



Vorstand

**Klaus Pickshaus**

## **Psychische Belastungen bei der Arbeit aus Arbeitnehmersicht**



**Sicherheitswissenschaftliches Kolloquium der  
Bergischen Universität Wuppertal - 4. Juni 2013**



- 1. Psychische Belastungen – eine aktuelles Mega-Thema**
- 2. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse**
- 3. Arbeitsschutzrecht und psychische Belastungen**
- 4. Regelungslücke „Psychische Belastungen“ schließen**
- 5. Mehrebenen-Strategie der IG Metall**



# Übersicht



Vorstand

- 1. Psychische Belastungen – eine aktuelles Mega-Thema**
- 2. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse**
- 3. Arbeitsschutzrecht und psychische Belastungen**
- 4. Regelungslücke „Psychische Belastungen“ schließen**
- 5. Mehrebenen-Strategie der IG Metall**



# Unter dem Diktat der Finanzmärkte wächst der Druck



Vorstand

**„Den Druck der Finanzmärkte  
herunterzurechnen auf jeden  
einzelnen Mitarbeiter, das ist das  
Kunststück, das über das  
Überleben der Betriebe  
entscheiden wird.“**

Martin Kannegießer, ehemaliger  
Gesamtmetall-Präsident, Nov. 2000

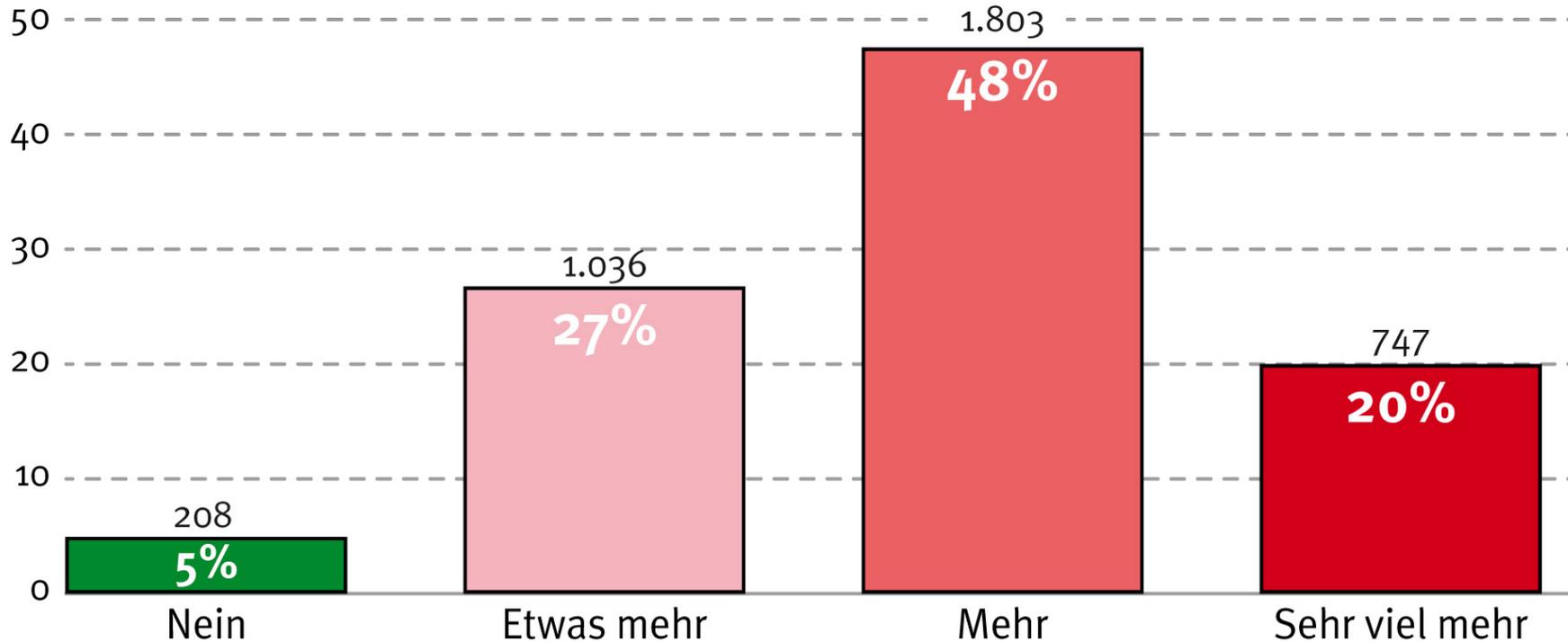


# Zunahme des arbeitsbedingten Stresses



Vorstand

## Hat arbeitsbedingter Stress und Leistungsdruck im Unternehmen seit der Wirtschaftskrise 2008/2009 zugenommen?



Quelle: Ergebnisse einer Befragung von Betriebsräten im Organisationsbereich der IG Metall mit 3.878 Befragten.



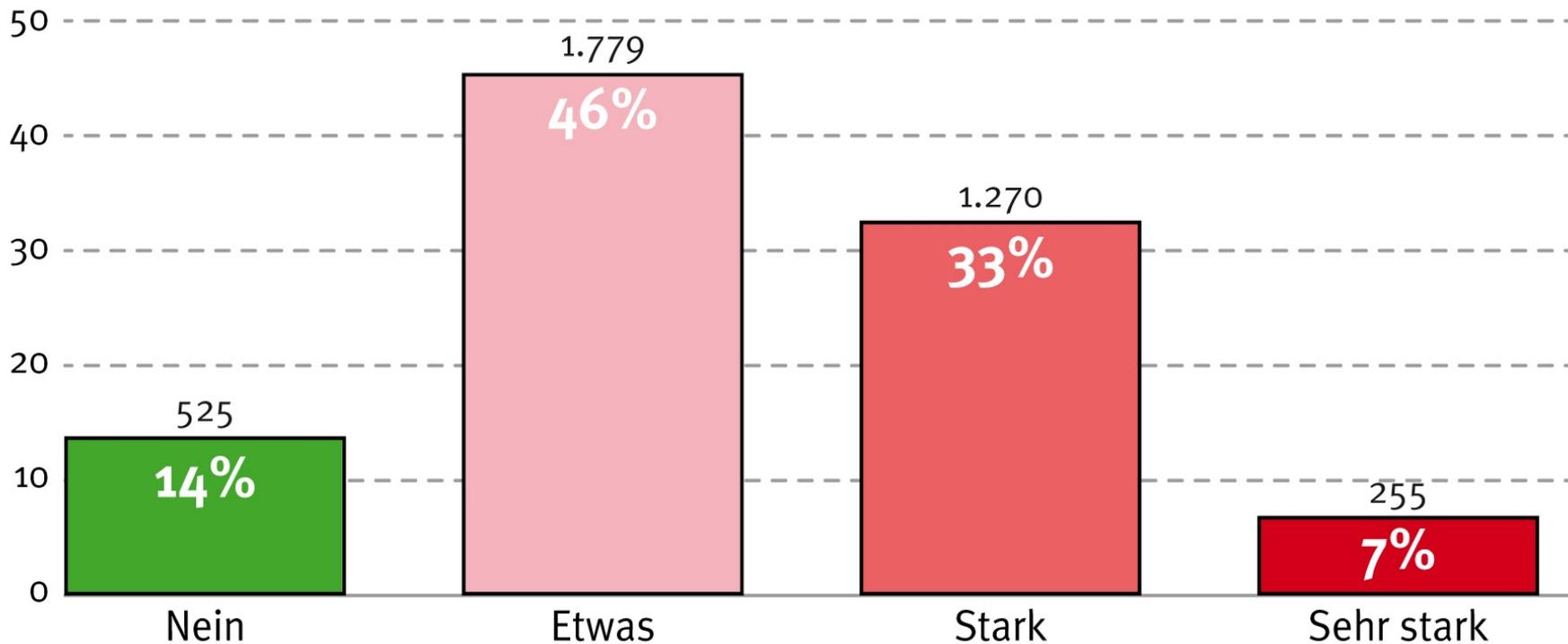


# Psychische Störungen nehmen zu



Vorstand

## Haben Erkrankungen wie Depressionen, Burnout-Syndrom, totale Erschöpfung, Hörsturz u.a. im Unternehmen zugenommen?



Quelle: Ergebnisse einer Befragung von Betriebsräten im Organisationsbereich der IG Metall mit 3.878 Befragten.



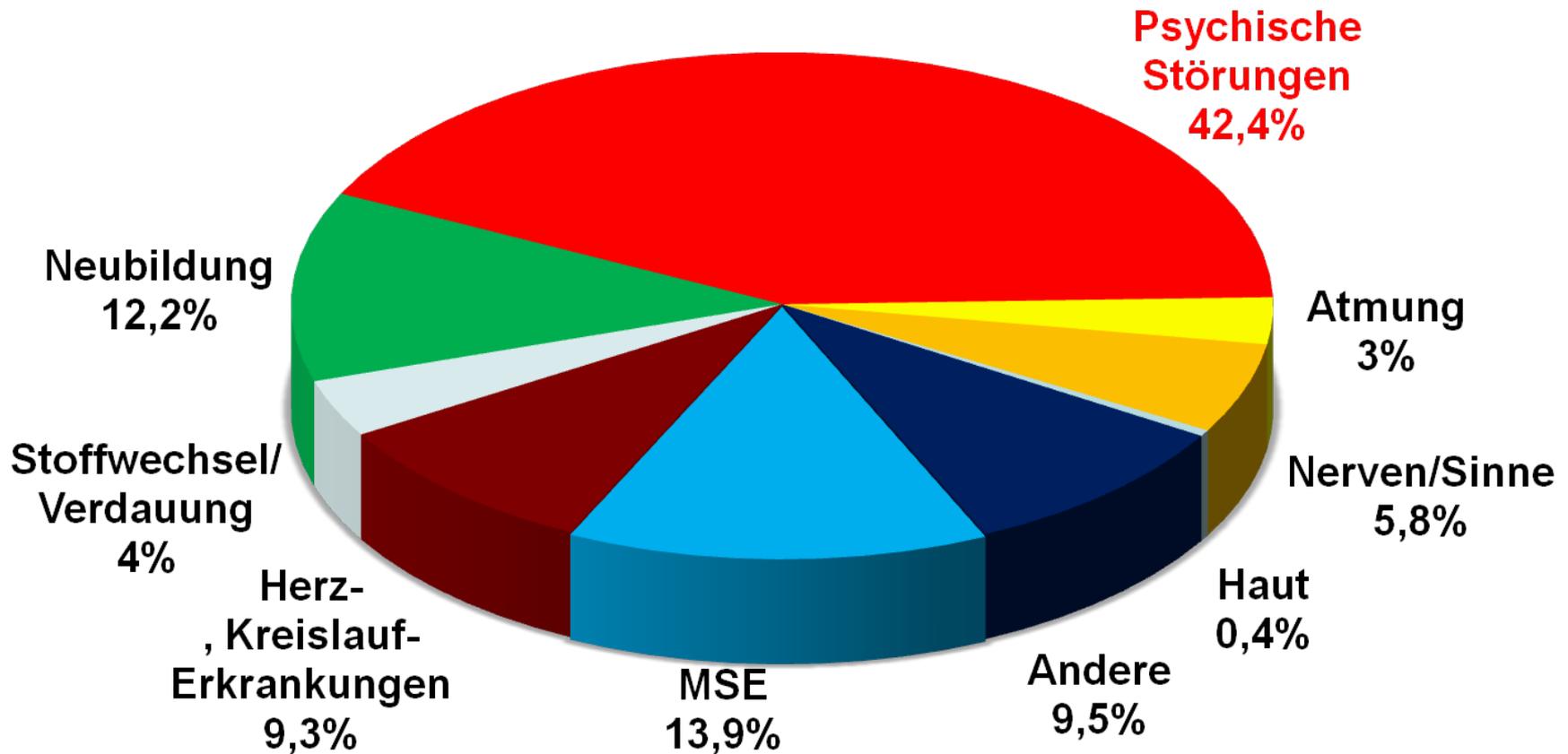


# Psychische Störungen – Hauptursache für Frühverrentung



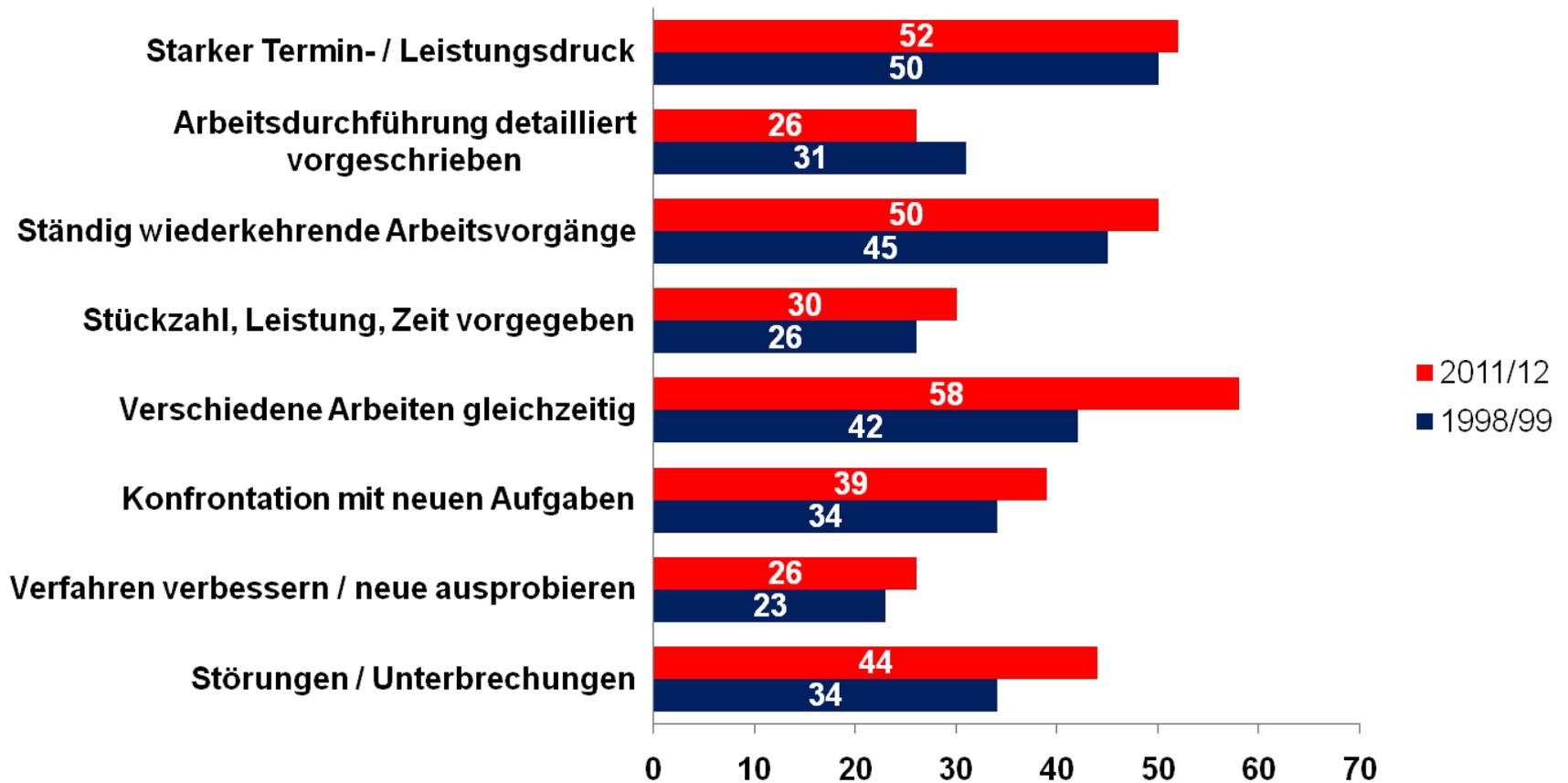
Vorstand

## Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit Nach Diagnosegruppen im Jahr 2011



Quelle: Deutsche Rentenversicherung 2012 (DRV)

## Verbreitung psychischer Arbeitsbelastung – in %



Quelle: BIBB/IAB-Erwerbstätigenbefragung 1998/99; BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12



# Trotz immer mehr Burn-out-Kranken Arbeitgeber-Chef Hundt: Arbeit hält gesund



Vorstand



10. September 2012



Hundt zu BILD: „Dass Arbeit psychisch krank macht, ist falsch. Im Gegenteil: Berufstätigkeit schafft Selbstbestätigung und Anerkennung. Sie ist damit eine wichtige Basis für die psychische Gesundheit.“

Denn: Arbeitslose seien viermal häufiger psychisch krank als Berufstätige. Psychische Erkrankungen würden auf einer Vielzahl von Ursachen beruhen.

**„Die wesentlichen Ursachen liegen dabei in genetischen und entwicklungsbedingten Faktoren, im familiären Umfeld, im Lebensstil und im Freizeitverhalten“, sagt Hundt.**



- 1. Psychische Belastungen – eine aktuelles Mega-Thema**
- 2. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse**
- 3. Arbeitsschutzrecht und psychische Belastungen**
- 4. Regelungslücke „Psychische Belastungen“ schließen**
- 5. Mehrebenen-Strategie der IG Metall**



## Definitionen: DIN / EN ISO 10075: 2000 Teil 1

### 1. Psychische Belastung

Psychische Belastung ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.

### 2. Psychische Beanspruchung

Psychische Beanspruchung ist die unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.



# Merkmale psychischer Belastung bei der Arbeit (I)



Vorstand

1. Merkmalsbereich: Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgabe	Mögliche kritische Prägung
1.1 Vollständig der Aufgabe	Tätigkeit enthält: <ul style="list-style-type: none"><li>• nur vorbereitende oder</li><li>• nur ausführende oder</li><li>• nur kontrollierende Handlungen</li></ul>
1.2 Handlungsspielraum	Der/die Beschäftigte hat keinen Einfluss auf: <ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeitsinhalt</li><li>• Arbeitspensum</li><li>• Arbeitsmethoden /- verfahren</li><li>• Reihenfolge der Tätigkeiten</li></ul>
1.3 Variabilität (Abwechslungsreichtum)	Einseitige Anforderungen: <ul style="list-style-type: none"><li>• häufige Wiederholung gleichartiger Handlungen in kurzen Takten</li></ul>
1.4 Information/Informationsangebot	<ul style="list-style-type: none"><li>• zu umfangreich (Reizüberflutung)</li><li>• zu geringe Informationen</li><li>• ungünstig dargeboten</li></ul>
1.5 Verantwortung	<ul style="list-style-type: none"><li>• unklare Kompetenzen/Verantwortlichkeiten</li></ul>
1.6 Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tätigkeiten entsprechen nicht der Qualifikation</li><li>• unzureichende Einweisung/Einarbeitung in die Tätigkeit</li></ul>
1.7 Emotionale Inanspruchnahme	<ul style="list-style-type: none"><li>• durch das Erleben emotional stark berührender Ereignisse</li><li>• geforderte Emotionen unabhängig von eigenen Empfindungen</li></ul>



# Merkmale psychischer Belastung bei der Arbeit (II)



Vorstand

2. Merkmalsbereich: Arbeitsorganisation	Mögliche kritische Ausprägung
2.1. Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wechselnde oder lange Arbeitszeit</li> <li>• ungünstig gestaltete Schichtarbeit</li> <li>• umfangreiche Überstunden</li> <li>• unzureichendes Pausenregime</li> <li>• Arbeit auf Druck</li> </ul>
2.2 Arbeitsablauf	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeitdruck/hohe Arbeitsintensität</li> <li>• häufige Störungen/Unterbrechungen</li> <li>• hohe Taktbindung</li> </ul>
2.3 Kommunikation/Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• isolierter Einzelarbeitsplatz</li> <li>• keine Unterstützung</li> <li>• keine klar definierten Verantwortungsbereiche</li> </ul>
3. Merkmalsbereich: Soziale Beziehungen	Mögliche kritische Ausprägung
3.1 Kollegen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zu geringe/zu hohe Zahl sozialer Kontakte</li> <li>• häufige Streitigkeiten und Konflikte</li> <li>• Art der Konflikte: Soziale Drucksituationen</li> <li>• fehlende soziale Unterstützung</li> </ul>
3.2. Vorgesetzte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keine Qualifizierung der Führungskräfte</li> <li>• fehlende Anerkennung für erbrachte Leistungen</li> <li>• fehlende Unterstützung im Bedarfsfall</li> </ul>



# Merkmale psychischer Belastung bei der Arbeit (III)



Vorstand

4. Merkmalsbereich: Arbeitsumgebung	Beispiele für negative Wirkungen
4.1 Physikalische und chemische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lärm/Beleuchtung/Gefahrstoffe</li></ul>
4.2 Physische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"><li>• ungünstige ergonomische Gestaltung</li><li>• schwere körperliche Arbeit</li></ul>
4.3 Arbeitsplatz und Informationsgestaltung	<ul style="list-style-type: none"><li>• ungünstige Arbeitsräume, räumliche Enge</li><li>• unzureichende Gestaltung von Signalen und Hinweisen</li></ul>
4.4 Arbeitsmittel	<ul style="list-style-type: none"><li>• fehlendes Werkzeug bzw. Arbeitsmittel</li><li>• ungünstige Einrichtung von Maschinen</li><li>• unzureichende Softwaregestaltung</li></ul>



# Übersicht



Vorstand

- 1. Psychische Belastungen – eine aktuelles Mega-Thema**
- 2. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse**
- 3. Arbeitsschutzrecht und psychische Belastungen**
- 4. Regelungslücke „Psychische Belastungen“ schließen**
- 5. Mehrebenen-Strategie der IG Metall**



# Von der Rahmenrichtlinie zur nationalen Gesetzgebung - Defizite



Vorstand

- ➔ **Rahmenrichtlinie 89/391 Art. 6:**
  - **Monotonie als Gefährdung:**  
„...vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Abschwächung ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen“  
  
Opfer der Verschlankung des ArbSchG 1996. In Österreich u.a. Ländern aufgenommen worden.
- ➔ **Art. 3 RL 90/270/EWG:**
  - „dies gilt insbesondere für die mögliche Gefährdung des Sehvermögens sowie für körperliche Probleme und **psychische Belastungen**.“
  - **Bildschirmarbeitsverordnung 1996 Art. 3**
- ➔ **Hinreichend klare und transparente Umsetzung konkreter Pflichten und Rechte nicht erfüllt.**



# Sozialpartnervereinbarung Arbeitsbedingter Stress (2004)



Vorstand

„Gemäß der Rahmenrichtlinie 89/391 sind alle Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu schützen.

Diese Verpflichtung schließt Probleme des arbeitsbedingten Stresses insofern mit ein, als sie eine Gefährdung für die Gesundheit und Sicherheit nach sich ziehen.“



# Auszüge aus der Sozialpartnervereinbarung



Vorstand

„Um zu erkennen, ob ein Problem durch arbeitsbedingten Stress vorliegt, kann eine diesbezügliche Bewertung Faktoren enthalten wie

- **Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe** (Arbeitszeitregelungen, Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Übereinstimmung von Fähigkeiten des Beschäftigten und Anforderungen, die die Tätigkeit stellt, Arbeitsbelastung usw.),
- **Arbeitsbedingungen und Arbeitsumgebung** (auffallendem Verhalten, Lärm, Hitze, Gefahrstoffen usw. ausgesetzt sein),
- **Kommunikation** (Unklarheiten hinsichtlich der Arbeitserwartung, beruflichen Perspektiven oder bevorstehenden Veränderungen usw.),
- **subjektive Faktoren** (emotionaler und sozialer Druck, das Gefühl mit etwas nicht fertig zu werden, die Wahrnehmung nicht ausreichend unterstützt zu werden usw.).“



# Evaluierung der Sozialpartnervereinbarung (02/2011)



Vorstand

- ➡ „Legislation in 13 Member States, plus Norway and Iceland, addresses psychosocial risks to varying extents and using different terms.“
- ➡ „At the same time, the agreement has not been implemented evenly throughout Europe. Social partners in Malta, Cyprus, Poland and Slovenia have not reported on the follow-up to their commitments and results in Bulgaria, the Czech Republic, Germany and Estonia have fallen short of expectations.“



➡ **DGUV-Vorschrift 2: „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“**

Erweiterung der Aufgaben z.B. auf „Tätigkeiten mit Potenzialen psychischer und physischer Fehlbeanspruchung“ und „Arbeitsgestaltung zur Förderung der gesundheitlichen Ressourcen der Beschäftigten“

Die neue Vorschrift eröffnet ein weites Feld der Mitbestimmung und der Kooperation zwischen BR, BÄ und FaSi

➡ **Programm der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) 2013 bis 2018: Ziel Nr. 3**  
**Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung**



# Übersicht



Vorstand

- 1. Psychische Belastungen – eine aktuelles Mega-Thema**
- 2. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse**
- 3. Arbeitsschutzrecht und psychische Belastungen**
- 4. Regelungslücke „Psychische Belastungen“ schließen**
- 5. Mehrebenen-Strategie der IG Metall**

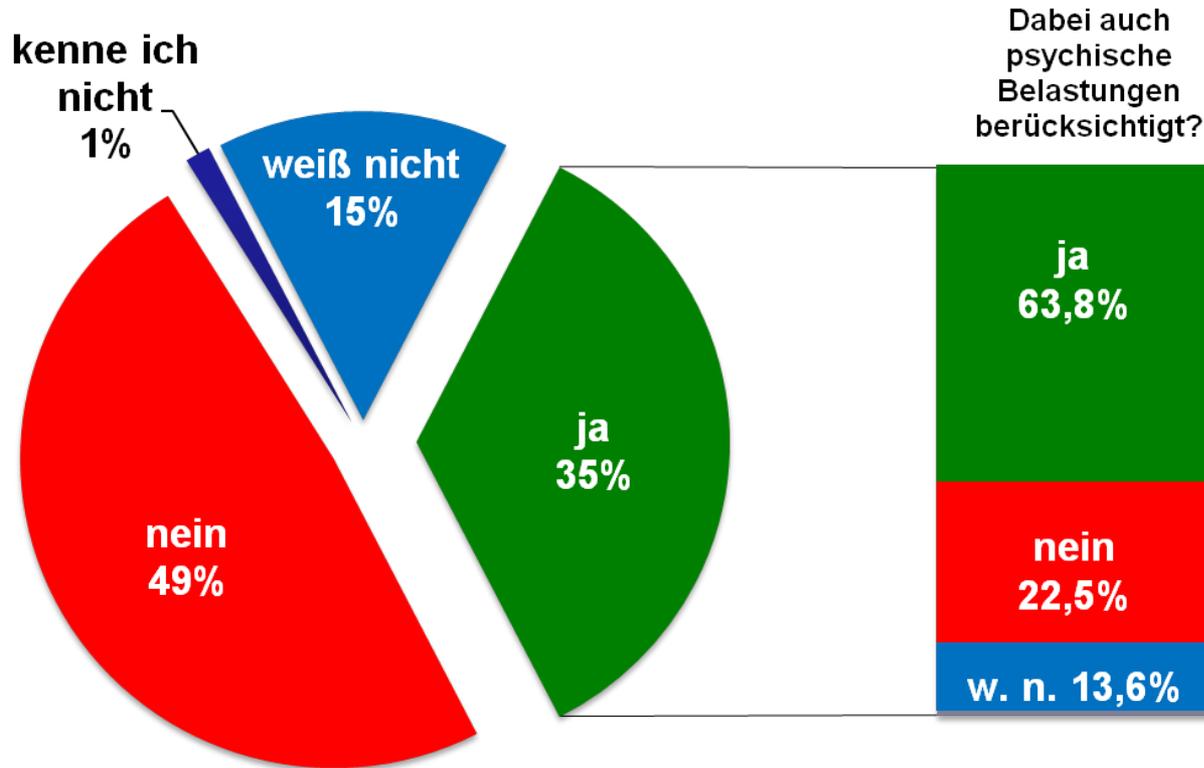


# Oft besprochen, selten praktiziert ...



Vorstand

## Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?



Quelle:  
BIBB/BAuA-  
Erwerbstätigen-  
befragung 2012

### Fazit:

Lediglich bei **22 % der Befragten** wurden problematische Arbeitsabläufe, Arbeitszeiten oder unzureichende Zusammenarbeit berücksichtigt!



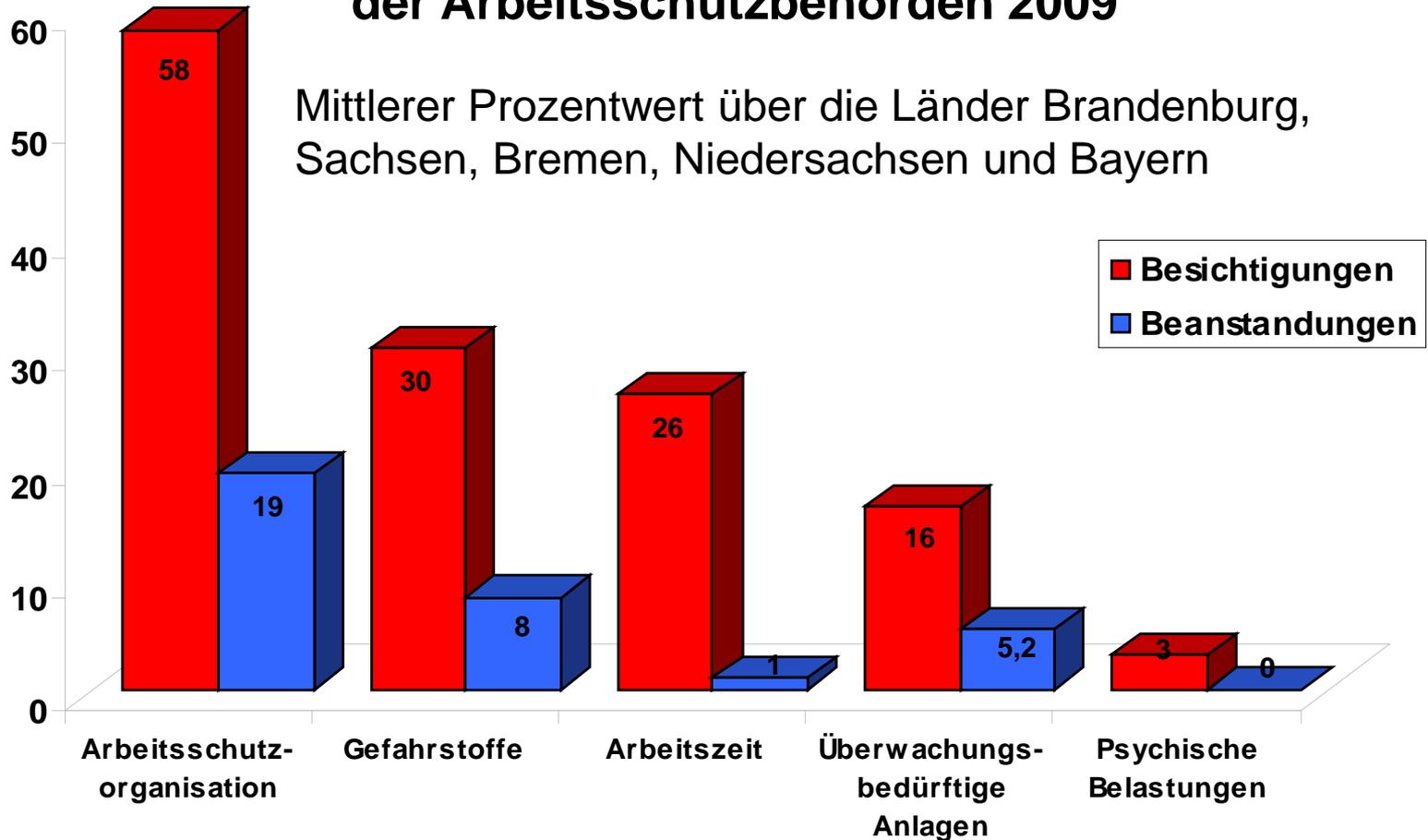
# Nicht auf der Höhe der Zeit ...



Vorstand

## Besichtigungen und Beanstandungen der Arbeitsschutzbehörden 2009

Mittlerer Prozentwert über die Länder Brandenburg, Sachsen, Bremen, Niedersachsen und Bayern



Sicher ist sicher – Arbeitsschutz aktuell 05 / 2011

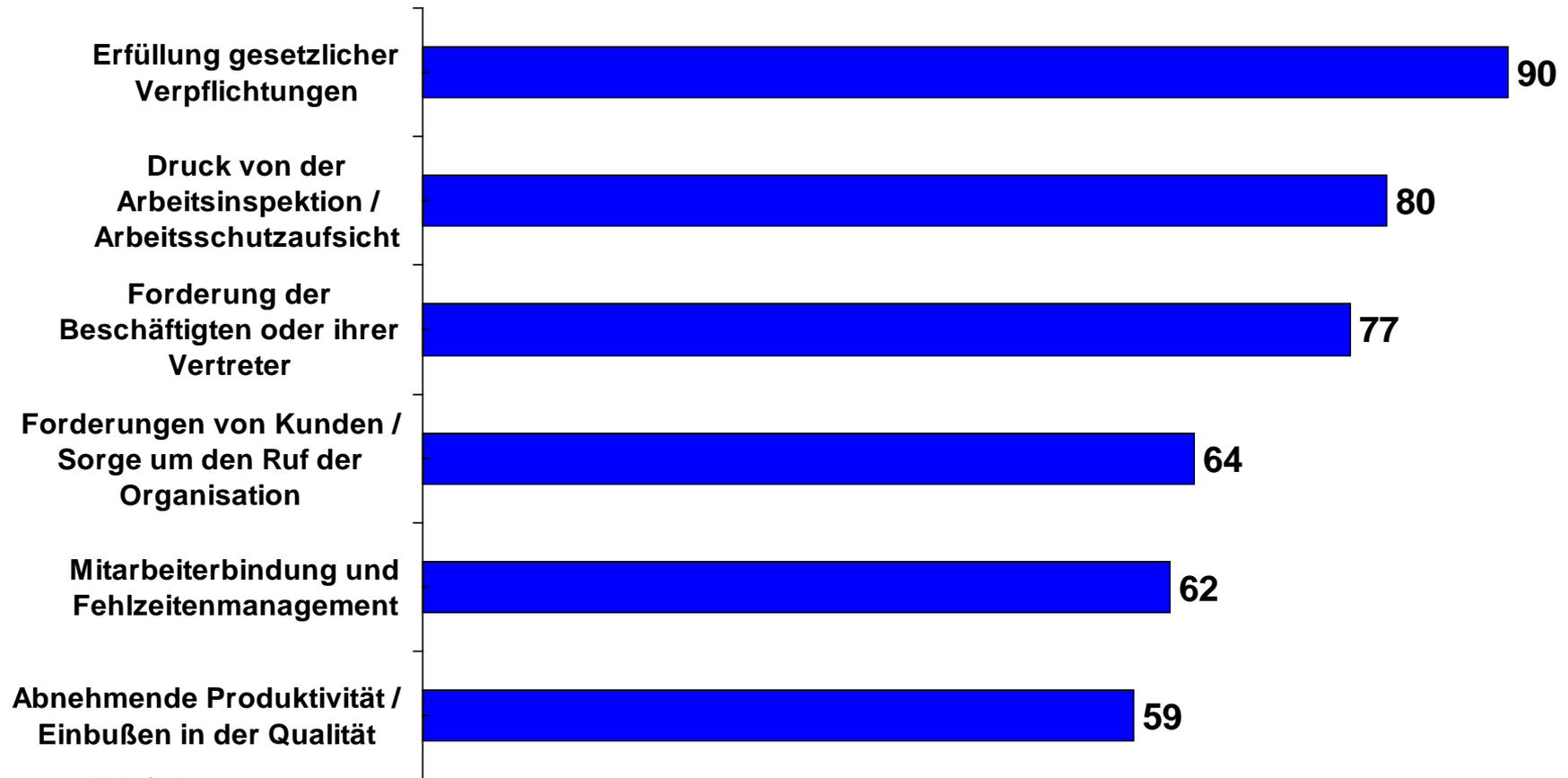


# Wenn das Gesetz es verlangt ...



Vorstand

## Motive für das Management aus deutschen Betrieben im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit - in %\*



\* Mehrfachnennungen

Quelle: Survey ESENER 2009

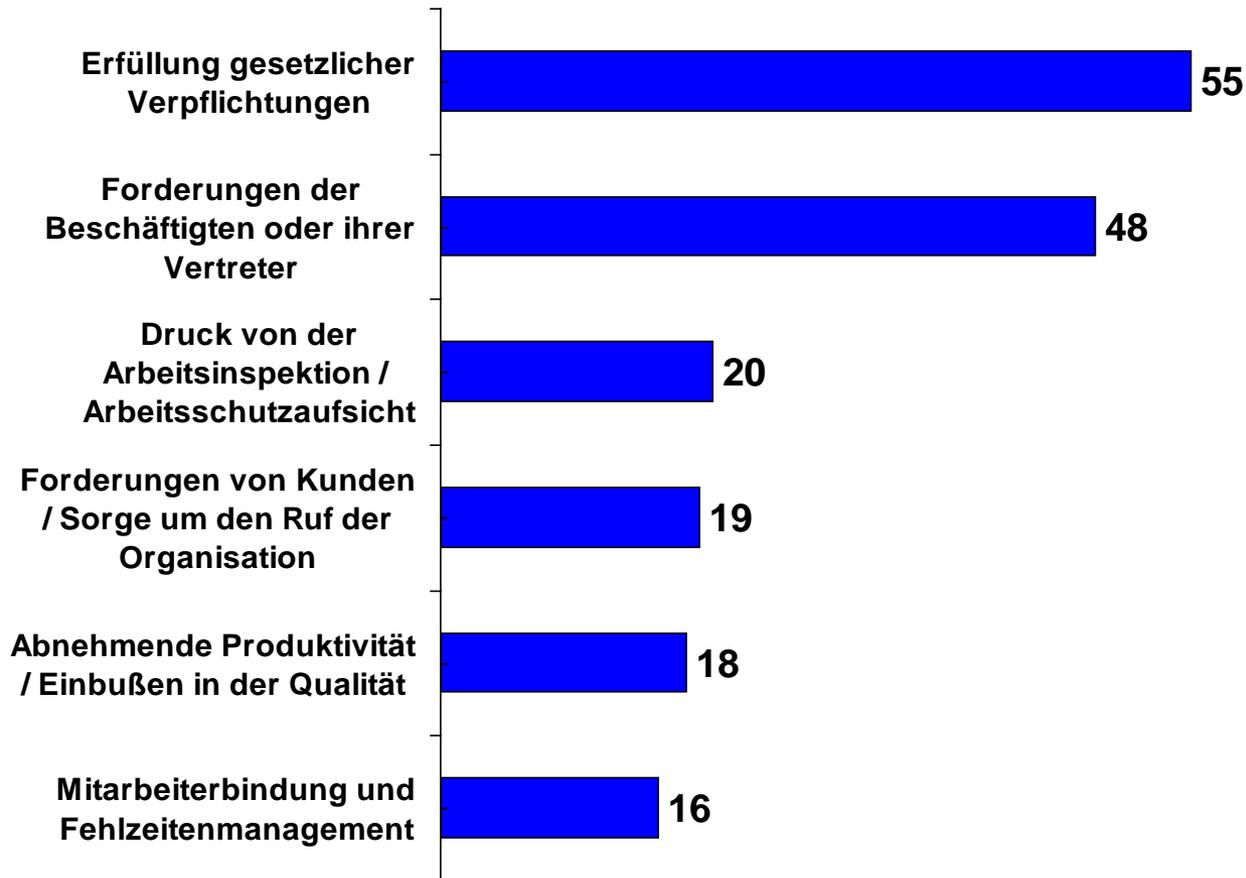


# Bei psychischen Belastungen fühlen sich Arbeitgeber weniger verpflichtet



Vorstand

Gründe für den eigenen Betrieb, sich mit psychosozialen Risiken zu befassen - in % \*



\* Mehrfachnennungen

Quelle: Survey ESENER 2009  
Lehnhardt u.a. WSI 7/2010

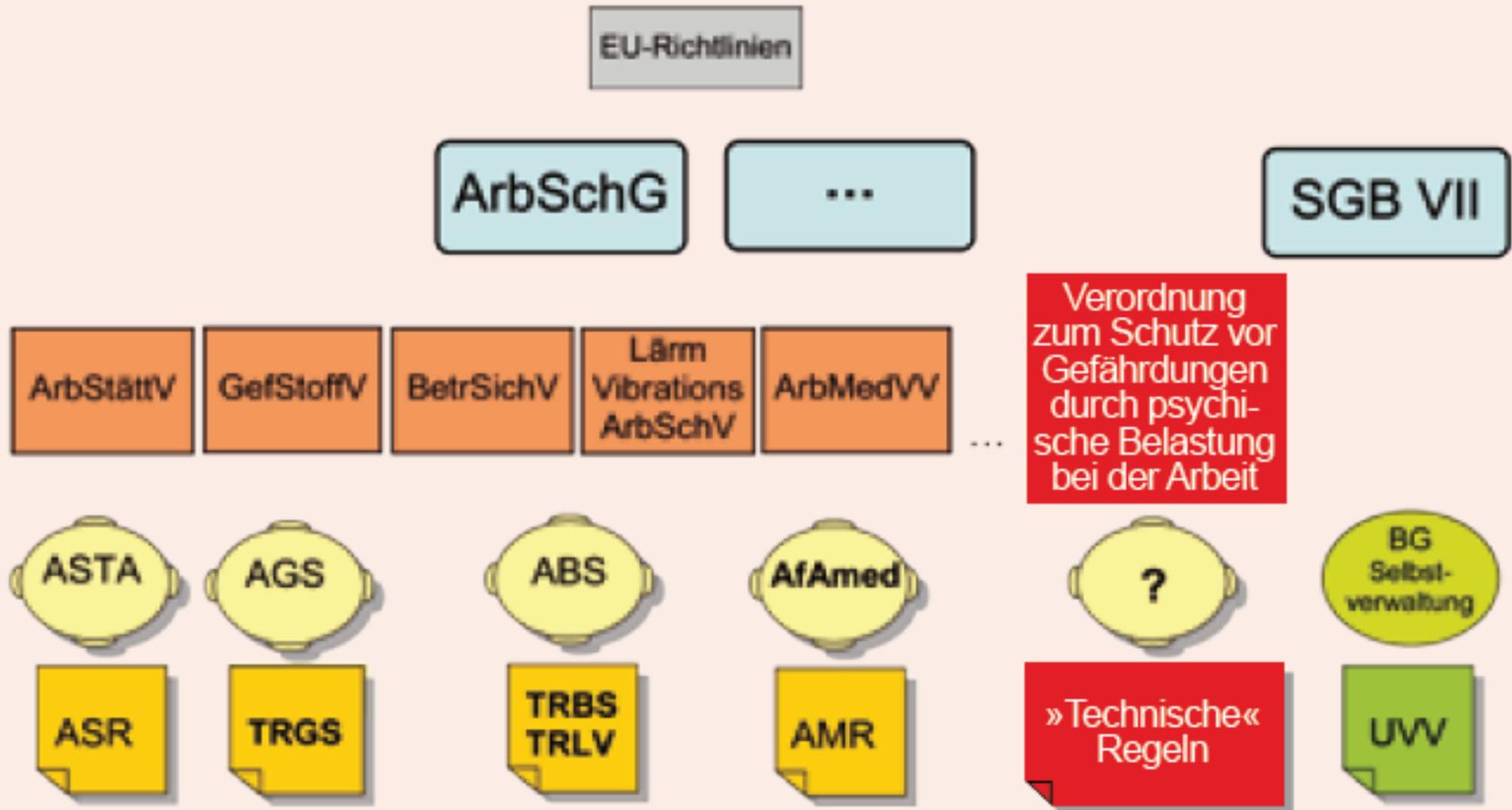


# Schutz vor psychosozialen Gefährdungen?



Vorstand

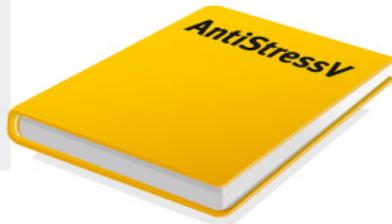
## Struktur des Arbeitsschutzrechts





## „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	



# Übersicht



Vorstand

- 1. Psychische Belastungen – eine aktuelles Mega-Thema**
- 2. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse**
- 3. Arbeitsschutzrecht und psychische Belastungen**
- 4. Regelungslücke „Psychische Belastungen“ schließen**
- 5. Mehrebenen-Strategie der IG Metall**



# Anti-Stress-Initiative der IG Metall



Vorstand

Guntram Schneider



Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Das macht für mich deutlich: Es gibt Handlungsbedarf. Die gesetzlichen Anforderungen müssen konkreter und transparenter und mit praxisnahen Handlungsanleitungen unterlegt werden, damit Arbeitgeber, aber auch die Beschäftigten und die Betriebsräte wissen, wie sie diese Probleme angehen und lösen können und müssen.

Deshalb begrüße ich die Initiative der IG Metall. Wenn der Bundesgesetzgeber zusammen mit den Ländern nicht von sich aus aktiv wird, werde ich gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Ländern über den Bundesrat initiativ werden, um konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Situation anzustoßen.

[www.igmetall.de/shop](http://www.igmetall.de/shop)

Stichwort: Anti-Stress-Verordnung



Vorstand  
Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz



## Anti-Stress-Verordnung

Eine Initiative der IG Metall



# Handlungshilfen für den Betrieb



Vorstand

# BURNOUT



**Ausgebrannt**  
Betriebsräte  
als Lotsen  
für Burnout-  
Betroffene



Enthält:

StressBarometer

StressBürometer

ArbeitszeitTÜV



Ressort Arbeitsgestaltung  
und Gesundheitsschutz

Vorstand



**Anti-Stress-Paket**

Psychische Belastungen  
erfolgreich reduzieren





# Betriebliche Praxis zeigt – es geht!



Vorstand

## ➔ 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.



# Initiativen zur Regelungslücke



Vorstand

➔ **Ende Juni 2012:**

**IG Metall stellt Entwurf einer Anti-Stress-Verordnung vor**

➔ **11. Oktober 2012:**

**SPD-geführte Bundesländer Hamburg, Bremen, NRW und Brandenburg stellen eigenen Entwurf zur Debatte**

➔ **25.10.2012:**

**Debatte im Bundestag zu Anträgen der Linken und der Grünen**

➔ **November 2012:**

**ASMK-Beratung fordert eine Anti-Stress-Verordnung**

➔ **3. Mai 2013**

**Bundesrat am beschließt eine Anti-Stress-Verordnung**

➔ **13. Mai 2013**

**Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales berät über die Anträge der Oppositionsparteien zu einer Anti-Stress-VO**



# Erster Erfolg: Beschluss der Bundesregierung



Vorstand

## Klarstellung im Arbeitsschutzgesetz

- Schreiben an den Bundesrat vom 21.12.2012
- „Durch zwei Änderungen im Arbeitsschutzgesetz wird klargestellt, dass sich die Gefährdungsbeurteilung auch auf psychische Belastungen bei der Arbeit bezieht und der Gesundheitsbegriff neben der physischen auch die psychische Gesundheit der Beschäftigten umfasst.“
- Mit freundlichen Grüßen  
Dr. Angela Merkel



## Gefordert sind ...



Vorstand

- ... die **Arbeitgeber**:  
Sie müssen die Humanisierung der Arbeit und die Beseitigung gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen aktiv angehen. Psychische Belastungen müssen fester Bestandteil von Gefährdungsbeurteilungen werden!
- ... der **Verordnungsgeber**:  
Er muss seine zögerliche Haltung aufgeben und die Regelungslücke psychische Belastungen durch ein Anti-Stress-Verordnung jetzt schließen!
- ... die **Oppositionsparteien**:  
Sie müssen konsequent am eingeschlagenen Weg festhalten – vor und nach der Bundestagswahl!
- ... die **Gewerkschaften**:  
Sie sollten eine Präventionsbewegung von unten befördern.



Vorstand

**Herzlichen Dank  
für die  
Aufmerksamkeit!**

