

Es gilt das gesprochene Wort!

**Annelie Buntenbach
Geschäftsführender Bundesvorstand des
Deutschen Gewerkschaftsbundes**

Immer mehr Druck im Arbeitsleben -

**Folge von prekärer Beschäftigung und
schlechter Arbeitsorganisation**

Berlin, 18. Januar 2013

Anrede

Die Vorträge am heutigen Vormittag haben nochmals verdeutlicht, wie groß der Handlungsbedarf im Hinblick auf psychische Belastungen am Arbeitsplatz ist.

Die Ergebnisse, die Professor Dragano vorgestellt hat, ähneln hierbei den aktuellen Daten zu Psychostress aus dem DGB-Index Gute Arbeit.

Psychische Belastungen entwickeln sich am Arbeitsplatz so, dass immer mehr Beschäftigte gravierend gefährdet sind. Insbesondere hat der Trend zu immer größerer Arbeitsintensität auch im vergangenen Jahr nochmals zugenommen.

Psychische Risikofaktoren sind Treiber für viele Erkrankungen. Stress steigert das Risiko von Herzinfarkten genauso wie das Risiko von Diabetes und Rückenerkrankungen.

Obwohl auch diese Erkrankungen einen gewaltigen Schaden anrichten, erfahren zurzeit psychische Erkrankungen, speziell Burnout und Depression, eine besondere Aufmerksamkeit in der öffentlichen Diskussion.

Tatsächlich zeigt sich bei diesen Erkrankungen eine besondere Dynamik. So haben die psychischen Erkrankungen in Relation zu anderen Erkrankungen einen wesentlich größeren Anteil als in der Vergangenheit.

Dass die Zahl psychischer Erkrankungen zunimmt, zeigt sich vor allem bei den Frühverrentungen. Hier ist ein gewaltiger Zuwachs bei den Fällen mit psychischer Diagnose festzustellen. Dieser Zuwachs liegt im Zeitraum 2007 bis 2010 bei mehr als 30 Prozent. Insgesamt gehen 40 Prozent aller Erwerbsminderungsrentner mit psychischen Erkrankungsdiagnosen in die Erwerbsminderungsrente.

Während die Einsicht gewachsen ist, dass dieses Problem von der Gesellschaft mit hoher Priorität bearbeitet werden muss, ist weiterhin umstritten, welche Strategien hierbei anzuwenden sind.

Die Arbeitgeberseite hat zunächst versucht, das Problem kleinzureden oder auf die Behandlung Erkrankter zu reduzieren. Insbesondere wurde bestritten, dass die Gefährdungen durch psychische Belastungen etwas mit dem Arbeitsleben und den Bedingungen der modernen Arbeitswelt zu tun haben.

Aber eben diesen Zusammenhang gibt es, er lässt sich auch nachweisen. So haben z. B. Bödeker und andere auf der Basis von Daten aus den Betriebskrankenkassen festgestellt, dass vor allem geringe Handlungsspielräume und Gratifikationskrisen die zentralen Treiber für Frühverrentungen sind.

Beide Faktoren können im betrieblichen Umfeld entscheidend mit beeinflusst werden. Nur müssen dazu die Arbeitsbedingungen ganzheitlich in den Blick genommen werden. Und hier hat sich in den letzten Jahrzehnten leider einiges zum Nachteil der Beschäftigten verändert.

Zwar gibt es wieder mehr Beschäftigte, aber viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben keine gute Arbeit; bekommen zu wenig Lohn und bleiben arm, obwohl sie arbeiten. Über acht Millionen Menschen müssen im Niedriglohnsektor arbeiten und haben kaum eine Perspektive auf gute Arbeit – oder gar eine anständige Rente.

Durch derartige prekäre Lebensaussichten wird die Psyche der Menschen beeinträchtigt, und dies zeigt sich auch deutlich in der Statistik. Einen Mangel von Gratifikation erfahren z. B. viele schlecht bezahlte Frauen, die in der zweiten Lebenshälfte an Depressionen

erkranken.

Dazu kommt die Angst der Beschäftigten vor dem Verlust des eigenen Arbeitsplatzes – die Angst, verdrängt, herabgesetzt und entwertet zu werden durch Outsourcing, Werkverträge oder Leiharbeit.

Denn die atypische Beschäftigung ist längst auf dem Vormarsch: Unsichere Beschäftigungsverhältnisse sind für Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Alltag.

Sachgrundlose Befristungen gehören für viele, gerade auch Jüngere und Ungelernte, inzwischen zum traurigen Standard – und stehen für den Verfall der Ordnung am Arbeitsmarkt.

Viele haben Angst, irgendwann zu denen zu gehören, die rausgedrängt oder mit Niedriglöhnen abgespeist werden. Hinweise darauf sind übererfüllte Arbeitsverträge, Präsenz am Arbeitsplatz – selbst bei Krankheit. Gleichzeitig wächst der Druck auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben. Die Arbeitsintensität nimmt zu, Arbeitshetze ist von der Ausnahme längst zum Regelfall geworden. 56 Prozent der im DGB-Index befragten Beschäftigten sehen sich einer starken oder sehr starken Arbeitshetze ausgesetzt. 44 Prozent der Beschäftigten fühlen sich nach der Befragung des DGB Index Gute Arbeit nach der Arbeit „oft“ oder „sehr häufig“ ausgebrannt.

Die Politik ist daher aufgefordert, den steigenden Druck auf die Beschäftigten endlich zu begrenzen – durch gesetzliche Regulierungen zur Eindämmung des Niedriglohnssektors und der befristeten Beschäftigung.

Genauso dringend sind vom Arbeitgeber und den Mitarbeitervertretungen getragene Bemühungen um systematische Prävention.

Nach den Zahlen des DGB Index Gute Arbeit werden nur neun Prozent der Beschäftigten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach psychischen Stressfaktoren befragt.

Das ist bei Weitem zu wenig, um die Arbeitsorganisation in den Betrieben gesundheitsgerecht zu gestalten.

Eine klarere Regulierung im Rahmen einer Anti-Stress-Verordnung ist daher unerlässlich, um gegenüber den Arbeitgebern, aber auch den Aufsichtspersonen eindeutig zu markieren, dass eine Gefährdungsbeurteilung ohne Berücksichtigung der psychischen Belastungen untauglich ist und nicht ausreicht.

Das Arbeitsschutzrecht muss dabei die wesentlichen Gefährdungsfaktoren konkret benennen und die Umsetzung geeigneter Maßnahmen klarer einfordern. Auch im Vorschriftenwerk der Berufsgenossenschaften muss und kann die Regulierungslücke geschlossen werden. Betriebs- und Personalräte werden sonst mit dem Problem allein gelassen.

Was außerdem bisher fehlt, sind ausreichende rechtliche Sanktionsmöglichkeiten, wenn Gefährdungsbeurteilungen gar nicht oder nur unvollständig durchgeführt werden. In diesem Bereich ist heutzutage ja nicht einmal mit Kontrollen zu rechnen.

Die durch massiven Personalabbau und Organisationsänderungen geschwächte Gewerbeaufsicht muss deswegen von den Bundesländern gestärkt werden, statt sie weiter „kaputt zu sparen“. Nur dann ist sie in der Lage, ihren Überwachungsauftrag an den Risiken einer gewandelten Arbeitswelt auszurichten.

Im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie sind hierzu Programme zur Qualifizierung von Aufsichtspersonal beschlossen worden – das begrüßen wir. Sie müssen nun aber auch konsequent und rechtzeitig umgesetzt werden.

In den Betrieben und Dienststellen ist das Verfahren der Gefährdungsbeurteilung zur Ableitung schützender, präventiver Maßnahmen in allen Gefahrenfeldern zu nutzen. Die Beschäftigten müssen daran wirksam beteiligt werden, die Arbeitgeber sollten ihren Widerstand an dieser Stelle aufgeben.

Zur Klarstellung des Auftrages an die Betriebsparteien sind auch Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz nötig, um Leistungsverdichtungen zu begrenzen. Ziel muss es dabei letztlich sein, problematisches Führungsverhalten und die Arbeitsbedingungen dauerhaft zu verändern.

Zeitdruck, Arbeitsmenge, Arbeitsorganisation, Arbeitszeitmodelle und die Anerkennung von Arbeit durch eine Kultur der Fairness sind hierbei wichtige Stellschrauben für gute Arbeit.

Der Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt ist noch lange nicht gelungen, und das trotz vieler Hochglanzbroschüren über den demografischen Wandel: Statt guter Arbeit immer mehr Druck, immer längere Arbeitszeiten, unfaire Zielsetzungen, schlechte Arbeitsorganisation und auch zu wenig Personal. Das ist das Gegenteil von altersgerechter Arbeit.

Dass nur 17 Prozent der Betriebe überhaupt Maßnahmen ergreifen für alters- oder altersgerechtes Arbeiten, ist schon eine wirklich beunruhigende Nachricht.

Anrede

wir müssen deshalb Wege finden, die Arbeitgeber bei diesen Themen stärker in die Verantwortung zu nehmen.

Wer als Arbeitgeber im Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten schlampft, muss auch die finanziellen Folgen spüren. Das darf nicht länger bei den Sozialversicherungen abgeladen werden.

Deshalb benötigen wir Modelle, die sich auch an internationalen Vorbildern orientieren: So zum Beispiel eine längere Lohnfortzahlung, wenn der Arbeitgeber kein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchführt.

Auch sollten wir darüber nachdenken, wie die Finanzierungsverantwortung für die Erwerbsminderungsrente stärker auf die Arbeitgeber übertragen werden kann, die nichts unternehmen, um Gesundheitsbelastungen und Verschleiß ihrer Beschäftigten zu vermeiden.

Es kann nicht so weitergehen, dass die Beschäftigten ausgepresst werden wie Zitronen und die Sozialversicherungen den Schaden richten sollen. Die Sozialversicherungen haben vielmehr die Aufgabe, die Prävention und Gesundheitsförderung – vor allem in kleineren – Betrieben besser zu unterstützen. Dies gilt für die gesetzliche Unfallversicherung und gesetzliche Krankenversicherung gleichermaßen. Auch die Rentenversicherung hat mittlerweile einen gesetzlichen Präventionsauftrag und erbringt zudem durch ihre Reha-Leistungen einen unverzichtbaren Beitrag, erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder eingliedern zu können. Die Beratung der Arbeitgeber und das Fallmanagement im einzelnen Versicherungsfall muss verbessert werden. Dazu brauchen wir eine bessere Zusammenarbeit der Sozialversicherungsträger und ausreichend Beratungspersonal.

Programme, mit denen Beschäftigte „stressresistent“ gemacht werden sollen, die krankmachenden Arbeitsbedingungen aber so belassen werden, gehen vollkommen am Problem

vorbei.

Psychisch erkrankte Menschen müssen allerdings Hilfe und Zugang zu allen Formen der Rehabilitation erhalten. Hierfür brauchen sie Unterstützung von vertrauenswürdigen Lotsen, die ihre Gesundheitsdiagnosen nicht preisgeben und dennoch Hilfe leisten und vermitteln können.

Psychisch erkrankte Menschen sind im Vergleich zu anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit berufsbedingten Erkrankungen auch spürbar schlechter abgesichert und zahlen die Zeche für schlechte Arbeitsbedingungen.

DGB und Gewerkschaften halten es deswegen für unangemessen, dass psychische Erkrankungen bislang überhaupt keine Rolle in der Berufskrankheitenliste spielen, obwohl viele psychische Erkrankungen erwiesenermaßen arbeitsbedingt sind.

Wir brauchen also ein ganzes Bündel von Maßnahmen, das Prävention, Rehabilitation und Kompensation intelligent verknüpft.

Sowohl die Gewerkschaften als auch die Betriebs- und Personalräte werden bei der Umsetzung vor Ort gefragt sein.

Anrede,

nun ist der Fortschritt ja bekanntlich eine Schnecke, und in den letzten Jahren ist mein Optimismus in Bezug auf Fortschritte beim Arbeits- und Gesundheitsschutz einer harten Belastungsprobe ausgesetzt worden.

So dringend wie wir hier Verbesserungen brauchen, so schleppend ging es doch voran.

Aber jetzt habe ich den Eindruck, dass es sich vielleicht doch lohnt, beim Bohren dicker Bretter nicht aufzugeben.

Und hier haben ja viele gemeinsam gebohrt – mit erheblichen und zum Teil seit Langem laufenden Aktivitäten in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, in der Tarifpolitik und in der Selbstverwaltung der Sozialversicherungen.

Dass so viele sich hier mit solchem Nachdruck engagieren, bei denen ich mich an dieser Stelle einmal herzlich dafür bedanken kann, und auch der Zuspruch zu der heutigen Veranstaltung machen mich zuversichtlich, dass ein echter Fortschritt bei den psychischen Belastungen nicht nur möglich, sondern sehr wahrscheinlich geworden ist.

Ich freue mich auf die weitere Diskussion und auf praktischen Fortschritt.