



**Hans-Jürgen Urban**

**Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall**

**Pressekonferenz zu den Vorschlägen der IG Metall für eine neue Präventionsoffensive zur Vermeidung gesundheitlicher Beeinträchtigungen durch psychische Arbeitsbelastungen**

**Berlin, 28. Februar 2017**

**Sperrfrist Redebeginn**

**Es gilt das gesprochene Wort!**

Meine sehr geehrte Damen und Herren!

Die Auswirkungen psychischer Belastung in der Arbeitswelt werden zu einem immer drängenderen Problem. Psychische Störungen bilden bereits heute den häufigsten Grund für den Eintritt in die Erwerbsminderungsrente. Die Weltgesundheitsorganisationen zählt psychische Belastung am Arbeitsplatz zu "einer der größten Gefahren des 21. Jahrhunderts".

Zu Recht erfreut sich das Thema daher einer wachsenden Aufmerksamkeit. Krankenkassen, Rentenversicherung und gesetzliche Unfallversicherung greifen es offensiv auf. Die Arbeitsforschung hat inzwischen zahlreiche Studien vorgelegt.

Die Ursachen einer dramatisch zunehmenden psychischen Belastung liegen vor allem in der modernen Arbeitswelt, mit ihren stetig wachsenden Anforderungen. Termin- und Leistungsdruck, Arbeitsverdichtung, lange Arbeitszeiten, prekäre Beschäftigung oder Schichtarbeit heißen die Risikofaktoren, die die psychische Gesundheit der Beschäftigten bedrohen.

Die Digitalisierung wird die Belastungssituation in den Betrieben eher verschärfen als entspannen.

Erste Befunde deuten darauf hin, dass die Belastungen in der digitalen Arbeitswelt weiter anwachsen werden (vgl. DGB-Index 2016).

Immer größer werdende Informationsmengen, die von den Beschäftigten verarbeitet werden müssen oder die Verbreitung gesundheitlich riskanter Arbeitszeiten, sind nur beispielhafte Belastungsfaktoren, die diese Entwicklung markieren.

Eine andere Quelle steigender Belastungen ist die Entwicklung bei den Arbeitszeiten.

Sowohl die Lage als auch die Menge der Arbeitszeit entwickelt sich nachteilig.

Die IG Metall greift dies u.a. in ihrer aktuellen Kampagne zur Arbeitszeit auf.

Immer mehr und immer flexiblere Arbeit, das zunehmende Arbeiten in Schicht machen die Menschen auch psychisch krank.

Dabei ist es mir beim Stichwort Schichtarbeit ein Anliegen darauf hinzuweisen, dass psychische Belastung (etwa in Form des „Burnout“) kein exklusives Problem von Angestellten und sogenannten besser Qualifizierten ist.

Psychische Belastung betrifft alle Arbeitnehmergruppen.

### **Etappenziel erreicht – Wichtige Schritten bleiben aus**

Die Diagnose ist eindeutig, trotzdem werden die notwendigen Schritte für eine erfolgreiche Therapie nicht eingeleitet.

Bereits 2012 hat die IG Metall eine Anti-Stress-Initiative auf den Weg gebracht. In der Folge wurde ein wichtiger Zwischenschritt auf dem Weg zu einer zeitgemäßen Stressprävention erreicht.

2013 hat der Deutsche Bundestag als letzte Gesetzesänderung in der 17. Legislaturperiode noch das Arbeitsschutzgesetz verändert und klargestellt, dass die Risiken psychischer Belastung in ihre Gefährdungsbeurteilungen aufzunehmen sind.

Damit kann kein Zweifel mehr daran bestehen, dass arbeiten unter Termin- und Zeitdruck, überlange schlecht gelegene Arbeitszeiten, ständige Erreichbarkeit oder schlechte Mitarbeiterführung durch Vorgesetzte unter den „Gefährdungskatalog“ des Arbeitsschutzgesetzes gehören und im Rahmen einer effektiven Prävention beseitigt werden müssen.

Leider ist der Gesetzgeber diesen Weg aber noch nicht konsequent zu Ende gegangen.

Der gesetzliche Arbeitsschutz in Deutschland beruht auf drei Säulen.

Neben dem Gesetz existieren Verordnungen und technische Regeln, die Anforderungen an den Arbeitgeber konkretisieren und handhabbar machen.

Der Gesetzgeber hat nun ausgerechnet in dem wichtigen Feld psychischer Belastung die bewährten Standards unterschritten und bewusst darauf verzichtet eine entsprechende Verordnung zu erlassen. In der Folge fehlt es auch an technischen Regeln.

Diese Regelungslücke erzeugt eine Schutzlücke für die Beschäftigten, die die IG Metall durch eine Anti-Stress-Verordnung schließen will.

### **Antistressverordnung als Hebel erfolgreicher Prävention**

Denn die Erfahrungen der vergangenen Jahre zeigen, dass wir eine solche Konkretisierung über das Gesetz hinaus brauchen.

Aufgabe einer entsprechenden Regelung wäre es, auf Grundlage der vorliegenden arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu bestimmen, welche Belastungsfaktoren bei der Beurteilung möglicher Gesundheitsgefährdungen durch psychischer Arbeitsbelastungen zwingend zu prüfen sind.

Die Betriebsparteien; d.h. Arbeitgeber und Betriebsräte, benötigen klare Maßgaben und Handlungsanleitungen, um die Gefährdungsbeurteilungen effektiv durchführen und die geeigneten präventiven Maßnahmen ergreifen zu können.

Wir haben jetzt bereits Betriebe, in denen sich die Betriebsparteien mehrere Jahre über die richtige Beurteilung und die richtigen Maßnahme streiten. Aktive Betriebsräte werden in der aktuellen Situation allein gelassen.

Wir brauchen die rechtliche Konkretisierung aber auch, damit die Arbeitgeber endlich ihren Verpflichtungen nachkommen.

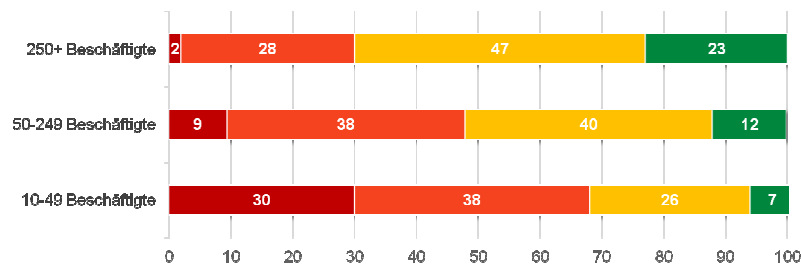
Wir wissen seit der ersten „Europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken“ (ESENER-Erhebung), dass die Arbeitgeber in Belangen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in erster Linie zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtung aktiv werden. [Folie 1]

## Viel Luft nach oben ...



Vorstand

### Gefährdungsbeurteilungen nach Betriebsgröße 2015



**Gefährdungsbeurteilung gesamt: 52,4 % aller Betriebe**

GDA 2015, n = 6.500 Betriebe

Quelle: Beck/Lenhardt,  
Publikation in Veröffentlichung

- keine GB
- GB ohne Berücksichtigung psych. Belastung
- GB mit Berücksichtigung psych. Belastung, aber (noch) unvollständig
- GB unter Berücksichtigung psych. Belastung, vollständig durchgeführt

Mit der von den Arbeitgebern immer wieder beschworenen „Kultur der Freiwilligkeit“ ist es nicht weit her.

In der Praxis müssen wir feststellen, dass die Aufforderung des Arbeitsschutzgesetzes, arbeitsbedingte psychische Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung systematisch zu erfassen, zu beurteilen und bei bestehenden Gefährdungen durch geeignete Maßnahmen Abhilfe zu schaffen,

von den Arbeitgebern in mehr als 80% der Betriebe ganz oder teilweise ignoriert wird [Folie 2].

### Wenn das Gesetz es verlangt ... noch immer der wichtigste Grund



Vorstand

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



Quelle: ESENER-2 2014

Unhaltbare Situation, die faktisch einer Rechtsverweigerung zulasten der Beschäftigten gleichkommt!.

Immerhin hat die große Koalition in ihrem Koalitionsvertrag festgehalten, dass sie die Lage erneut wissenschaftlich überprüfen lassen wolle, um daraus die notwendigen Schritte abzuleiten.

Die Möglichkeit, eine „Verordnung gegen psychische Erkrankung“ zu erlassen wurde dabei explizit erwähnt.

Die wissenschaftlichen Befunde liegen nun vor.

### Eindeutige Befunde – konkreter Präventionsauftrag

Aus Sicht der IG Metall hätte es einer erneuten wissenschaftlichen Begutachtung nicht bedurft.

Der Befund über das gesundheitliche Gefährdungspotential psychisch belastender Arbeitsbedingungen war in der Fachöffentlichkeit schon vorher mehr als eindeutig.

So hat etwa die Bundesärztekammer bereits 2012 auf den „Zusammenhang zwischen krank machender Arbeitssituation und psychischen oder psychosomatischen Erkrankungen“ hingewiesen und die besondere Rolle des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes hervorgehoben.

Zugleich erstaunt es uns nicht, dass die nun vorliegenden Erkenntnisse der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) sowie andere aktuelle Forschungen dies erneut bestätigen.

Wir haben die entsprechenden Ergebnisse in einer Broschüre zusammengefasst.

So zeigt sich deutlich, dass beispielsweise monotone Arbeitsinhalte, atypische und flexible Arbeitszeiten (bspw. Wochenend- und Schichtarbeit) sowie hohe Arbeitsintensität und Zeitdruck zunehmen und die Menschen krank machen.

Aber nicht nur die Arbeitswissenschaft, auch die Rechtswissenschaft teilt unseren Befund.

So hat der 71. Deutsche Juristentag im Jahr 2016 mit überwältigender Mehrheit den Gesetzgeber aufgefordert, eine entsprechende Verordnung zu erlassen.

Herr Professor Krause, der Hauptgutachter des DJT nimmt heute an unserer Tagung teil.

Der Gesetzgeber ist nun zum Handeln aufgefordert: Die Zeit des Abwägens ist vorbei, die Zeit des Handelns ist gekommen!

Dabei ist Eile geboten. Auch, weil die absehbaren Veränderungen der Arbeitswelt mutmaßlich zu einer weiteren Erhöhung des Problemdrucks beitragen werden.

### **Zeit zu Handeln**

Einer zügigen Regelung steht dabei nichts im Wege: das wissenschaftlich abgesicherte Fundament für eine Anti-Stress-Verordnung steht bereit.

Die IG Metall hat vor einiger Zeit einen Entwurf für eine Verordnung vorgelegt.

Und auch der Bundesrat hat auf Initiative verschiedener sozialdemokratisch geführter Länder einen vergleichbaren „Entwurf für eine Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit“ für erforderlich erklärt und beschlossen.

Und nicht zuletzt können wir auf die Leitlinien und Empfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA), einer Initiative von Bund, Ländern und der gesetzlichen Unfallversicherung.

Wir erwarten von der Politik, dass sie nun erklärt, bis wann sie die notwendigen Schritte ergreift und endlich eine entsprechende Verordnung vorlegt.

### **Fazit**

Meine sehr geehrten Damen und Herren!

Wir erwarten von der Politik eine Anti-Stress-Verordnung

- die die vorhandene Regelungslücke schließt,
- die Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes anwendungsorientiert präzisiert
- und den Schutz der Beschäftigten vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen infolge psychischer Arbeitsbelastungen erhöht.



Unverzichtbar sind verbindliche Anforderungen an die konkrete Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung. Das schafft Rechtssicherheit für alle Akteure und reduziert vermeidbare Konflikte zwischen den Betriebsparteien über das „Ob“ und „Wie“ der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.