



| Vorstand

Klaus Pickshaus
Bereichsleiter Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik

Eine Steilvorlage für die Prävention

eine Bewertung aus gewerkschaftlicher Sicht

Jahrestagung des LIA.nrw

Erkrankungsrisiken durch psychische Belastung bei der Arbeit

5. Juni 2014, Dortmund



Die Zentralthese

„Als wichtigste Schlussfolgerung lässt sich festhalten, dass die den genannten psychosozialen Arbeitsbelastungen zuzurechnende Krankheitslast im Prinzip vermeidbar ist. Aus den genannten Arbeitsstressmodellen lassen sich gezielte Hinweise auf eine gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen herleiten.“

Peter Angerer, Harald Gündel, Karin Siegrist
Mai 2013

Verursachungsfaktor Arbeitsbedingungen



Auch wenn Erkrankungsrisiken multifaktorielle Ursachen haben, sind die Arbeitsbedingungen ein entscheidender Faktor für die Prävention:

- Belegt ist, „dass definierte, messbare psychosoziale Belastungen des modernen Erwerbslebens mit einem statistisch erhöhten Risiko bei exponierten Beschäftigten einhergehen, an einer stressassoziierten Gesundheitsstörung zu erkranken“.
- Es gibt „eine robuste wissenschaftliche Befundlage zum Zusammenhang von Arbeitsstress und depressiven und Angststörungen“.
- Bei Muskel-Skelett-Erkrankungen sind psychosoziale Arbeitsbelastungen „einer der relevanten Faktoren“.
- Bei kardiovaskulären Erkrankungen gibt es „zahlreiche und starke Hinweise auf kausale Zusammenhänge“ mit psychosozialen Arbeitsbelastungen.



Wichtige Einzelbefunde

➤ **Lange Arbeitszeiten:**

- „Die deutlichen Ergebnisse der Studie legen nahe, bei betrieblichen Interventionen zur Senkung des Risikos psychischer Störungen extrem lange Arbeitszeiten zu beachten.“

➤ **Restrukturierungen:**

- „Belegt sind eine Zunahme von Arbeitsunfähigkeit, häufige muskuloskelettale Beschwerden, physiologische Stressreaktionen, Burnout sowie als Indikator von depressiven und Angststörungen die Verschreibung entsprechender Psychopharmaka.“

➤ **Soziale Ungleichheit:**

- „Es gilt, je niedriger der berufliche Status, desto höher das Erkrankungsrisiko.“

(Neue) Gemeinsamkeiten



- Die Sozialpartner setzen sich „dafür ein, die Gesundheit besser vor Gefährdungen durch arbeitsbedingte psychische Belastung zu schützen. Sie wirken insbesondere auf die flächendeckende Umsetzung betrieblicher Gefährdungsbeurteilungen unter Berücksichtigung sowohl physischer als auch psychischer Belastung hin.“
- „Dabei stehen Maßnahmen im Vordergrund, die sich auf die Gestaltung der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, der sozialen Beziehungen und der Arbeitsumgebung beziehen.“
- Unterschiedliche Verfahren möglich: Arbeitsplatzbeobachtungen, Befragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder moderierte Verfahren



**GEMEINSAME ERKLÄRUNG
PSYCHISCHE GESUNDHEIT
IN DER ARBEITSWELT**

Handlungshilfen für den Betrieb

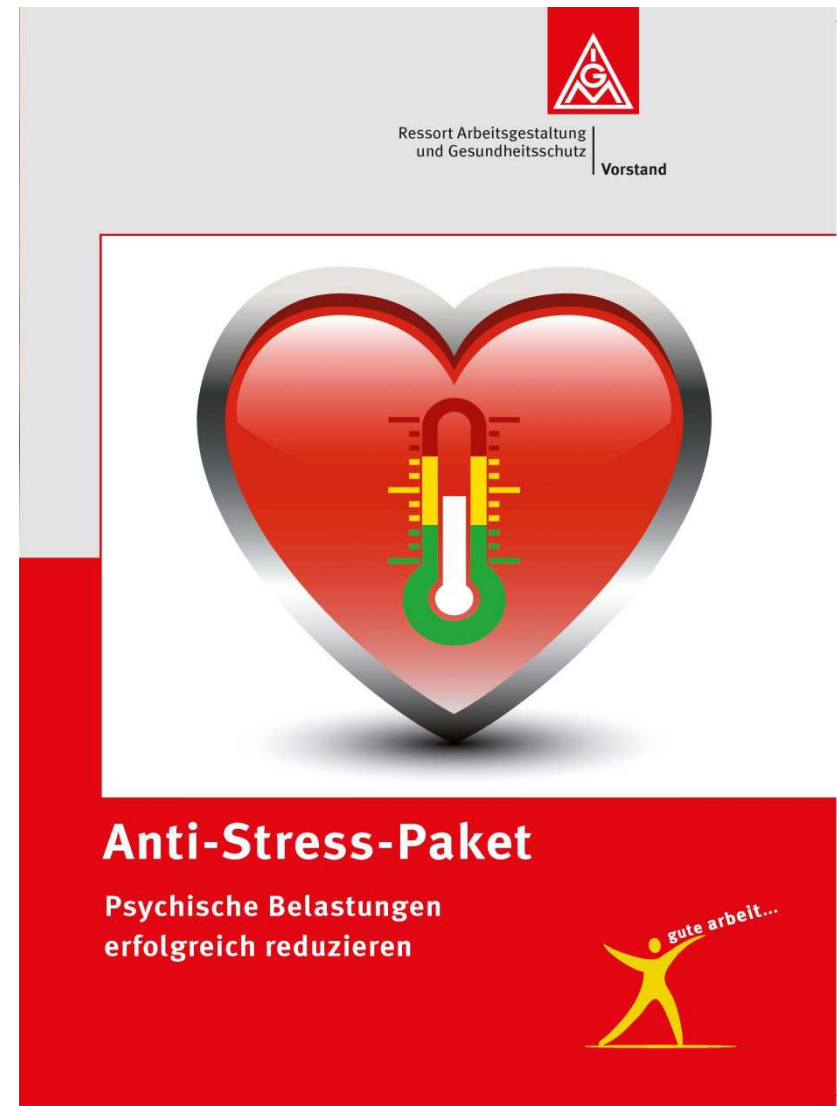


Enthält:

StressBarometer

StressBürometer

ArbeitszeitTÜV



Betriebliche Praxis zeigt: es geht!



■ Otis Mannheim

- Vorlauf: 11 Arbeitsgerichtsverfahren, 8 E-Stellen-Sitzungen
- Seit 2009 BV zur GFB, mit Maßnahmen zu:
- Arbeitsorganisation und Personalbemessung, Regelungen zur Rufbereitschaft (AZ), Quali-Maßnahmen usw.

■ Sick AG

- Nach E-Stelle Beginn mit GFB seit 2005
- Maßnahmen zu Zeitdruck, Arbeitsmenge und Projektarbeit
- Optimierung von Schichtplänen usw.

■ Alstom Mannheim

- nach 3-jährigem Rechtsstreit E-Stelle mit BV (seit 2000)
- Quali zu Führungsverhalten
- Personalbemessung bei Leistungsverdichtung usw.



Wie entstehen Verordnungen? Politische Vorgaben oder wissenschaftliche Evidenz?

- **Bildschirmarbeitsverordnung (1996)**
 - Anpassung an aktuellen Stand der Forschung erst jetzt in 2014 gemeinsam mit ArbStättVO
- **Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der manuellen Handhabung von Lasten bei der Arbeit (1996)**
 - Forschung zu MSE erst danach intensiver
- **Entscheidend: Politischer Wille zur Schutzzielbestimmung und zur gemeinsamen Erarbeitung einer Verordnung**



Anti-Stress-Verordnung

Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychischen Belastungen bei der Arbeit

§ 1 Ziel Anwendungsbereich	§ 2 Begriffsbestimmungen	§ 3 Grundpflichten	§ 4 Gefährdungsbeurteilung	§ 5 Unterweisung
§ 6 Arbeitsaufgabe	§ 7 Arbeitsorganisation	§ 8 Soziale Beziehungen	§ 9 Umgebungsbedingungen	§ 10 Arbeitszeitgestaltung
§ 11 Ausschuss Psychische Belastung			§ 12 Straftaten Ordnungswidrigkeiten	



Entwurf der Anti-Stress-VO jetzt schon in der Praxis nutzen

- **Prof. Dr. Björn Gaul wies in der wirtschaftsnahen Zeitschrift „Der Betrieb“ (Nr.1/2-2013, S. 64) zum Thema „Leistungsdruck, psychische Belastung & Stress“ darauf hin, dass „einzelne Gesichtspunkte ..., die sich in §§ 6 ff. der ‚Anti-Stress-Verordnung‘ der IG Metall finden“ lassen, für die praktische Umsetzung von Gefährdungsanalysen hilfreich sein können.**
- **In diesen Paragrafen werden von der IG Metall konkrete Beurteilungskriterien und Gestaltungsmaßgaben bezüglich der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, der sozialen Beziehungen, der Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen sowie der Arbeitszeitgestaltung angegeben.**



Die Vorteile einer Verordnung

- Mehr Rechtssicherheit
- Mehr Verbindlichkeit
- Verringerung der Konflikte
- Stärkung der staatlichen Aufsicht
- Mehr Motivation für die Arbeitgeber



Mehrebenen-Modell einer Strategie zu psychischen Belastungen



Handlungsebene	Umsetzungsvorhaben
Betrieb	Betriebliche Pilotbeispiele ausbauen und in den Transfer einspeisen
Verbände und Organisationen	Thema in Organisationen priorisieren; Allianzen bilden; gemeinsame Konsenssuche
GDA	Psychische Belastungen als prioritäres GDA-Ziel; Handlungskonzepte verbessern und Kooperationen ausbauen
Wissenschaft	Konzeptionelle Lücken bearbeiten und Umsetzung evaluieren (BAuA-Forschungsvorhaben)
Gesetz-/Verordnungsgeber	Regelungslücke schließen, in gemeinsamer Arbeitsgruppe Regelungsvorschläge prüfen

neu