es ist ein seltenes Ereignis, dass einem Instrument aus einem geförderten Kontext beim Projektträger des BMBF im DLR Bonn selbst ein direkter Umsetzungserfolg beschieden ist. So aber kann das PARGEMA-Projekt darauf verweisen, dass es indirekt die Betriebsvereinbarung gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz in meinem Haus bewirkt hat.

Inzwischen hat bereits ein Gefährdungsbeurteilungsteam aus ExpertInnen und Interessenvertretung seine Arbeit aufgenommen. Es ist zunächst mit einem Vorab-Test des auf die Verhältnisse im Betrieb angepassten START-Fragebogens – konzentriert auf zwei unterschiedliche Pilotabteilungen – begonnen worden. Dabei hat sich herauskristallisiert, dass das weitere Vorgehen ohne professionelle Beratung und Unterstützung wohl nicht von Erfolg gekrönt sein wird. Das im gleichen Zuge im Gesamtunternehmen aufzubauende integrierte betriebliche Gesundheitsmanagement – auch fachlich die Antwort

auf die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung aufgeworfenen Fragestellungen – wird dabei vermutlich die maßgebliche Andockstelle werden.

Beteiligung zur Bewältigung psychischer Belastungen

Die Instrumentalisierung des Selbst in der Arbeitswelt kann insbesondere in der Wissensökonomie das Ausmaß pervertierter Autonomievorstellungen in Form einer bewussten Gefährdung der eigenen Gesundheit und einer Inkaufnahme von Präsentismus und Erholungsunfähigkeit erreichen. Statistiken belegen die Zunahme der psychischen Erkrankungen innerhalb (aber auch außerhalb!) des Berufslebens.

Die Belastungen durch und in der Wissensarbeit sind dabei zunächst einmal die klassischen jeder geistigen Arbeit: die Anforderungen an Konzentrationsfähigkeit, gefährdet durch ständige Störungen und Unterbrechungen sowie Multitasking bei der Arbeit; die allenthalben geforderte Mobilität, die zuweilen fast an eine Generalmobilmachung denken lässt, bei der heute allerdings mit dem Laptop »in den Kampf gezogen« wird. Der Job findet nun zuhause statt, beim Kunden, unterwegs auf Straße oder Schiene, immer weniger im Büro. Belastungen durch Dienstreisen hat es auch früher schon gegeben (»Tod eines Handlungsreisenden«), diese haben sich aber aufgrund der immer durchlässigeren Grenze zwischen Arbeit und Freizeit potenziert und durch die heutige technische Instrumentierung eine neue Qualität erhalten. Dass es neben dem weit verbreiteten Burnout tatsächlich auch ein Boreout gibt, sollte dabei nicht schamhaft verschwiegen werden. Auch die Erkenntnis, dass nicht nur Überforderung, sondern auch Unterforderung kritische Beanspruchungen zur Folge haben kann, findet durch Gefährdungsbeurteilungen Bestätigung.

Da nun aber nicht jeder seines Glückes Schmied ist, brauchen (nicht nur) Wissensarbeiter Unterstützung durch einschlägige Forschungs- und Entwicklungsprojekte wie PARGEMA, um gleichermaßen innovativ und gesund bleiben zu können. Die im Folgenden vorgelegten Handlungsempfehlungen haben damit Modellcharakter, insbesondere mit Blick auf die Realisierung des partizipatorischen Anspruchs.

Bei den Projektnehmern bedanke ich mich ganz herzlich im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und für den Projektträger »Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen« bei den AutorInnen für diese wertvolle Transferaktivität.

Zeit für Beteiligung: Gute Arbeit muss demokratische Arbeit sein!

Geleitwort zur 1. Auflage von Klaus Pickshaus
für die IG Metall (Frankfurt a.M.)

Arbeit muss menschenwürdig sein und darf nicht krank machen. Das sind die Wünsche der Beschäftigten. 480.000 Menschen haben sich 2009 an der großen Befragung der IG Metall »Gemeinsam für ein gutes Leben« beteiligt. Neben einem sicheren Arbeitsplatz fordern über 83% der Befragten eine Arbeit, die nicht krank macht. Die Realität ist allerdings oft eine andere: Arbeit ist für viele – auch in Folge der Krise – schlechter geworden, arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken nehmen zu, und auf Kranke wird immer wieder Druck ausgeübt.

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren dramatisch verändert: Immer länger, härter und flexibler arbeiten – diese Zumutung gehört für die meisten Beschäftigten bereits zum normalen Arbeitsalltag, gleich, ob sie in der Produktion oder im Büro arbeiten. Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten haben sich in vielen Bereichen durch die Verschärfung des Arbeitsdrucks massiv verschlechtert und hängen immer öfter an einem »seidenen Faden«. Es hat ein arbeitspolitisches *Rollback* stattgefunden und vielfach als überwunden erhoffte unergonomische Zustände fanden erneuten Eingang in die Betriebe. Die Befunde des DGB-Index »Gute Arbeit« sind ernüchternd: Nur jeder zweite Beschäftigte erwartet, unter den derzeitigen Bedingungen seine Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können. Ein Drittel bezweifelt dies ausdrücklich. Besonders brisant: Fast 80% der Beschäftigten sind in den letzten zwölf Monaten mindestens einmal krank zur Arbeit gegangen, 50% sogar mehrmals.

Insbesondere die Zunahme prekärer Arbeitsbedingungen, die nach der Krise erneut explodiert sind, könnte den Beschäftigten den Mut nehmen, qualitative Ansprüche an eine gute Arbeit zu entwickeln. Andererseits verfügen die Beschäftigten aber auch über Widerstandspotenziale und innovatorische Qualifikationen, die für gute Arbeit nutzbar gemacht werden können. Widerstand gegen schlechte Arbeit und Initiativen für eine Humanisierung der Arbeit setzen das Engagement der Belegschaften voraus. Allein stellvertretendes Handeln der Interessenvertretungen stößt schnell an Grenzen.

Gute Arbeit muss demokratische Arbeit sein

Von einer Beteiligungskultur kann allerdings in den Betrieben noch keine Rede sein. Was sind die Faktoren, die eine aktivierende Politik der Interessenvertretungen erschweren?

Die Nutzung der Mitbestimmungsmöglichkeiten durch die betriebliche Interessenvertretung, aber auch die umfassende Beteiligung der Beschäftigten selbst stoßen an die Realitäten einer zunehmend inhumanen Arbeitswelt. Es gibt die immer wiederkehrenden Versuche einer Einschränkung oder Aushöhlung der Betriebsverfassungsrechte. Mindestens ebenso wirksame Hürden ergeben sich aber aus den neuen Formen der kapitalmarktgelinkten Rationalisierungen selbst: Unterhalb der Ebene einer offenen Infragestellung institutioneller Mitbestimmungsrechte gibt es Entwicklungen, die dazu beitragen, demokratische Prozesse zu blockieren oder leer laufen zu lassen, z.B. die Entgrenzung von Leistungsanforderungen und Arbeitszeit, die Inszenierung unternehmensinterner Märkte, die damit einhergehende »Vermarktlichung« von Arbeits- und Sozialbeziehungen sowie die zeitpolitische Diktatur der kurzen Fristen infolge überzogener Renditemaßstäbe aus der Finanzökonomie. Mit anderen Worten: Vermarktlichte und entgrenzte Arbeit wird niemals demokratische Arbeit sein, unabhängig davon, wie erfolgreich institutionelle Einfluss- und Mitbestimmungsrechte auch verteidigt werden können. Dies verweist auf ein neu zu bestimmendes Verhältnis von Mitbestimmung und guter Arbeit. Einerseits wird deutlich, dass allein die formale Existenz von Mitbestimmungsrechten schnell an Grenzen stößt. Andererseits wird die Bedeutung einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen, also der Durchsetzung einer neuen Qualität von leistungs- und arbeitspolitischen Standards unterstrichen, um überhaupt Mitbestimmung der Interessenvertretungen und tatsächliche Teilhabechancen für die Beschäftigten zu ermöglichen. Zusätzlich wird deutlich, dass die Beschäftigten selbst als Akteure für gute Arbeit intervenieren müssen.

Aus dieser Perspektive wären Beteiligung und Mitbestimmung nicht die einzigen Voraussetzungen humaner Arbeit. Darüber hinaus muss die Regulierung entgrenzter, vermarktlichter und indirekt gesteuerter Arbeit nach humanen Gesichtspunkten vorangetrieben werden. Beides gemeinsam wäre der inhaltliche Ansatzpunkt, um vorhandene institutionelle Teilhabe- und Mitbestimmungsrechte mit neuem Leben füllen zu können. Gute Arbeit und Demokratie in der Arbeit gehören deshalb eng zusammen. Gute Arbeit muss demokratische Arbeit sein.

Umgekehrt gilt aber auch: Wer mehr gute Arbeit will, muss die Mitbestimmungsrechte nutzen und braucht aktive Beschäftigte, die gemeinsam ihre

Arbeitswelt zum Besseren verändern wollen. Die Interessenvertretung kann die vorhandenen Mitbestimmungsrechte optimal nutzen, wenn Beschäftigte informiert und sensibilisiert sind und wenn sie bei der Suche nach möglichen Lösungen beteiligt werden. Mit der Belegschaft im Rücken und deren Unterstützung lassen sich Interessen an humaner Arbeit auch durchsetzen.

Wir brauchen eine Anti-Stress-Initiative

Hinzu kommt ein Weiteres: Das Arbeitsschutzrecht hat zweifellos durch die EU-Richtlinien zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ungeheure Fortschritte gemacht, um Prävention bei allen arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu ermöglichen. Es ist aber zunehmend auch unter Deregulierungsdruck geraten. So sind bis heute in stark virulenten Gefährdungsbereichen Regulierungslücken feststellbar. Eine konkrete und verbindliche Bestimmung zur Prävention bei arbeitsbedingtem Stress fehlt und muss durch abgeleitete Konkretisierungen der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz ausgefüllt werden. Dies führt oftmals zu einer Überforderung der betrieblichen Interessenvertretungen.

Dabei zeigen die Ergebnisse einer europäischen Unternehmensbefragung durch die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – der ESENER-Survey –, dass verbindliche Arbeitsschutzvorgaben für die betriebliche Praxis eine erstrangige Bedeutung haben. Entgegen manchen modernistischen Ansagen, die die eher marktbezogenen Aspekte wie Kundenanforderungen, Betriebsimage oder Qualitätsprobleme als Motive für Unternehmensorientierungen an mehr Gesundheitsschutz in den Vordergrund schieben wollen, belegt der ESENER-Survey, dass 90% der befragten deutschen (und europäischen) ManagementvertreterInnen, die den betrieblichen Arbeitsschutz zu verantworten haben, als Motiv, sich allgemein mit dem Gesundheitsschutz zu befassen, die gesetzliche Vorschrift nennen! Im Umkehrschluss heißt das: Wenn es diese nicht gäbe, entfielen das Motiv. Auch bei dem Motiv, sich konkret mit psychosozialen Risiken zu befassen, sind es noch 55%, die sich auf die Erfüllung gesetzlicher Vorgaben berufen. Als zweitwichtigstes Motiv werden im Übrigen immer die Initiativen der betrieblichen Interessenvertretungen genannt.

Alles aus diesen Befunden spricht dafür, den Handlungsdruck auf die Unternehmen zu erhöhen, das heißt über stärker verpflichtende und konkretisierte Vorgaben auch zum arbeitsbedingtem Stress – dem Mega-Problem der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts – nachzudenken. Mit anderen Worten: Notwendig ist eine umfassende Anti-Stress-Initiative!

Staat in der Verantwortung halten!

Auf ein drittes Umsetzungsproblem für die betrieblichen PraktikerInnen sei hingewiesen: Die betrieblichen Interessenvertretungen fühlen sich immer mehr durch die staatlichen und auch berufsgenossenschaftlichen Überwachungsinstanzen im Stich gelassen. In der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung ist die Entwicklung in den letzten Jahren zum Teil dramatisch. Kapazitäten werden aus Kostengründen rasant abgebaut – von Bundesland zu Bundesland in unterschiedlichem Tempo –, und die Qualität der staatlichen Aufsicht über die eigenen Gesetze lässt sehr zu wünschen übrig. Das krasseste Beispiel aus dem Jahr 2010 bildet das Unternehmen Envio in Dortmund – ein Unternehmen, das geradezu mit krimineller Energie hochtoxische PCB-verseuchte Geräte durch Leiharbeitskräfte entsorgen ließ und diese gleich mit vergiftete. Keine Aufsicht – weder der Berufsgenossenschaft noch der Gewerbeaufsicht – hat dies registriert!

Der zitierte ESENER-Survey belegt das geringe Vertrauen der befragten UnternehmensvertreterInnen in die Aufsicht: Nur 20% geben an, dass ein Druck durch die Arbeitsschutzaufsicht sie zu Maßnahmen motiviere. Ein beschämendes Zeugnis! Und zugleich ein Auftrag an die Gewerkschaften, eine effektive und zielgenaue Überwachung der staatlichen Arbeitsschutzvorschriften im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie einzufordern.

Arbeitspolitische Problemzuspitzung in der Nach-Krisen-Zeit

Während der Krise galt: Gute Arbeit muss warten. Im Ausgang der Krise scheint zu gelten: allen Vorrang den Anforderungen des ökonomischen Aufschwungs. Gute Arbeit soll folglich erneut warten. Dass dies die Beschäftigten nicht hinnehmen werden, ist angesichts des enorm gestiegenen Leistungsdrucks und jetzt auch wieder angestiegenen Arbeitszeitvolumens jenseits aller Gesundheitsgrenzen offensichtlich. Intensivierung und Extensivierung der Arbeit gehen Hand in Hand und ergonomische Arbeitsstandards werden zurückgenommen. Offenkundig haben wir es nach der Krise mit einer eklatanten arbeitspolitischen Problemzuspitzung unter den neuen Wettbewerbsregimen zu tun.

Dies ist eine Herausforderung für die Gewerkschaften wie für die betrieblichen Interessenvertretungen, gerade jetzt Gesundheit und guter Arbeit als Anliegen der Beschäftigten einen hohen Stellenwert einzuräumen und die Beschäftigten als Aktivposten in den bevorstehenden Auseinander-

setzungen zu begreifen. Die IG Metall wird diese Herausforderung in ihrer Initiative Gute Arbeit annehmen und weiterhin konkrete Handlungsangebote machen (www.igmetall.de/gutearbeit).

Das vorliegende Handbuch versucht aus den geschilderten Dilemmata Schlussfolgerungen zu ziehen: Es will angeben, an welchen Interventionspunkten und mit welchen Methoden betriebliche Interessenvertretungen handlungsmächtig werden können. Das A & O lautet dabei: Die Beschäftigten selbst als ExpertInnen ihrer Gesundheit und Arbeit müssen zu Wort kommen und als Akteure die Durchsetzung von guter Arbeit vorantreiben.

3. »Die rechtlichen Möglichkeiten müssen durch eine Präventionsbewegung von unten genutzt werden!«

Interview mit Hans-Jürgen Urban (IG Metall)
zur 2. Auflage

Dr. Hans-Jürgen Urban ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall in Frankfurt a.M., dort unter anderem zuständig für den Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und die Initiative »Gute Arbeit«. Im Mai 2014, während der Vorbereitung der zweiten Auflage des »Handbuchs Gesundheit & Beteiligung«, hatten die AutorInnen Gelegenheit zu einem Gespräch. Resümiert wurden der Umsetzungsstand von Arbeitsschutzgesetzen, der betriebliche Umgang mit psychischen Belastungen sowie der Gestaltungsspielraum von Beschäftigten, Betriebsräten und Gewerkschaften.

Hans-Jürgen Urban, das Arbeitsschutzgesetz ist vor knapp zwei Jahrzehnten verabschiedet worden. Welche Bedeutung hatte dieses Regelwerk aus gewerkschaftlicher Sicht damals und wie wird es heute eingeschätzt?

Das Arbeitsschutzgesetz aus dem Jahr 1996, mit dem ja sehr verspätet und sehr verschlankt die EU-Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit von 1989 in Deutschland umgesetzt wurde, stellte schon damals und stellt immer noch eine bedeutende Innovation im Arbeitsschutz dar. Nicht mehr vorrangig Mängelbeseitigung wie oftmals in der traditionellen Arbeitssicherheitspolitik, sondern wirksame Prävention, das heißt eine vorbeugende menschengerechte Arbeitsgestaltung, rückt ins Zentrum. Zu den innovativen Elementen zählen unter anderem der umfassende und systematische Ansatz, alle Gefährdungen zu ermitteln und möglichen Risiken vorzubeugen sowie die Anlage als kontinuierlicher Prozess der Arbeitsgestaltung und nicht zuletzt die Verpflichtung, die Beschäftigten einzubeziehen. Für viele Arbeitsschützer bedeutete dies ein grundlegendes Umdenken. Auch dies stellt eine der Schwierigkeiten bei der nach wie vor mangelnden Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes dar.

Viele der Entwicklungen, die mittlerweile den betrieblichen Alltag prägen, waren damals noch gar nicht oder nur in Ansätzen erkennbar: Shareholder-Orientierung, marktzentrierte Produktion oder prekäre Arbeit. Ist der Gesetzestext eigentlich noch zeitgemäß?

In der Präambel der erwähnten Rahmenrichtlinie, die ja die Rechtsbasis für das Arbeitsschutzgesetz darstellt, findet sich ein bemerkenswerter Grundsatz:

»Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen.« Diese Formulierung wurde nicht wörtlich ins Arbeitsschutzgesetz übernommen, aber der berüchtigte § 120 a der Gewerbeordnung, der faktisch den Arbeitsschutz wirtschaftlichen Interessen unterordnete, wurde abgeschafft. Ich glaube, gerade angesichts der angesprochenen Trends in der Arbeitswelt ist es sinnvoll, an diesen gerade heute zeitgemäßen Anspruch in der Rahmenrichtlinie zu erinnern, dass »rein wirtschaftliche Überlegungen« nicht die menschenrechtliche Arbeitsgestaltung behindern dürfen. Das ist alles andere als eine Garantie, erfolgreich Shareholder-Imperativen begegnen zu können. Es ist aber ein wichtiger und bisher viel zu wenig beachteter Bezugspunkt, den man nutzen sollte. Der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten darf auf keinen Fall »rein wirtschaftlichen Überlegungen« untergeordnet werden.

Die Tendenz des Gesetzgebers geht in Richtung einer Verlagerung von Entscheidungen und Verantwortlichkeiten in die Betriebe. Und das in einer Zeit einer »neuen betrieblichen Unübersichtlichkeit«: Verschiedene Arbeitsverhältnisse und Vertragsformen prägen zunehmend die Beschäftigung. Welche Bedeutung kann der gesetzliche Arbeitsschutz da noch haben?

Er hat eine Bedeutung, um die man allerdings kämpfen muss. Denn allgemeinverbindliche und verpflichtende Regelungen sind mehr denn je eine Basis für alle, die in den betrieblichen Auseinandersetzungen um Fortschritte im Arbeits- und Gesundheitsschutz streiten. Genau deshalb treten wir ja auch nach wie vor für eine verpflichtende Anti-Stress-Verordnung ein.¹ Nur so haben gute betriebliche Präventionsbeispiele, die in der Regel Betriebsräte durchgesetzt haben, eine Chance auf Verallgemeinerung. Wir streiten deshalb in allen Gremien des Arbeitsschutzes für klare und verbindliche Regeln. Dies ist auch angesichts der Konkurrenzverhältnisse zwischen den Betrieben eine unerlässliche Maßnahme, um Dumpingwettbewerb zu vermeiden.

In vielen Betrieben hört man die Klage, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz eher ein »Schönwetterthema« sei, dem nicht genug Aufmerksamkeit gewidmet wird. Oft fehlt es an Ressourcen, Kompetenzen und betrieblicher Durchsetzungskraft der Arbeitsschützer. Wie kann man diese Probleme aus Sicht der IG Metall angehen?

¹ Der IG Metall-Entwurf einer Anti-Stress-Verordnung findet sich im Anhang dieses Buches (Kap. 28.3).

Die Klage ist berechtigt, wenngleich in den letzten Jahren die Aufmerksamkeit für Probleme der gesundheitlichen Gefährdungen insbesondere durch arbeitsbedingten Stress zugenommen hat. Wir haben darauf als IG Metall so reagiert, dass wir mit unserer Initiative Gute Arbeit versucht haben, Arbeits- und Gesundheitsschutz als ein Feld der Interessenvertretung aufzuwerten. Nach unserem Eindruck nicht ohne Erfolg, wenngleich die Ressourcen- und Kompetenzstärkung eine Daueraufgabe bleiben wird. Die öffentliche Resonanz von Themen wie Stress oder Burnout-Erkrankungen schafft durchaus Chancen, in den Betrieben und in der Gewerkschaft mehr Ressourcen bereitzustellen.

Welche Rolle spielt die Beteiligung von Beschäftigten zur Durchsetzung gesetzlicher Standards? Können sich Beschäftigte in Unternehmen tatsächlich als »ExpertInnen ihrer Arbeit« hörbar einbringen oder bleibt Arbeits- und Gesundheitsschutz letztlich doch ein Thema für Fachkräfte?

Das moderne Arbeitsschutzrecht wertet wie schon erwähnt die Rolle der Beschäftigten als Experten der eigenen Gesundheit und Arbeit auf. Das ist eine Chance. Angesichts der Mechanismen der neuen Managementsysteme, den Beschäftigten mehr unternehmerische Aufgaben zuzuordnen, werden auch verbesserte rechtliche Regelungen nur eine Chance auf Wirksamkeit erlangen, wenn die Beschäftigten selbst aktiviert werden. Insofern ist die Frage strategisch zentral, ob es gelingt, Beschäftigte zu Akteuren ihrer Gesundheit zu ermächtigen. Prävention kann nur wirksam werden, wenn es auch eine Präventionsbewegung von unten – das heißt gestützt durch die betriebliche Basis – gibt. Das ist ein zentrales Anliegen unserer Arbeits- und Betriebspolitik.

Was müsste geschehen, damit Verordnungen und Gesetze zum Schutz der Gesundheit im Arbeitsprozess auch umgesetzt bzw. eingehalten werden?

Zum einen muss es, wie gerade ausgeführt, auch zum Thema der Beschäftigten selbst werden. Zum anderen haben die Betriebsräte eine sehr starke Mitbestimmungsposition im Arbeitsschutz. Diese kann viel mehr als bisher genutzt werden, zumal das Bundesarbeitsgericht diese Position ständig bekräftigt. Aber wir sehen auch mit Sorge, dass die eigentlichen Kontrolleure, nämlich die staatlichen Arbeitsschutzverwaltungen, seit Jahren ausgezehrt werden und faktisch ihre Funktion nicht mehr wahrnehmen können. Dies ist ein Skandal, weil hierdurch das Verfassungsrecht auf Schutz der Gesundheit ausgehöhlt wird. Wir werden als Gewerkschaft alles dafür tun, dass ungeachtet der föderalen Struktur der Arbeitsschutzaufsicht dieses Problem bundesweit zu einem zentralen Anliegen wird.

Verträgt sich eine »harte Linie« bei der Durchsetzung der Vorgaben mit dem kooperativen Charakter, den der Arbeits- und Gesundheitsschutz in Betrieben oft hat?

Unsere Position hierzu war immer, soviel Kooperation wie möglich, soviel Konfrontation wie nötig. Das findet nicht immer die Zustimmung aller in der »Arbeitsschutzgemeinde«. Aber die Erfahrungen lehren, dass diese Doppelstrategie unabdingbar ist. Seit der letzten Änderung des Arbeitsschutzgesetzes vom Oktober 2013 sind in der Gefährdungsbeurteilung ganz explizit nun auch psychische Belastungen zu berücksichtigen (§5 Abs. 3 Nr. 6).

Wie äußern sich denn psychische Belastungen in der Arbeitswelt und worin liegen die Ursachen für ihre zunehmende Bedeutung?

In der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts nehmen psychisch belastende Arbeitsbedingungen immer stärker zu. Über alle Branchen und Berufsgruppen hinweg steigt die Arbeitsintensität, wächst der Zeitdruck und atypische Arbeitszeiten wie Nacht- und Schichtarbeit nehmen zu. Zugleich gehört für immer mehr Beschäftigte – auch im traditionellen Angestelltenbereich – ansteigende Monotonie zum Arbeitsalltag. Zu den tiefer liegenden Ursachen gehören sicherlich die neuen Formen der bereits angesprochenen »wertorientierten Unternehmensführung«. Dabei wird die Steuerung der Unternehmen zunehmend an kurzfristigen Renditeerwartungen ausgerichtet. Unter dem Diktat der Finanzmärkte wird die Qualität der Arbeit zur variablen Restgröße und gerät immer stärker unter Druck. Eine expansive Wettbewerbslogik prägt immer mehr gesellschaftliche Bereiche weit über die Unternehmenssphäre hinaus. Die Arbeitgeber haben immer wieder versucht, diese Probleme zu leugnen oder zu verharmlosen. Aber die Belege für die sich zuspitzende Problematik sind gut dokumentiert: Der Stressreport der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, der im Januar 2013 veröffentlicht wurde, belegt den Anstieg psychischer Belastungen mit Daten und Fakten. Die Zahl der psychischen Erkrankungen ist in den letzten Jahren immens gestiegen, Burnout und andere krankheitsbedingte Ausfälle verursachen neben persönlichem Leid auch enorme Kosten für die Krankenkassen.

Allerdings ist das Thema nicht neu, denn schon in den 1980er Jahren wurde über die »Managerkrankheit« gesprochen. Wieso kam es diesmal zur Novellierung des Gesetzes und zur expliziten Forderung nach der Analyse der psychischen Belastungen?

Mit der »Klarstellung« im Arbeitsschutzgesetz hat die Politik auf den Druck unserer Anti-Stress-Initiative reagiert. Wir haben seit langem argumentiert, dass es eine Regelungslücke im Arbeitsschutzrecht gibt und der Verpflich-

tungsdruck auf die Arbeitgeber erhöht werden muss, um Gefährdungen durch psychische Belastungen in der Arbeit in allen Unternehmen und Verwaltungen zu ermitteln. Vielfach haben sich Arbeitgeber auf die Schutzbehauptung zurückgezogen, dass psychische Belastungen nicht wörtlich im Arbeitsschutzgesetz erwähnt seien. Diese Ausflucht ist nun endgültig nicht mehr möglich. Betriebsräte können jetzt in jedem Betrieb eine Gefährdungsbeurteilung auch psychischer Belastungen einfordern und dabei auf diese »Klarstellung« verweisen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände und das Arbeitsministerium haben Anfang September 2013 eine gemeinsame Erklärung gegen Stress als Ursache psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz verabschiedet. Welche Bedeutung hat diese Erklärung aus Sicht der IG Metall?

Der Erfolg besteht in erster Linie darin, dass die Arbeitgeberverbände endlich den dringenden Handlungsbedarf bei der Prävention psychischer Gefährdungen anerkannt haben. Und sie haben zugestanden, dass die Gefährdungsbeurteilung das zentrale Instrument der Prävention im Betrieb darstellt. Der gemeinsame Appell für flächendeckende Gefährdungsbeurteilungen physischer und psychischer Belastungen gibt den betrieblichen Interessenvertretungen Rückenwind, um in jedem Betrieb und in jeder Verwaltung die Initiative zu ergreifen, um die betriebliche Prävention zu verbessern.

Reichen die Konkretisierung im Arbeitsschutzgesetz und die gemeinsame Erklärung nicht aus, um zu handeln? Braucht man da zusätzlich noch eine Anti-Stress-Verordnung?

Wir brauchen eine Konkretisierung der Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes für die betriebliche Praxis. Ähnlich wie bei anderen Gefährdungsfaktoren etwa bei Lärm, Gefahrstoffen oder Vibrationen muss eine solche Konkretisierung in einer Verordnung erfolgen. Eine Anti-Stress-Verordnung muss darlegen, welche psychischen Belastungsfaktoren im Einzelnen in eine Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen sind und nach welchen Maßgaben eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchzuführen ist. Diese Anforderungen müssen möglichst konkret sein. Das erleichtert die betriebliche Umsetzung und ist zugleich eine notwendige Voraussetzung für die Beratung und Überwachung der Betriebe durch die Arbeitsschutzaufsicht. Nach dem ersten guten Schritt der »Klarstellung« im Arbeitsschutzgesetz muss jetzt der zweite Schritt erfolgen: der Erlass einer Anti-Stress-Verordnung, wie es der Bundesrat Anfang Mai 2013 auch gefordert hat. Wir brauchen nicht mehr Appelle, sondern endlich verbindliche Regeln.