

**Es gilt das gesprochene Wort!**

**Annelie Buntenbach**

**Geschäftsführender Bundesvorstand des  
Deutschen Gewerkschaftsbundes**

**Psychische Belastungen in der Arbeitswelt  
Die Perspektive der Sozialpartner**

**Berlin, 29. Januar 2013**

Sehr geehrte Frau Ministerin,  
sehr geehrter Herr Hundt,  
meine Damen und Herren,

psychische Belastungen in der Arbeitswelt waren lange ein Tabu. Ich bin froh, dass sich das ändert. Ein Tabu waren auch die Folgen: Schwerwiegende Folgen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die Unternehmen und – äußerst kostspielige Folgen – für die Sozialversicherungen.

Diese Tabuisierung können wir uns nicht leisten. Das konnten wir noch nie, aber umso weniger können wir das in Anbetracht eines neuen Trends, der inzwischen weite Bereiche des Arbeitsmarktes prägt: Die Entgrenzung der Arbeit.

Die Anforderungen sind gestiegen, die Arbeitsbedingungen wurden flexibilisiert, der Arbeitsplatz wurde für viele unsicherer, der Niedriglohnsektor wurde massiv ausgeweitet. Diese Entwicklung hat Auswirkungen, über die wir nicht einfach hinweggehen dürfen, sondern mit denen wir uns auseinandersetzen müssen.

„Sozial ist, was Arbeit schafft“ – so lautete noch vor wenigen Jahren die Maxime. Damit verbunden war nicht nur eine Entgrenzung, sondern auch eine Entwertung der Arbeit. Es war vom „Faktor Arbeit“ die Rede – häufig auch nur vom Kostenfaktor – und nicht vom „Potenzial Mensch“. Arbeitsschutz war kein Thema – und wenn, dann allenfalls als bürokratischer und teurer Ballast.

Dass mangelhafter Arbeitsschutz zu hohen Folgekosten in den Sozialversicherungen führt –dieser Zusammenhang wurde unter den Teppich gekehrt.

Sehr geehrte Damen und Herren,

dies scheint – und ich formuliere dies bewusst zurückhaltend – es scheint sich zu ändern, zumindest im Bewusstsein, in der gesellschaftlichen Debatte und auch in der politischen Arena.

Das Tabu „psychische Erkrankungen“ ist jedoch nicht gefallen, weil es prominente Opfer von Burnout gab und die Medien das Thema aufgegriffen haben. Das Tabu ist auch nicht gefallen, weil psychische Erkrankungen heute vielleicht ehrlicher diagnostiziert werden.

Das Tabu ist gefallen, weil psychische Belastungen und arbeitsbedingte Erkrankungen inzwischen ein unerträgliches Ausmaß angenommen haben. Und zwar sowohl für die Beschäftigten, die betroffen sind, als auch für die Unternehmen und die Sozialversicherungen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Gesamtschaden psychischer Erkrankungen wird insgesamt auf 100 Milliarden Euro geschätzt. Allein bei den Erwerbsminderungsrenten lautet die Diagnose heute bei 40 Prozent: „psychische Erkrankung“ – und dieser Anteil ist in den letzten Jahren um ein Drittel gestiegen. In dieser Berechnung sind Herzinfarkte oder orthopädische Erkrankungen, die mit arbeitsbedingten psychischen Belastungen verbunden sind, noch gar nicht berücksichtigt.

Und Erwerbsminderung ist wahrlich kein Randphänomen: Im letzten Jahr ist jeder Fünfte über die Erwerbsminderungsrente vom Arbeitsmarkt verdrängt worden.

Es wird höchste Zeit, dass sich wirklich etwas ändert – in den Betrieben, am Arbeitsplatz, am Arbeitsmarkt.

Die Herausforderungen werden immer größer, für die Beschäftigten und für die Unternehmen. Die demografische Entwicklung, der drohende Fachkräftemangel und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf erzwingen ein Umdenken – ein Umdenken, das uns zu einer Renaissance der Humanisierung der Arbeit führen muss.

Die Entgrenzung von Arbeit darf nicht noch weiter voranschreiten. Die Folgekosten dürfen nicht weiter bei den Sozialversicherungen abgeladen werden – oder bei den einzelnen Menschen, die das nicht schultern können.

Wir brauchen hier endlich ein Umsteuern, die rote Linie ist längst überschritten.

Sehr geehrte Damen und Herren,

„Wir machen es zum Thema“ – so heißt der Untertitel dieser Veranstaltung zu psychischen Belastungen. Und wir machen es in der „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“ gemeinsam zum Thema. Das ist auch gut so.

Ich freue mich, dass Sie, Frau von der Leyen, als Bundesarbeitsministerin die Fragen der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt aufgreifen.

Ich freue mich auch, dass die Länder und Unfallversicherungsträger sich mit uns im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie auf den Weg begeben.

Vor allem ist es aber erfreulich, dass die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände diese Initiative mittragen und mitgestalten will.

Wir stehen heute nicht mit leeren Händen da – ganz im Gegenteil. Allerdings – lassen Sie mich das auch sagen – sehe ich mit Sorge, dass wir bislang nicht in der Lage waren, eine Gemeinsame Erklärung zur psychischen Gesundheit in der Arbeit miteinander zu vereinbaren. Und ich sage auch deutlich: Das lag nicht an uns und unserer Kompromissbereitschaft.

Ich hätte mir gewünscht, dass wir ein gemeinsames Grundverständnis hätten formulieren können. Ein Grundverständnis, dass das wachsende Problem der psychischen Belastungen und Erkrankungen keine Privat-Sache der Beschäftigten ist oder sich durch Wellness-Tage in den Griff kriegen ließe. Und ein gemeinsames Grundverständnis darüber, dass die Gestaltung der Arbeit der wichtigste Ansatz dafür ist, die Gesundheit der Menschen zu erhalten: Wichtig nicht nur, weil die Arbeit das Wohlbefinden der Menschen so ungeheuer stark beeinflusst, sondern wichtig vor allem auch, weil Arbeit so gestaltet werden kann, dass sie den Beschäftigten nicht schadet.

Gute Arbeit, Arbeit, die nicht krank macht, ist machbar – und ein Erfolgsfaktor auch für die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.

Die Gemeinsame Erklärung ist also vorerst gescheitert – aber aufgeschoben heißt nicht zwangsläufig aufgehoben. Wir sind bereit, weiter über eine solche Erklärung, über ein gemeinsames Grundverständnis und über konkrete Maßnahmen mit den Arbeitgebern zu sprechen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

Arbeit bedeutet natürlich nicht zwangsläufig Stress oder führt automatisch zu psychischen Erkrankungen – Arbeit bedeutet auch Anerkennung, Selbstverwirklichung, Kreativität oder Freiraum.

Doch die Tendenz deutet leider in eine ganz andere Richtung – dies belegen alle Untersuchungen. So zeigen zum Beispiel die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit ein hohes Maß an Arbeitshetze und eine zunehmende, hohe Arbeitsintensität – und zwar über alle Branchen hinweg.

Dabei ist es auch müßig, über Zahlen hinter dem Komma zu diskutieren – alle Erkenntnisse belegen, dass der Problemzusammenhang von Arbeitsintensität, Arbeitsorganisation, Anerkennung auf der einen Seite und psychischer Gesundheit auf der anderen Seite nicht zu leugnen ist.

Es ist allerdings auch klar, dass zu wenig getan wird. Und deshalb braucht es einen verbindlichen Fahrplan, wie wir die Probleme in den Griff bekommen.

Die ersten Schritte sind getan: Damit meine ich die Schwerpunktsetzung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie.

Damit meine ich auch

- die Debatten im Rahmen der Demographie-Strategie,
- den Beschluss der Arbeits- und Sozialministerkonferenz vom November letzten Jahres und
- die Entscheidung der Bundesregierung, das Arbeitsschutzgesetz beim Thema psychische Belastungen zu konkretisieren.

„Konkretisieren“ ist allerdings das entscheidende Stichwort. Es geht dabei aus gewerkschaftlicher Sicht um zwei unterschiedliche Bereiche.

Die erste Frage ist, was die Politik, was die Bundesregierung tun kann, um die psychische Gesundheit in der Arbeitswelt zu verbessern. Da geht es nicht nur, aber vor allem um die Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt. Die zweite Arena ist der Arbeitsschutz selbst.

Zu den Rahmenbedingungen, sehr geehrte Damen und Herren:

Stellen Sie sich bitte einmal die Situation von Leiharbeitern vor, die 20 oder 30 Prozent weniger Lohn bekommen als die Stammbeslegschaft, obwohl sie genau die gleiche Arbeit tun. Stellen Sie sich die Situation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor, die sich von einem befristeten Job zum nächsten hangeln müssen – und nicht wissen, ob sie ihre Familie in drei Monaten noch ernähren können, obwohl sie sich besonders anstrengen und verausgaben, um in eine feste Stelle zu wechseln.

Oder stellen Sie sich vor, wie es sich anfühlt, wenn sie Tag für Tag Vollzeit arbeiten, aber so schlecht bezahlt werden, dass sie ihren Lohn vom Amt aufstocken lassen müssen – von der Aussicht auf die Rente ganz zu schweigen.

Diese Rahmenbedingungen spielen eine große Rolle, wenn wir über die psychische Situation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sprechen. Auch deshalb fordern die Gewerkschaften eine Neue Ordnung der Arbeit.

Dazu gehört der gesetzliche Mindestlohn, dazu gehört Equal Pay in der Leiharbeit, dazu gehört die Beschränkung der Befristungen, dazu gehört eine Minijob-Reform und dazu gehört eine Stärkung der Tarifautonomie durch eine Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung.

„Gefühlt“ sind wir in einigen Punkten einen Schritt voran gekommen, weil die Probleme benannt und von der Politik – bis auf wenige Ausnahmen – nicht bestritten werden.

Entscheidend ist hier allerdings nicht das Gefühl, sondern handfeste Entscheidungen – und wir erwarten, dass die Bundesregierung bis zur Bundestagswahl noch echte Fortschritte macht.

Das gilt allerdings auch für den Arbeitsschutz selbst. Wir müssen in den Betrieben die gesamte Gestaltung der Arbeitsbedingungen auf den Prüfstand stellen, um arbeitsbedingte Erkrankungen vermeiden. Dafür muss das Instrument der umfassenden Gefährdungsbeurteilung endlich flächendeckend umgesetzt werden – das ist eine klare Verpflichtung der Arbeitgeber.

Leider ist die Gefährdungsbeurteilung in vielen, vor allem klein- und mittelständischen Betrieben, vor allem in Betrieben ohne Interessenvertretungen der Beschäftigten noch immer ein Fremdwort. Und dort, wo ein solcher Sicherheits-Check stattfindet, spielen psychische Belastungen meistens kaum eine Rolle.

Nach dem aktuellen DGB-Index Gute Arbeit werden insgesamt nur neun Prozent der Beschäftigten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach psychischen Stressfaktoren gefragt. So kann es natürlich nichts werden. Jede Therapie braucht zuerst eine Diagnose.

Um diese erste Hürde zu überspringen, brauchen wir vor allem ein klares Regelwerk. Wir sehen deshalb die Notwendigkeit für eine Anti-Stress-Verordnung und für berufs-

genossenschaftliche Regelungen zum Schutz vor psychischen Erkrankungen. Und wir hoffen, dass wir Sie, liebe Frau von der Leyen, davon noch überzeugen können.

Wenn wir psychische Belastungen in Betrieb nicht nur zum Thema machen wollen, sondern auch Fortschritte erreichen wollen – und das ist unser gemeinsames Interesse – dann müssen wir über drei Dinge reden, die eng zusammenhängen:

Erstens brauchen wir klare Regeln für mehr Verbindlichkeit, um auch heikle Thema wie Zeitdruck oder Führungsverhalten bei der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. Dazu gehört auch eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte.

Zweitens brauchen wir eine bessere Beratung durch die Gewerbeaufsicht und Berufsgenossenschaften – also auch ausreichend und qualifiziertes Personal.

Und drittens sind außerdem mehr Kontrollen und entsprechende Sanktionen nötig, damit das Arbeitsschutzgesetz auch eingehalten wird.

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein absolutes „must“ und nicht „nice to have“. Es darf nicht länger als Kavaliersdelikt behandelt werden, wenn die Gesundheit der Beschäftigten aufs Spiel gesetzt wird.

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit den Vereinbarungen in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie haben wir den Grundstein gelegt, um auch die Herausforderungen der psychischen Belastungen gemeinsam anzugehen.

Nun geht es um die konkrete Umsetzung.

Der DGB und die Gewerkschaften haben sich sehr dafür eingesetzt und werden den weiteren Prozess intensiv begleiten.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.