

PSYCHISCHE BELASTUNGEN IM ARBEITSSCHUTZ — GEMEINSAME DEUTSCHE ARBEITSSCHUTZSTRATEGIE

Dr. Elke Ahlers
WSI der Hans-Böckler-Stiftung

Fachtagung Psychische Belastungen in der Arbeitswelt –
Ansätze zur Primärprävention

CvO-Universität Oldenburg
Kooperationsstelle Hochschule/Gewerkschaften,
Jade Hochschule
Oldenburg, den 6. Dezember 2016



Inhalt

1. Trends in der Arbeitswelt...
2. Konsequenzen für die Arbeitsbedingungen und Betriebsratsarbeit
3. 20 Jahre Arbeitsschutzgesetz – guter Ansatz, mäßige Praxis
4. Was sagt die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)?
5. Zusammenfassung - Was ist zu tun?

Trends in Arbeit und Gesellschaft

- höhere Bildung → Wunsch nach Selbstverwirklichung in der Arbeit
- Wandel der Leistungsanforderungen (Wissensarbeit, Selbstorganisation)
- steigende Frauenerwerbstätigkeit
- Wunsch vieler Beschäftigter nach mehr Zeitsouveränität
 - mehr erwerbstätige Mütter/Väter kleiner Kinder
 - zunehmende Zahl von Zweiverdiener-Paaren

Trends in Arbeit und Gesellschaft - Arbeitszeit

- bisherige Arbeitszeitregulierungen werden im Kontext veränderter Leistungskulturen in den Unternehmen unterlaufen
- Arbeitszeit scheint sich in vielen Bereichen einer Regulierung zu entziehen
- Arbeitszeit/Leistungspolitik sind nicht aufeinander abgestimmt
- Beschäftigte verlieren zunehmend an Arbeitszeitsouveränität

Arbeitsbedingungen in den Belegschaften 2015 (stark bis sehr stark ausgeprägt), Antworten der Betriebsräte in % (n= 2.009)



Einschätzung der zukünftig wichtigen Themen für die Betriebsratsarbeit in Deutschland (2016),

Antworten der Betriebsräte in %



20 JAHRE ARBEITSSCHUTZGESETZ

**EIN GUTER ANSATZ, EINE MÄSSIGE
PRAXIS**

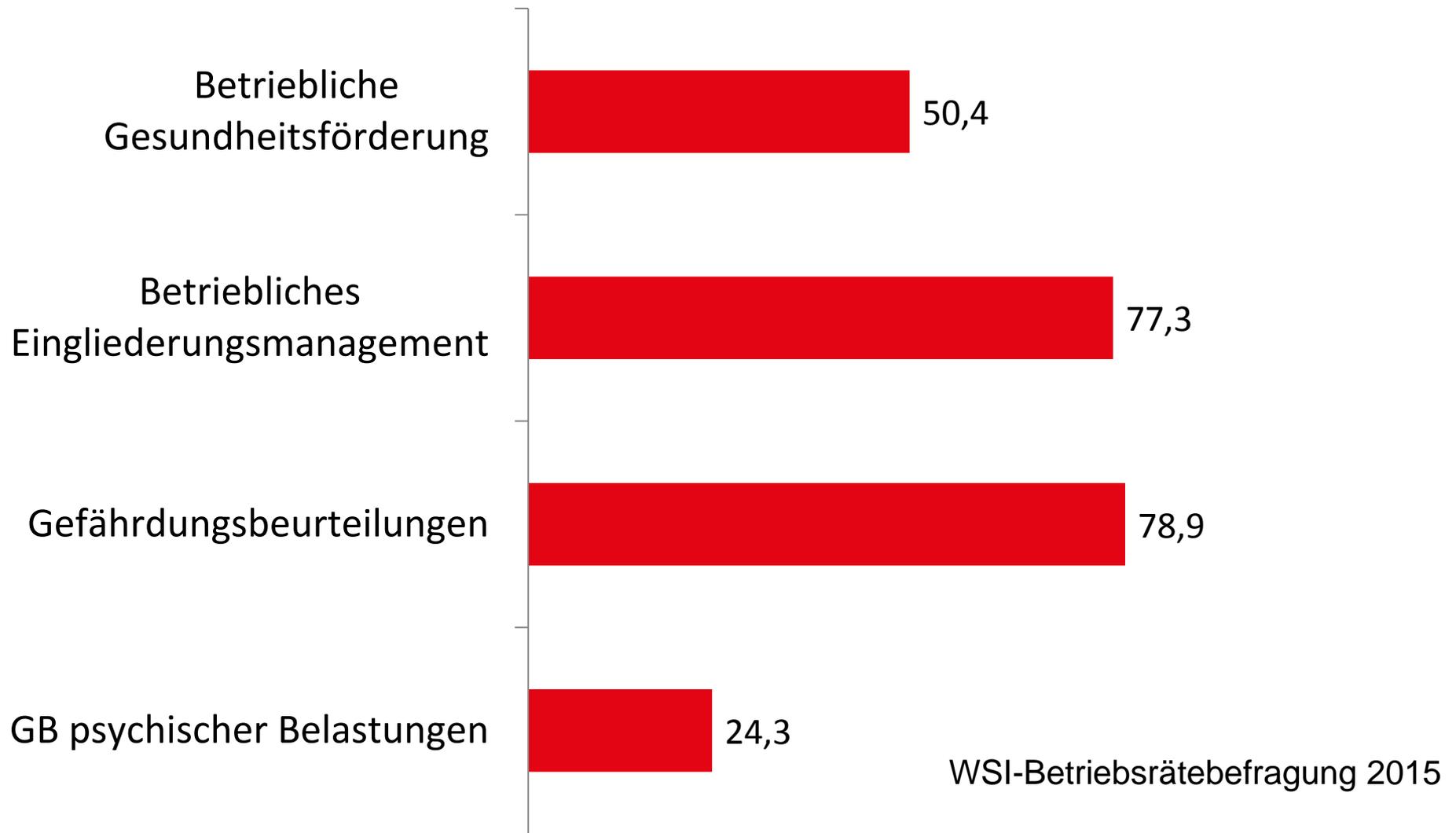
Der präventive Arbeits- und Gesundheitsschutz

- das ArbSchG umfasst erstmals die Sicherheit und die Gesundheit in der Arbeit
 - vor allem über Gefährdungsbeurteilungen
 - Adressat → Arbeitgeber!
- Gefordert ist ein dynamischer Prozess, der auf die technischen und organisatorischen Veränderungen in der Arbeitswelt reagieren muss!
- Betriebsräte haben weitgehende (oft ungenutzte) Mitbestimmungsrechte (§87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)
- Betriebliche Gesundheitsförderung (§ 20a SGB V)/
Präventionsgesetz

Ansätze des Arbeitsschutzes in Bezug auf psychische Belastungen

traditioneller/technischer Arbeitsschutz	präventiver Arbeitsschutz
sicherheitsorientiert	menschengerechte Gestaltung der Arbeit
sicheres Verhalten	Wohlbefinden
sichere Abläufe	gesunde und soziale Abläufe
regelorientiert	Partizipation der Beschäftigten
statisch	prozessorientiert
Intervention/Kontrolle/ Überwachung	Gefährdungsbeurteilungen (ArbSchG)

Umsetzung von Betrieblicher Gesundheitsförderung in den Betrieben (Stand 2015) , Angaben der Betriebsräte in %



Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen

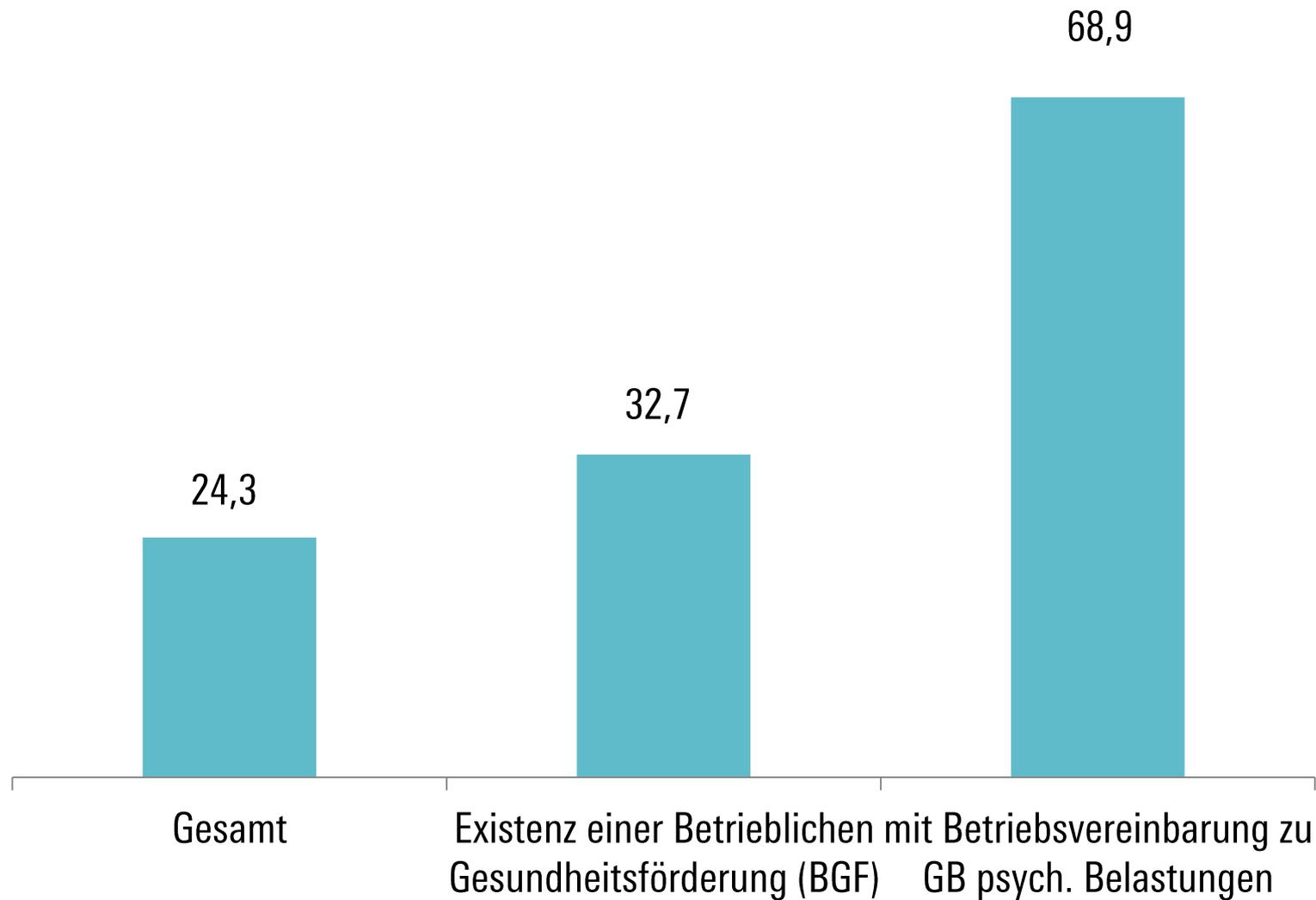
1. Aufgabe: Beurteilung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen

– *nicht der psychischen Gesundheit/Verfassung der Beschäftigten*

1. Ziel: menschengerechte **Gestaltung der Arbeit**

– *nicht Diagnose von gesundheitlichen oder psychischen Beeinträchtigungen*

erfolgreiche Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen, mit BV



Warum gibt es keine Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen?

Antworten der Betriebsräte 2015

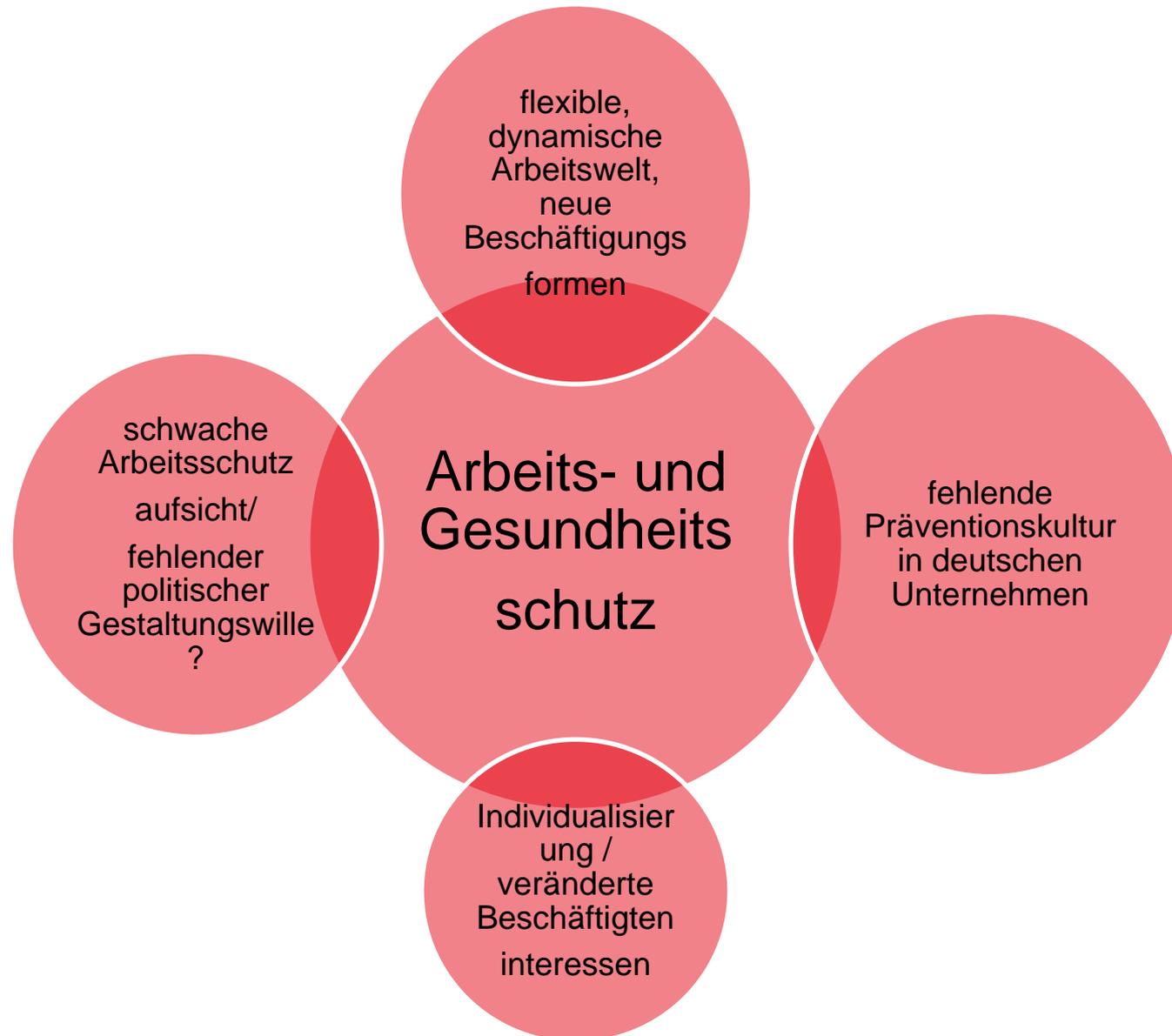


WO LIEGEN DIE DEFIZITE / ERFOLGSFAKTOREN IM ARBEITSSCHUTZ?

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)

Wer?	Im Jahr 2008 gegründete Initiative von <ul style="list-style-type: none">• Bund,• Ländern• Unfallversicherungsträgern• DGB/Gewerkschaften• BDA/Arbeitgeber• GKV (Verpflichtung über ArbSchG und SGB VII)
Wozu? Ziele?	<ul style="list-style-type: none">• Modernisierung des Arbeitsschutzsystems in Deutschland• Abbau von Bürokratie und Doppelregelungen • Anreize für Betriebe schaffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu stärken

Welche Faktoren erschweren den Arbeitsschutz bei psychischen Belastungen?



fehlende Präventionskultur in Deutschland:

- in Deutschland konservativer Arbeitsschutzgedanke
- kein Prozessgedanke im Arbeitsschutz
- Verhaltens- und Verhältnisprävention

- Psychosoziale Arbeitsbelastungen werden von den Arbeitsschutzakteuren übersehen
- fehlende Sensibilisierung der Beschäftigten und Führungskräfte für die Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Gefährdungen
- *Arbeitsverdichtung* und *Entgrenzung* werden im Arbeits- und Gesundheitsschutz bisher kaum behandelt

Veränderung der Arbeitswelt – atypisch und flexibel

- atypische Beschäftigte werden im betrieblichen Arbeitsschutz oft „übersehen“ (Werkvertragsbeschäftigte, Solo-Selbständige, Leiharbeitsbeschäftigte, Teilzeit (vor allem geringfügig Beschäftigte))
- bisherige Arbeitszeitregulierungen werden im Kontext ergebnisorientierter Managementkonzepte (auch Projektarbeit, etc.) in den Unternehmen unterlaufen
- Arbeitszeit/Arbeitsanforderungen/Personalbemessung sind nicht aufeinander abgestimmt

veränderte Beschäftigteninteressen

- Mehr Beschäftigte wollen aufgrund privater Entscheidungen flexibel - aber zeitsouverän arbeiten
- Homeoffice entzieht sich dem Arbeitsschutz
- „Verbots-Logik“ im Arbeitsschutz ist bei einem wachsenden Anteil der Beschäftigten kontraproduktiv, besonders
 - wenn zeitliche Flexibilität gewünscht ist,
 - z.B. über Zielvereinbarungen die Leistungsanforderungen sehr hoch ist

Stichwort „interessierte Selbstgefährdung“ (Peters 2011)

schwache Arbeitsschutzaufsicht (fehlender politischer Gestaltungswille?)

- Zeitbedarf für ausführliche Beratung - bei knappen Personalressourcen
- Mangelnde Kompetenzen und Erfahrungen auf dem Gebiet der psychischen Belastungen
- Unsicherheit von Technikern, mit einem „weichen“ Thema umzugehen
- Rechtliche Grundlagen werden als „weich“ empfunden: Wie übt man Aufsicht (Überwachung, Sanktionen ...) bei psychischen Belastungen aus?
- **Kurzum: geringe Akzeptanz der Betriebe, sich auf das Thema einzulassen!!!**

Personalabbau beim staatl. Arbeitsschutz

(Quelle Jahrbuch Gute Arbeit 2016)

Land	2003	2013	Differenz in %
Baden-Württemberg	614	577	-6,50%
Bayern	533	356	-33,40%
Berlin	126	96	-23%
Brandenburg	162	111	-31,90%
Bremen	44	37	-15,90%
Hamburg	95	61	-35,80%
Hessen	161 (2002)	150	-6,90%
Mecklenburg-Vorpommern	145	83	-42,80%
Niedersachsen	393	450	14,60%
Nordrhein-Westfalen	652	416	-36,30%
Rheinland-Pfalz	156	184	17,50%
Saarland	32	24	-26,70%
Sachsen	202	151	-25,50%
Sachsen-Anhalt	224 (2002)	98	-57,30%
Schleswig-Holstein	48	31	-35,40%
Thüringen	122	110	-10%

GDA – zweite Periode 2013 – 2018, Ziele

- Ziel 1* Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes
- Ziel 2* Reduktion von Muskel- und Skelett-Erkrankungen
- Ziel 3* Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung
(Arbeitsprogramm Psyche)

u.a.: die Erstellung und Umsetzung der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

GDA Psyche – erste Eindrücke

1. steigendes Interesse in den Betrieben an psychischen Belastungen, aber
ebenfalls hoher Anteil der „Unbelehrbaren“
2. starke Betriebsräte haben positiven Einfluss auf die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen
3. Betriebe bleiben im Prozess oft stecken
 - a. nach der GB erfolgt keine Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen
 - b. die Beschäftigten erhalten kein Feedback
4. Diskrepanz zwischen guter Papierlage und betrieblicher Realität

Ausblick:

- das Thema Psychische Belastungen nimmt im Zuge der Umbrüche in der Arbeitswelt weiter an Bedeutung zu
- einseitige Ansätze zur Reduzierung psychischer Belastungen reichen aber nicht aus!
- Konzepte sind dann zukunftsfähig, wenn sie
 - die Beschäftigten beteiligen und deren Bedürfnisse berücksichtigen,
 - die Leistungsanforderungen mitberücksichtigen, in dessen Kontext die Beschäftigten arbeiten,
- gefordert sind **übergreifende Gestaltungsansätze**, die sowohl auf individueller, betrieblicher und auf gesetzlicher Ebene ansetzen!

Die drei Handlungsebenen...

Individuelle Ebene	Betriebliche Ebene	Politische Ebene
<p>Sensibilisierung der Beschäftigten</p> <p>Überforderung/ Selbstaussbeutung nicht als Privatsache behandeln</p>	<p>Gefährdungsbeurteilungen (ArbSchG)</p> <p>Schulung der Arbeitsschutzakteure</p>	<p>das Private politisch machen!</p>
<p>„Grenzmanagement“ erlernen</p>	<p>„Leitplanken“, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeitkonten, • Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit/ Erreichbarkeit • „Überlastanzeige“ 	<p>Partizipation rechtsverbindlich verankern</p>
<p>Partizipation der Beschäftigten – die Bedürfnisse der Beschäftigten einbeziehen!</p> <p>(gemeinsam gestalten statt zu verbieten...)</p>	<p>Verbindlichen Verständigungsprozess zwischen Beschäftigten und Unternehmen schaffen! (Präventionskultur, z.B. über Betriebsvereinbarungen Psychische Belastungen)</p>	<p>Stärkere Verbindlichkeit von Schutzgesetzen, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ArbSchG • AZG • Anti-Stress-VO

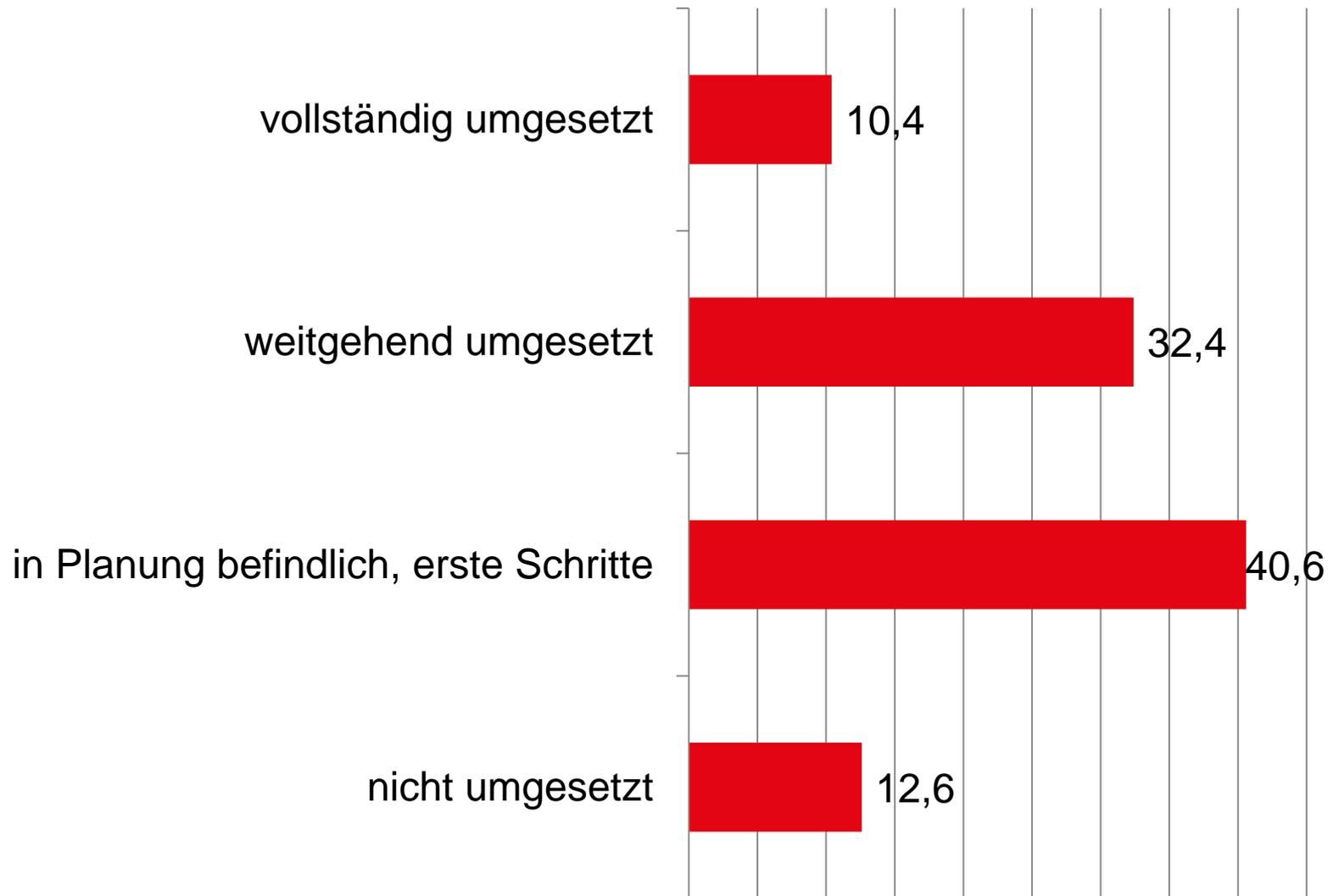
Vielen Dank!

Elke-Ahlers@boeckler.de

1. Trends in der Arbeitswelt:

- Technologische Innovationen/Digitalisierung
- Beschleunigung von Arbeits- und Kommunikationsprozessen über IuK-Technologien (Vernetzung von Arbeitsprozessen, Smartphone, Email)
- Erhöhung der Komplexität, Informationsflut
- Globalisierung/hoher Wettbewerbsdruck
- weitere Flexibilisierung in den Unternehmen und der Arbeitsorganisation
- Wandel der Leistungspolitik (Wissensarbeit/Digitalisierung)
- weiter steigender Dienstleistungssektor/Wegfall traditioneller Branchen

Wie weit ist der Betrieb nach eigener Einschätzung mit der GB „psychischer Belastungen“ (Stand 9/2016, vorläufige Sichtung GDA-Psyche, 3450 Datensätze, Quelle: B. Splittgerber, HMSI)



Welche Methode der Erhebung wurde eingesetzt? (vorläufige Sichtung GDA-Psyche, 3450 Datensätze, Quelle: B. Splittgerber, HMSI)

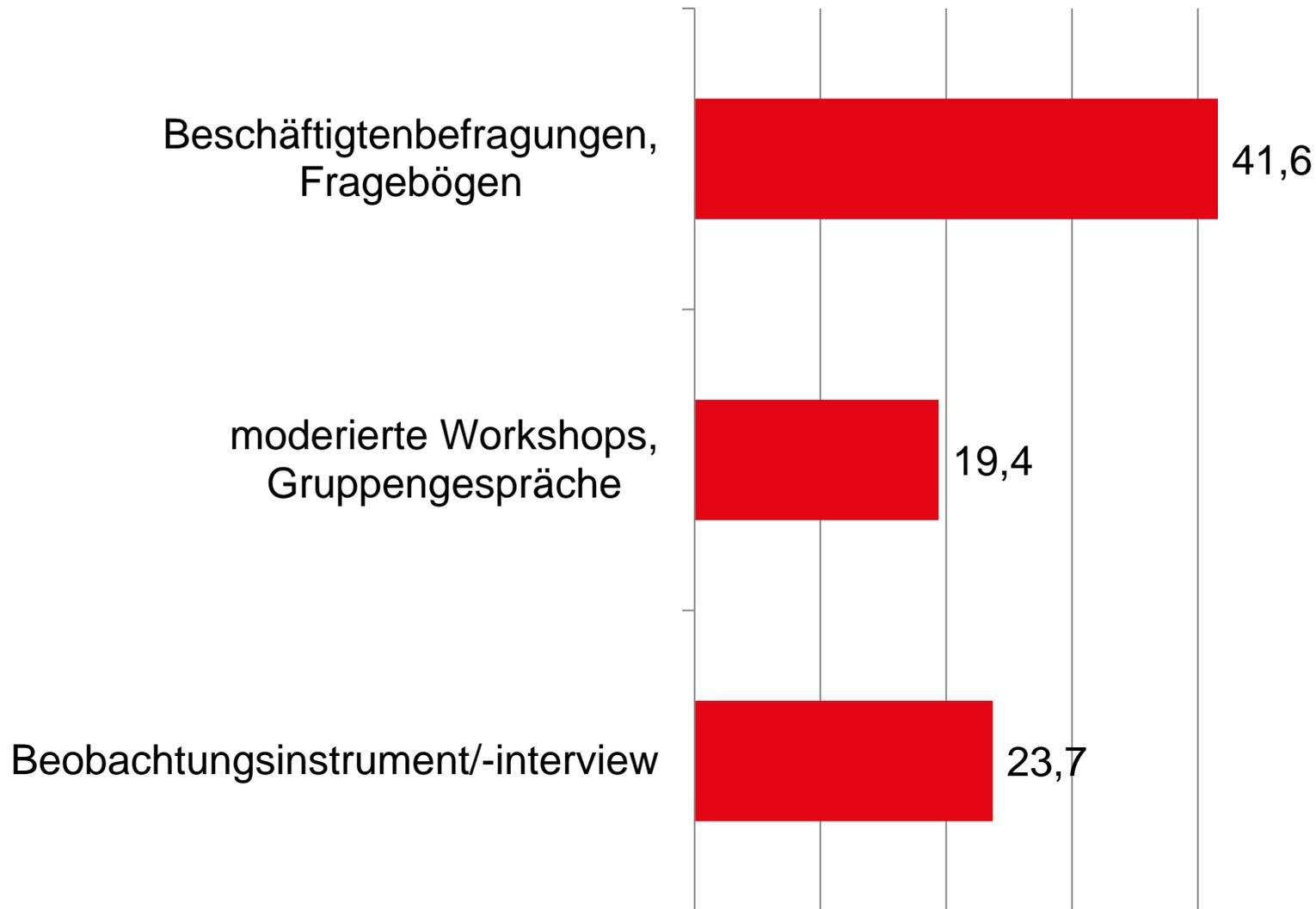
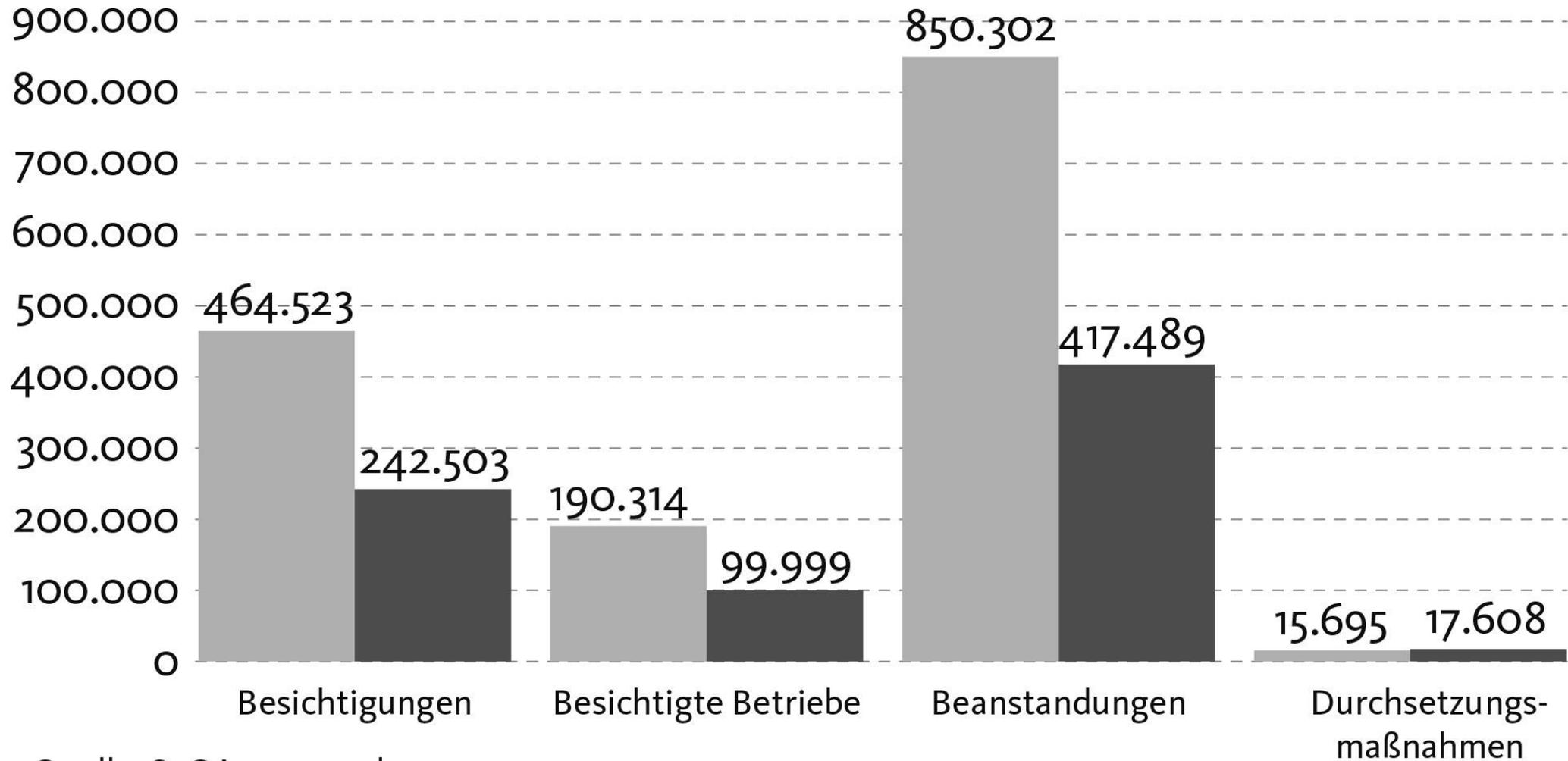


Abb. 57: Aktivitäten der Gewerbeaufsicht 2003 und 2013



Quelle: SuGA 2003 und 2013

GDA Psyche, Vorgehen

1. Befragung zum Stand des Arbeitsschutzes in den Betrieben, u.a. Umsetzungsstand Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen (12.000 Betriebsbesuche)
2. Schulung aller Aufsichtspersonen (der GDA-Träger) in Bezug auf „Psychische Belastungen bei der Arbeit“
3. Entwicklung von Handlungshilfen für Gefährdungsbeurteilungen und Betriebliche Gesundheitsförderung