

GEGENBLENDE

Das gewerkschaftliche Debattenmagazin · www.gegenblende.de

Dossier

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Zusammenstellung von Artikeln 2010-2015



Impressum

Deutscher Gewerkschaftsbund
Debattenmagazin GEGENBLENDE,
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Telefon +49 (0) 30 24 060 757, E-Mail kai.lindemann@dgb.de
© Deutscher Gewerkschaftsbund



Inhaltsverzeichnis

	Seite
Warum Arbeitsgestaltung wichtig ist und worum es dabei geht..... von Martin Kuhlmann (9. April 2014)	3
Burnout – Das gesellschaftliche Leid der Erschöpfung von Sighard Neckel (23. März 2014)	9
NACHGEFRAGT – Interview mit IG Metall-Vorstandsmitglied Hans-Jürgen Urban zur geplanten „Anti-Stress-Verordnung“ von Kai Lindemann (4. November 2013)	12
Burnout als Folge der Organisation der Arbeit..... von Martina Frenzel und Stephan Siemens (30. Juli 2013)	14
Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Über eine Tagung bei der Bundesarbeitsministerin von Georges Hallermayer (6. Februar 2013)	18
Psychische Erkrankungen – Die Arbeitswelt in den Blick nehmen, nicht die Privatsphäre! von Wolfgang Hien (27. April 2012)	23
Die Kosten psychischer Erkrankungen und Belastungen in Deutschland von Michael Friedrichs und Wolfgang Bödeker (13. April 2012)	27
Burn-Out – die Kehrseite der Effizienz..... von Michaela Böhm (13. März 2012)	31
Schutz vor psychischen Belastungen von Hans-Jürgen Urban (5. März 2012)	34

Warum Arbeitsgestaltung wichtig ist und worum es dabei geht

von Martin Kuhlmann (9. April 2014)

In der öffentlichen Debatte spielen die Zunahme wenig gesicherter Beschäftigungsverhältnisse, der stark gewachsene Niedriglohnsektor sowie das Thema Bildungsungleichheit seit einigen Jahren eine besonders prominente Rolle. Die gesellschaftliche Aufmerksamkeit für soziale Probleme und Entwicklungsperspektiven im Bereich der Arbeitsgestaltung ist dagegen umso geringer. Dabei gibt es auch im Themenfeld Arbeitsgestaltung Hinweise auf problematische Entwicklungen der Gesellschaft und vernachlässigte politische Handlungsoptionen.

Psychische Belastungen und Arbeitsintensität haben zugenommen

In den Medien taucht die Tatsache, dass auch bei der betrieblichen Organisation der Arbeit nicht alles zum Besten bestellt ist, immer dann auf, wenn in den Jahresberichten der großen Krankenkassen deutlich wird, dass vor allem die Probleme im Bereich psychischer Erkrankungen massiv zugenommen haben. Sie haben mittlerweile einen ähnlich großen Stellenwert als Bedrohungsfaktor für die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten wie die früher dominierenden physischen Gesundheitsrisiken (Staublunge etc.) von Arbeit: „Unter Berufstätigen stiegen die gemeldeten Fehlzeiten mit der Diagnose von psychischen Störungen von 2006 bis 2011 um 65 Prozent“.^[1] Die BKK-Gesundheitsreporte weisen v.a. seit 2008 (BKK Gesundheitsreport 2008: Seelische Krankheiten prägen das Krankheitsgeschehen) auf die besondere Bedeutung arbeitsbedingter psychische Belastungen hin. Nicht nur in den Daten der Krankenkassen werden die Arbeitsbedingungen als Problemfaktor genannt, auch die Beschäftigten selbst sagen, dass die Gefährdungen in der Arbeit zugenommen haben. Sowohl die Repräsentativumfragen für den DGB-Index „Gute Arbeit“ als auch die Beschäftigtenbefragung der IG Metall kommen zu dem Ergebnis, dass die übergroße Mehrheit der Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz einen zunehmenden Leistungsdruck erlebt.^[2] Eine Zunahme der Arbeitsintensität über einen längeren Zeitraum (1995-2010) hinweg zeigt sich für Deutschland auch in den im Rahmen europäischer Vergleichsstudien erhobenen Daten (Eurofound 2012).

Altersgerechte Arbeitsgestaltung wird wichtiger

Dass es einen zunehmenden Handlungsbedarf bei der Gestaltung von Arbeit gibt, gilt auch für ein weiteres, gegenwärtig viel diskutiertes Themenfeld - den demografischen Wandel. Wissenschaft und Politik weisen schon seit geraumer Zeit darauf hin, dass der seit vielen Jahren absehbare Trend eines steigenden Durchschnittsalters der Erwerbsbevölkerung besondere Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitswelt stellt. Vorliegende Studien zeigen allerdings, dass in den Betrieben von einer alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung bislang nur in Ausnahmefällen die Rede sein kann (Latniak u.a. 2010, Freidank u.a. 2011, Buss/Kuhlmann 2013). Dabei liegen ausreichende Hinweise vor, dass Fragen der Arbeitsorganisation einen erheblichen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit haben (Ilmarinen 2006). Angesichts der Tatsache, dass die geburtenstarken Jahrgänge mittlerweile in das letzte Drittel ihres Erwerbslebens eintreten und der Anteil der über 50-Jährigen in den Betrieben in den nächsten Jahren deutlich steigen wird, gibt es dringende Gründe, das Thema Arbeitsgestaltung verstärkt auf die Tagesordnung zu setzen.

Arbeit in der Industrie 4.0

Aus einem ganz anderen Blickwinkel heraus wird Arbeit in jüngster Zeit im Rahmen der Debatte über Industrie 4.0 (vgl. Forschungsunion/acatech 2013, Kurz 2013, Hirsch-Kreinsen 2014) zum Gegenstand öffentlicher Diskussionen. Behauptet wird, dass die Entwicklung der industriellen Arbeitswelt in eine neue Phase eintritt, die durch einen neuerlichen Technisierungsschub auf der Basis flexibler, dezentral-selbststeuernder Automatisierungstechnologien gekennzeichnet sein wird. Prägend für diesen Trend ist, dass computerbasierte Informations- und Kommunikationstechnologien sehr viel breiter verfügbar, mobil einsetzbar und zudem interaktiver sind. Hinzu kommt, dass Automatisierungslösungen sich funk- und internetbasiert sehr viel besser und weiträumiger vernetzen lassen. In dieser Diskussion ist nicht immer klar, ob es sich um prognostizierte oder propagierte Entwicklungen handelt. Anders als bei früheren Automatisierungsdiskussionen wird jedoch die bleibende Bedeutung der menschlichen Arbeitskraft betont. Sie spielt in den automatisierten Abläufen der Industrie 4.0 eine zentrale und wichtige Rolle. Allerdings bleibt weitgehend ungeklärt, was dies konkret bedeutet und in welcher Weise mit einem Anforderungswandel zu rechnen ist. Die Aussagen über die zukünftige Bedeutung der Arbeit in der Industrie 4.0 bleiben eher Lippenbekenntnisse. Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung gehören daher auch aus dieser Perspektive erneut auf die Agenda.

Einsichten der Arbeitssoziologie: Arbeitsorganisation ist wichtig

Es gibt also gute Gründe, sich wieder stärker mit den Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeit zu beschäftigen. Anlass genug, hierbei einen kurzen Blick auf vorliegende Erkenntnisse der Arbeitssoziologie zu werfen. Zu den Grundeinsichten der arbeitssoziologischen Forschung gehört, dass unterschiedliche Formen der Arbeitsorganisation nicht nur mit gravierenden Unterschieden in den Arbeitssituationen sowie der Bewertung der Arbeit durch die Beschäftigten einhergehen. Die Gestaltung der Arbeitsorganisation hat erhebliche Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Beschäftigten, deren Gesundheit, Arbeits- und Leistungsfähigkeit, aber auch auf die Fähigkeit und die Bereitschaft der Beschäftigten sich in ihrer Arbeit aktiv zu engagieren und zum Beispiel an betrieblichen Problemlösungsprozessen mitzuwirken.^[3] Hierbei werden Unterschiede insbesondere zwischen Tätigkeiten mit verschiedenen Qualifikationsniveaus deutlich. Beschäftigte in höher qualifizierten Tätigkeitsfeldern verfügen in der Regel nicht nur über größere Handlungs- und Entscheidungsspielräume, sie haben zumeist auch mehr betriebliche Mitsprachemöglichkeiten und ihre Arbeits- und Berufssituation bietet bessere Voraussetzungen, die eigene Arbeitsfähigkeit auch langfristig zu erhalten. Auch beim Thema Frühverrentungen zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen den Tätigkeitsfeldern.

Arbeitsverbesserungen und erhöhte Wirtschaftlichkeit lassen sich kombinieren

Wichtig für das Thema Arbeitsgestaltung ist noch ein weiterer Befund. Selbst innerhalb von Tätigkeitsfeldern in einer Branche, d.h. zwischen vergleichbaren Betrieben mit weitgehend ähnlichen Produkten und Produktionsverfahren, lässt sich eine erhebliche Bandbreite in der Ausgestaltung der Arbeit beobachten. Mehr noch: Verschiedene Organisationsformen gehen auch in diesen Fällen mit deutlichen Unterschieden in den Arbeitssituationen der Beschäftigten einher. Eine ganze Reihe von Untersuchungen, die sich unter Überschriften wie High-Performance Work Systems oder Innovative Arbeitspolitik mit den Auswirkungen unterschiedlicher Formen der Arbeitsorganisation in weitgehend ähnlichen Tätigkeitsfeldern und mitunter sogar identischen Produktionsprozessen befasst haben, kommen zu dem Schluss, dass bestimmte Organisationskonzepte sogar in

der Lage sind, Arbeitsverbesserungen für die Beschäftigten mit Verbesserungen der Wirtschaftlichkeit zu kombinieren.[\[4\]](#)

Worauf es bei Arbeitsgestaltung ankommt

Bei der Systematisierung der Forschungsergebnisse wird in der englischsprachigen Literatur verschiedentlich auf die Formel „Ability, Motivation, Opportunity“ zurückgegriffen, bei der es um die Fähigkeiten, die Bereitschaft und die organisatorischen Möglichkeiten der Beschäftigten geht. Den Ergebnissen dieser Studien zufolge ist sowohl für bessere Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten als auch für die wirtschaftlichen Vorteile innovativer Arbeitsformen entscheidend:

(1) dass die Beschäftigten über ausreichende Fähigkeiten (Ability) verfügen, was aus arbeitssoziologischer Sicht allerdings nicht nur eine Frage der Bildungs- und Ausbildungssysteme ist. Ebenso wichtig ist es, dass die Arbeit selbst Lernmöglichkeiten bietet und die Anforderungen und die Personalausstattung Freiräume für Lernprozesse bieten. Die Lernförderlichkeit der Arbeit ist auch deshalb bedeutsam, weil Weiterbildungsangebote in Deutschland zwar zunehmend wahrgenommen werden, im internationalen Vergleich aber immer noch gering ausfallen und in hohem Maße selektiv sind.[\[5\]](#) Den Daten der Beschäftigtenbefragung der IG Metall zufolge bleibt selbst bei Hochqualifizierten, die eher zu den Privilegierten betrieblicher Weiterbildungsangebote gehören, aufgrund des hohen Arbeitsdrucks oft zu wenig Zeit für solch Qualifizierungsangebote.

(2) Die Forschungsbefunde über die Bereitschaft (Motivation) der Beschäftigten, sich in der Arbeit zu engagieren, sind weniger eindeutig. Es ist vor allem umstritten, ob Entgeltanreize eine positive Rolle für die Motivationsförderung spielen oder ob sie letztlich kontraproduktiv wirken. Unstrittig ist dagegen, dass interessante, beruflich herausfordernde Aufgaben und ein positives Betriebsklima am Arbeitsplatz wichtig sind. Auch unter diesem Gesichtspunkt kommen Fragen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsgestaltung eine wichtige Rolle zu. Für die Bereitschaft, aktiv an der Optimierung der betrieblichen Arbeitsprozesse und Abläufe mitzuwirken, sind den Untersuchungen zufolge Beschäftigungssicherheit und die Einschätzung, dass Gewinne und Lasten fair verteilt werden, von Bedeutung.

(3) Im Zentrum der High-Performance-Forschung und der Forschung über innovative Arbeitspolitik steht allerdings die Frage, welche Formen der Arbeitsorganisation geeignet sind, die Möglichkeiten (Opportunity) der Beschäftigten zu verbessern, ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit zu entfalten und sie dauerhaft zu erhalten und weiter zu entwickeln. Breite Übereinstimmung herrscht, dass ausreichende Handlungsspielräume in der Arbeit sowie erweiterte Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten von zentraler Bedeutung sind. Tätigkeiten sollten vielfältig und von den Beschäftigten selbst gestaltbar sein. Ausführende, steuernde und planende Aufgaben möglichst eng miteinander verbunden werden. Innovative Arbeitsformen zeichnen sich außerdem durch gute Kooperationsmöglichkeiten aus. Da die erweiterten Handlungsspielräume innovativer Arbeitsformen nicht selten mit dem Risiko steigender Leistungsanforderungen verbunden sind und gerade bei beruflich herausfordernden Tätigkeiten mit (Selbst-)Überforderungstendenzen einhergehen können, spielen bei den organisatorischen Möglichkeiten außerdem regulierte Leistungsbedingungen eine wichtige Rolle. Die Beschäftigten müssen Gelegenheit haben, Leistungsanforderungen zu diskutieren und benötigen auch in dieser Hinsicht gesicherte Mitsprache- und Einflussmöglichkeiten.

Die Grundprinzipien der hier genannten innovativen Arbeitspolitik müssen auf die jeweiligen Produktionsanforderungen und Tätigkeitsfelder bezogen werden und betriebs- und bereichsspezifisch konkretisiert werden. Das ist ein Prozess, der aus arbeitssoziologischer Sicht nur unter aktiver Einbeziehung der

Beschäftigten und der betrieblichen Interessenvertretung gelingt. Wichtig ist außerdem, dass arbeitspolitische Maßnahmen in den Bereichen Arbeits- und Betriebsorganisation, Entgeltssystemgestaltung, Lernförderlichkeit der Arbeit und Weiterbildung bis hin zu leistungspolitischen Regularien und betrieblichen Führungsstrukturen aufeinander abgestimmt werden.

Verbreitung innovativer Arbeitsformen

Gesicherte Aussagen über die Verbreitung der hier grob umrissenen Formen innovativer Arbeitspolitik sind schwierig. Vieles deutet darauf hin, dass sie, obwohl sie Vorteile für die Beschäftigten und die Betriebe bieten, bisher wenig verbreitet sind. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Neben den Investitions- und Einführungskosten spielt auch die Tatsache eine Rolle, dass die erweiterten Handlungs- und Mitsprachemöglichkeiten einen sehr weit reichenden Wandel der vielfach immer noch stark hierarchisierten und von einem hohem Maß an sozialer Ungleichheit geprägten betrieblichen Arbeits- und Sozialstrukturen erfordern. Hinzu kommt, dass ein derartiger Wandel nur über einen längeren Zeitraum gelingt und den Betrieben ein hohes Maß an arbeitspolitischer – und häufig auch personeller – Kontinuität abverlangt.

Innovative Formen der Arbeitsgestaltung finden sich häufiger in solchen Ländern, die sich durch weniger soziale Ungleichheit (nicht zuletzt im Bildungsbereich), stärkere individuelle und kollektive Mitspracherechte sowie durch breiter verankerte Kooperationsbeziehungen auszeichnen. Insbesondere die skandinavischen Länder befinden sich auf einem solchen Entwicklungspfad. International vergleichende Studien kommen regelmäßig zu dem Befund, dass innovative Arbeitsformen in skandinavischen Betrieben stärker verbreitet sind (Gallie 2007, Kalmi/Kauhanen 2008, Eurofound 2009).

Die vorliegenden Erkenntnisse zum Thema Arbeitsgestaltung geben erste Anhaltspunkte, worauf es bei einer neuen Rollenbestimmung und einem erweiterten Anforderungsprofil der Beschäftigten ankommt: Handlungsfähige, verhaltenssouveräne Beschäftigte, die in der Lage sind, mit erhöhten Lern- und Reaktionserfordernissen sowie den gestiegenen Kooperationsanforderungen umzugehen und die sich aktiv an Problemlösungs- und Optimierungsprozessen beteiligen. Innovative Formen der Arbeitsgestaltung bieten die Chance, dass steigende Anforderungen nicht auf Kosten der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten sondern durch die Entfaltung ihrer Handlungs- und Mitsprachemöglichkeiten bewältigt werden. Dass derartige Arbeitsformen in Gesellschaften stärker verbreitet zu sein scheinen, die durch ein geringeres Maß an Ungleichheit im Bildungs- und Beschäftigungssystem gekennzeichnet sind und gewerkschaftlichen Interessenvertretungsstrukturen eine größere Bedeutung zumessen, ist ein nicht zu vernachlässigender Hinweis auf die engen Verbindungslinien zwischen Bildungs-, Beschäftigungs- und Arbeitspolitik.

Literatur/Quellen

Appelbaum, Eileen, Thomas Bailey, Peter Berg, Arne L. Kalleberg (2000): Manufacturing Advantage. Why High-Performance Works Systems Pay Off, Ithaca, NY: ILR Press.

Baethge, Martin, Eckart Severing, Reinhold Weiß (2013): Handlungsstrategie: berufliche Weiterbildung (BiBB: Berichte zur beruflichen Bildung), Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Bauer, Joachim (2013): Arbeit. Warum unser Glück von ihr abhängt und wie sie uns krank macht, München: Karl Blessing Verlag.

Bilger, Frauke, Dieter Gnahn, Josef Hartmann, Harm Kuper (Hg.) (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. www.bmbf.de/pubRD/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf

BKK (2008): BKK Gesundheitsreport 2008: Seelische Krankheiten prägen das Krankheitsgeschehen, Essen: BKK Bundesverband.
http://www.bkk.de/fileadmin/user_upload/PDF/Arbeitgeber/gesundheitsreport/Gesundheitsreport2008_kompletter_Report.pdf

Boxall, Peter (2012): High-performance work systems: what, why, how and for whom?, in: Asia Pacific, Jg. 50, Nr. 2, S. 169-186.

Buss, Klaus-Peter, Martin Kuhlmann (2013): Akteure und Akteurskonstellationen alter(n)sgerechter Arbeitspolitik, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 66, Nr. 5, S. 350-359.

DAK (2013): DAK-Gesundheitsreport 2013, Hamburg: DAK.
http://www.dak.de/dak/download/Vollstaendiger_bundesweiter_Gesundheitsreport_2013-1318306.pdf

DAK (2014): DAK-Gesundheitsreport 2014. Die Rushhour des Lebens. Gesundheit im Spannungsfeld von Job, Karriere und Familie., Hamburg: DAK.
http://www.dak.de/dak/download/Vollstaendiger_bundesweiter_Gesundheitsreport_2014-1374196.pdf

DGB-Index Gute Arbeit (2013): Arbeitsfähig bis zur Rente? DGB-Index Gute Arbeit - Der Report, Berlin: DGB.
<http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen/data/dgb-index-gute-arbeit-arbeitsfaehig-bis-zur-rente.pdf>

Eurofound (2009): Working conditions in the European Union: Work organisation, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/62/en/1/EF0862EN.pdf>

Eurofound (2012): Trends in job quality in Europe. A report based on the fifth European Working Conditions Survey, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/28/en/1/EF1228EN.pdf>

Eurofound (2013): Work organisation and employee involvement in Europe. A report based on the fifth European Working Conditions Survey, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/30/en/1/EF1330EN.pdf>

Forschungsunion, acatech (Hg.) (2013): Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0. Abschlussbericht des Arbeitskreises Industrie 4.0, Frankfurt/Main: Geschäftsstelle der Plattform Industrie 4.0.
http://www.acatech.de/fileadmin/user_upload/Baumstruktur_nach_Website/Acatech/root/de/Material_fuer_Sonderseiten/Industrie_4.0/Abschlussbericht_Industrie4.0_barrierefrei.pdf

Freidank, Johannes, Johannes Grabbe, Jürgen Kädtler, Knut Tullius (2011): Altersdifferenzierte und altersgerechte Betriebs- und Tarifpolitik. Eine Bestandsaufnahme betriebspolitischer und tarifvertraglicher Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit, Dortmund: BAuA. <http://gso.gbv.de/DB=2.2/FAM?PPN=689553455>

Gallie, Duncan (2007): Production Regimes and the Quality of Employment in Europe, in: Annual Review of Sociology, Jg. 33, S. 85-104.

irsch-Kreinsen, Hartmut (2014): Wandel von Produktionsarbeit – „Industrie 4.0“, Dortmund: TU Dortmund.
http://www.wiso.tu-dortmund.de/wiso/is/de/forschung/soz_arbeitspapiere/Arbeitspapier_Industrie_4_0.pdf

IG Metall (2013): Arbeit: sicher und fair! Die Befragung. Ergebnisse, Zahlen, Fakten, Frankfurt/Main: IG Metall Vorstand. http://www.arbeitsicherundfair.de/w/files/igm26/130617_themenheft_ergebnis-befragung.pdf

Imarinen, Juhani (2006): Towards a Longer Worklife. Ageing and the Quality of Worklife in the European Union, Helsinki: Finnish Inst. of Occupational Health.

Kalmi, Panu, Antti Kauhanen (2008): Workplace Innovations and Employee Outcomes: Evidence from Finland, in: Industrial Relations, Jg. 47, Nr. 3, S. 430-459.

Kuhlmann, Martin, Hans Joachim Sperling, Sonja Balzert (2004): Konzepte innovativer Arbeitspolitik. Good-Practice-Beispiele aus dem Maschinenbau, der Automobil-, Elektro- und Chemischen Industrie, Berlin: edition sigma.

Kurz, Constanze (2013): Industrie 4.0 verändert die Arbeitswelt. Gewerkschaftliche Gestaltungsimpulse für „bessere“ Arbeit, in: Gegenblende, Jg. 24, Nr. Nov./Dez. <http://www.gegenblende.de/24-2013/++co++c6d14efa-55cf-11e3-a215-52540066f352>

Latniak, Erich, Dorothea Voss-Dahm, Uwe Elsholz, Mario Gottwald, Silvia Gerisch (2010): Umsetzung demografiefester Personalpolitik in der Chemischen Industrie: Inhaltliche und prozessuale Analyse betrieblicher Vorgehensweisen, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2008-110-3-1.pdf

TK (2012): Gesundheitsreport 2012. Mobilität, Flexibilität, Gesundheit, Hamburg: TK. <http://www.tk.de/centaurus/servlet/contentblob/457490/Datei/81039/Gesundheitsreport%202012.pdf>

TK (2013): Gesundheitsreport 2013. Berufstätigkeit, Ausbildung und Gesundheit, Hamburg: TK. <http://www.tk.de/centaurus/servlet/contentblob/516416/Datei/83065/Gesundheitsreport-2013.pdf>

[1] TK Gesundheitsreport 2012, S. 13 sowie TK Gesundheitsreport 2013, S. 90. Zu vergleichbaren Befunden kommen die Berichte der DAK (2013, 2014). Einen aktuellen Überblick über Gesundheitsgefährdungen der heutigen Arbeitswelt und wichtige verursachende Faktoren gibt Joachim Bauer (2013): Arbeit – Warum unser Glück von ihr abhängt und wie sie uns krank macht.

[2] Dem DGB-Index zufolge sagen über 50 % der Befragten, dass sie „in hohem“ oder sogar „sehr hohem Maß“, „in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen müssen“ (DGB-Index 2013). In der in den Organisationsbereichen der IG Metall durchgeführten Beschäftigtenbefragung aus dem Jahre 2013 (IG Metall 2013) haben fast 80 % diese Einschätzung („trifft voll und ganz zu“, „trifft eher zu“).

[3] Exemplarisch anhand neuerer, EU-weiter Daten: Eurofound 2013.

[4] Zwei Beispiele hierfür sind Appelbaum u.a. 2000, Kuhlmann u.a. 2004. Einen neueren, zusammenfassenden Überblick bietet Boxall 2012

[5] Aktuelle Daten und einen Überblick zum Thema berufliche Weiterbildung bieten Baethge u.a 2013 und Bilger u.a. 2013.

Autor: Dr. Martin Kuhlmann, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen

Kurzlink: <http://www.gegenblende.de/-/XUf>

Burnout – Das gesellschaftliche Leid der Erschöpfung

von Sighard Neckel (23. März 2014)



Von Sighard Neckel und Greta Wagner
gerade erschienen/ © suhrkamp

Wer heute im Frankfurter Bankenviertel Sozialforschung betreibt und Gespräche mit Finanzexperten führt, stößt immer häufiger auf Berichte wie die eines 50jährigen Investmentbankers, der folgendes aus seiner Berufsbiographie erzählt:

„Nach sieben Jahren in der Zentrale war ich sehr müde und hatte Burnout. Da war ich so um die 40. Wir hatten früh Kinder gekriegt und natürlich geackert ohne Ende. Aber es war auch so, dass man sich dann erst so richtig selbst erlebt hat, beim Reisen zum Beispiel. Das ist natürlich toll, und dann die Goldkarte und die Platinkarte von Amex und so ein Zeugs. Dieses sich selbst erst spüren, wenn man so hyperaktiv ist. Sobald es dann still ist, wird es leer. Das ist bei vielen Investmentbankern so. Die brauchen diese Spannung des Deal-Machens – ‚wir sind die Deal-Maker‘. Das führt zu immer mehr, mehr, mehr – bis man dann abstürzt. Also ich war total müde. Dann haben die Ärzte mir gesagt: ‚Du musst sofort raus‘. Hab’ dann eineinhalb Jahre gebraucht...“

In den 1970er Jahren, als der Begriff „Burnout“ von dem amerikanischen Psychologen Herbert Freudenberger geprägt wurde, wurde das Ausgebranntsein vornehmlich in Sozialberufen und bei Lehrerinnen und Lehrern diagnostiziert. Rastloser beruflicher Einsatz und Frustration über die geringe Anerkennung des eigenen Tuns standen typischerweise Pate beim körperlichen und psychischen Zusammenbruch. Heute gilt Burnout als weitverbreitet in der gesamten Berufswelt – von Führungskräften der Wirtschaft über prominente Sportler, Autorinnen und Medienstars bis hin zu Wissenschaftlern, mittleren Angestellten und Hartz IV-Empfängern. Zwischen 2004 und 2012 sind, wie der Bundesverband der Betriebskrankenkassen berichtet, die Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland wegen Burnout um das 18fache gestiegen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales schätzt, dass allein auf psychische Überlastung und Burnout der Ausfall von 54 Millionen Arbeitstagen zurückgeht, eine Zunahme gegenüber 2001 von 60 Prozent. Unter Berufstätigen zwischen 40 und 50 mit einem hohen sozioökonomischen Status ist Burnout am meisten verbreitet. In unteren und mittleren Schichten hingegen, bei Jüngeren und stärker bei Frauen als bei Männern werden zunehmend Depressionen diagnostiziert. Nach aktuellen Studien des Robert-Koch-Instituts leiden ca. acht Prozent der Erwachsenen in Deutschland an einer diagnostizierten Depression. Viele Experten gehen jedoch davon aus, dass sich dahinter ähnliche Symptome wie jene verbergen, die bei Patienten aus höheren Sozialgruppen als Burnout festgestellt werden.

Nicht nur Führungskräfte betroffen

Dennoch stellt Burnout keine „Modekrankheit der Besserverdienenden“ dar, wie dies die Medien neuerdings gerne verbreiten, nachdem sie zuvor den publizistischen Wirbel um Burnout selbst erst angefacht haben. In den Zustand einer totalen Erschöpfung der körperlichen und psychischen Kräfte geraten auch Arbeitslose, alleinerziehende Mütter und gewöhnliche Arbeitnehmer. Führungskräfte mögen ein Burnout als „Verwundetenabzeichen der Leistungsgesellschaft“ (Wolfgang Schmidbauer) herzeigen können, das auf ihren besonderen Einsatz in der Berufswelt verweist, ohne sich dem Stigma einer Depression aussetzen zu müssen. Dieser symbolische Vorteil ändert nichts daran, dass für die Entstehung eines belastungsbedingten Zusammenbruchs ein zumeist länger anhaltender Leidensdruck verantwortlich ist. In den oberen Schichten, die sich an den Schaltstellen der Wirtschaft oder im Zentrum von Organisationen befinden, stellt sich – wie das Zitat des Investmentbankers illustriert – Burnout nicht selten als plötzlicher Einbruch einer persönlichen Erfolgsgeschichte von Macht, Status und Selbstwirksamkeit ein, die mitunter als euphorisch erlebt worden ist. Demgegenüber resultiert die Erschöpfung des Durchschnitts eher daraus, dass die Nöte und Forderungen des Alltags, des Berufslebens und der Familienorganisation den betroffenen Menschen schließlich buchstäblich über den Kopf wachsen.

Krankheit im medizinischen Sinne?

Gleichwohl gehört Burnout nicht zu den medizinisch approbierten Krankheiten. Auch das neueste Verzeichnis von Krankheiten und Gesundheitsproblemen der Weltgesundheitsorganisation von 2013 (ICD-10) kennt Burnout allein als „Problem der Lebensbewältigung“. Und in der Tat: Von einem akuten Burnout wird immer dann gesprochen, wenn sich eine emotionale Erschöpfung mit einer körperlichen Auszehrung verbindet und zu einem massiven Kollaps führt, der die Fortsetzung der bisherigen Lebensführung zumindest zeitweilig unmöglich macht. Chronischer Stress über längere Zeiträume hinweg, ein anhaltendes Gefühl der Überforderung oder Überlastung sowie Enttäuschungen im Beruf werden als Ursachen für Burnout benannt. Für die Umwelt macht sich dies etwa bemerkbar in einer starken Reizbarkeit der betroffenen Personen und einer „Depersonalisierung“ ihrer sozialen Kontakte, denen gegenüber sich Gleichgültigkeit, Distanz und Zynismus verbreitet.

In der Medizin mag die Frage, ob Burnout eine eigenständige Krankheit ist, die sich durch eindeutige Merkmale von körperlichen Erschöpfungszuständen, vom Ermüdungssyndrom oder von Depressionen unterscheidet, von großer Bedeutung sein. Die Sozialforschung indes, die sich für Burnout als ein zeittypisches Phänomen der modernen Lebensführung und heutiger Arbeitswelten interessiert, braucht sich zwischen „krank“ oder „gesund“, „normal“ oder „pathologisch“ nicht zu entscheiden. Wie Emotionen insgesamt ein Bindeglied zwischen Person und Gesellschaft sind, ein Vermittler zwischen dem Körper und dem Sozialen, so kommt auch der emotionalen Erschöpfung die soziologische Bedeutung zu, Auskunft über die Stellung des Einzelnen in seiner sozialen Umwelt zu geben, über Probleme und Konflikte zu informieren, die aus der jeweiligen Lebensführung entstehen.

Aus dem Blickwinkel der Soziologie stellt Burnout ein subjektives Leid dar, für das die medizinische Behandlungsdiagnose einer „Krankheit“ nicht entscheidend ist, da sich in ihm über individuelle Belastungen hinaus gesellschaftliche Probleme des modernen Berufs- und Privatlebens dokumentieren. So sind sich medizinische, psychologische und sozialwissenschaftliche Experten auch weitgehend darin einig, dass Burnout ein meist arbeitsbedingtes Erschöpfungssyndrom darstellt, dessen Ursachen in den Belastungsfaktoren eines gesellschaftlichen Wandels zu suchen sind, der von dem Einzelnen in hohem Maße berufliche Einsatzbereitschaft,

eine starke Identifikation mit der Arbeit, zeitliche Flexibilität, persönliche Eigenverantwortung und vermehrte Selbststeuerung bei der alltäglichen Lebensbewältigung einfordert.

Die Zunahme des Burnout-Syndroms im letzten Jahrzehnt ist kein Zufall. Zwar hat die deutliche Zunahme psychischer Erkrankungen auch etwas mit der Umstellung der Dokumentation kassenärztlicher Diagnosen auf das ICD-10-System seit dem Jahr 2000 zu tun. Doch wäre es verfehlt, im Anstieg von Burnout-Befunden, der bereits in den 1990er Jahren massiv eingesetzt hat, allein den Effekt neu eingeführter Klassifikationen zu sehen. Auch bei psychischen Erkrankungen, deren Diagnostik seit langem verlässlich etabliert ist, steigen die Fallzahlen kontinuierlich, und dies, obgleich der Gesamt Krankenstand in der Arbeitswelt seit Jahren insgesamt sinkt.

Wettbewerbsgesellschaft

Im Burnout-Syndrom artikuliert sich augenscheinlich ein weit verbreitetes Unbehagen an den Arbeits- und Lebensbedingungen einer Wettbewerbsgesellschaft, das sich in bestimmten Fällen und Lebensphasen zu einer Erschöpfungskrise steigert. Nicht einzelne Umstände beruflicher Belastung und Konkurrenz sind ursächlich hierfür, sondern das Zusammentreffen zahlreicher Stressfaktoren. In einer Arbeitswelt, die sich gegenüber dem Privatleben entgrenzt und alle auch subjektiven Energien und Motive einfordert, schlägt sich der zunehmende Wettbewerbsdruck in engmaschigen Leistungs- und Erfolgskontrollen nieder, die den Einzelnen dem Gefühl einer dauernden Bewährungsprobe aussetzen. Gepaart mit der Verdichtung und der Beschleunigung der alltäglichen Zeitorganisation sowie der Norm der permanenten Erreichbarkeit, bricht durch die digitale Kommunikation der Beruf weitgehend in die Privatsphäre ein – Feierabend war gestern. Hohe Mobilitätsanforderungen bei gleichzeitiger Zunahme unsicherer und befristeter Beschäftigungsverhältnisse und die gestiegenen Ansprüche, die sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte an die berufliche Tätigkeit richten, erhöhen den Druck, der auf dem alltäglich hohen Organisationsaufwand auch des Privat- und Familienlebens lastet. In der Arbeit und vielen anderen Lebensbereichen wird heute eine Art Selbstständigkeit erwartet, so dass man sich vom Verlauf des eigenen Berufswegs bis zum persönlichen Gesundheitsstatus und dem Schulerfolg der Kinder für alles selber verantwortlich fühlt. Dies hat vielfach zu einer „Verbetrieblichung“ der alltäglichen Lebensführung geführt, der sich auf Dauer viele nicht mehr gewachsen fühlen. Burnout ist weit entfernt davon, nur ein individuelles Krankheitsschicksal zu repräsentieren. Die Erschöpfung ist ein gesellschaftliches Leid und wirft die Frage auf, wie wir künftig leben und arbeiten wollen.

Zuerst erschienen im UNIREPORT 1/2014 der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main

Autor: Prof. Dr. Sighard Neckel, Professor für Soziologie an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main

Kurzlink: <http://www.gegenblende.de/-/XTY>

NACHGEFRAGT – Interview mit IG Metall-Vorstandsmitglied Hans-Jürgen Urban zur geplanten „Anti-Stress-Verordnung“

von Kai Lindemann (4. November 2013)

Seit einigen Monaten setzen sich die IG Metall und der DGB für eine "Anti-Stress-Verordnung" ein, um den steigenden Zahlen psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz entgegen zu wirken. GEGENBLENDE hat hierzu das IG Metall-Vorstandsmitglied Dr. Hans-Jürgen Urban befragt.

GEGENBLENDE: Hans-Jürgen, das Thema „psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ stößt seit längerer Zeit auf ein breites Echo in der Gesellschaft. Gibt es deiner Ansicht nach allgemeine Ursachen (z. B. Leistungsdruck), die den Wandel in der Arbeitswelt kennzeichnen?

Urban: In der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts nehmen psychisch belastende Arbeitsbedingungen immer stärker zu. Über alle Branchen und Berufsgruppen hinweg steigt die Arbeitsintensität, wächst der Zeitdruck und atypische Arbeitszeiten wie Nacht- und Schichtarbeit nehmen zu. Zugleich gehört für immer mehr Beschäftigte ansteigende Monotonie zum Arbeitsalltag. All diese Trends werden durch den Stressreport der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, der im Januar 2013 veröffentlicht wurde, mit konkreten Daten und Fakten belegt.

Zu den tiefer liegenden Ursachen gehören sicherlich die neuen Formen einer „wertorientierten Unternehmensführung“. Dabei wird die Steuerung der Unternehmen zunehmend an kurzfristigen Renditeerwartungen ausgerichtet. Unter dem Diktat der Finanzmärkte wird die Qualität der Arbeit zur variablen Restgröße und gerät immer stärker unter Druck. Eine expansive Wettbewerbslogik prägt immer mehr gesellschaftliche Bereiche weit über die Unternehmenssphäre hinaus.

GEGENBLENDE: Die Zahl der psychischen Erkrankungen ist in den letzten Jahren immens gestiegen. Sie verursachen bis zu 29 Milliarden Euro Kosten für die Krankenkassen. Ebenso haben wir in den letzten Jahren äußerst erschreckende Nachrichten über die psychischen Belastungen bei Managern (Selbstmorde und Drogensucht) erfahren. Können solche Chefs überhaupt eine Sensibilität für das Thema entwickeln?

Urban: Ich denke, dass die eben geschilderten neuen Formen der Unternehmensführung auch bei den Führungskräften zu enormen Belastungen führen. Fälle von Burnout oder psychisch bedingte Erkrankungen nehmen auch bei den Chefs zu. Auch deshalb stellen wir in der letzten Zeit eine gewachsene Sensibilität in den Unternehmen und in der Politik fest. Vielfach beschränken sich aber die Reaktionen auf Angebote eines „Stressmanagements“ oder einer Resilienzstärkung ohne die notwendigen verhältnispräventiven Schritte in Angriff zu nehmen.

GEGENBLENDE: Im Juni 2013 beschloss der Bundestag eine „Klarstellung“ oder besser gesagt: eine Ergänzung des Arbeitsschutzgesetzes, mit der jetzt explizit psychische Belastungen als Gefährdungsfaktoren genannt werden. Wie kam es zu dieser Gesetzesänderung und welche Bedeutung hat sie für die Praxis?

Urban: Mit der „Klarstellung“ im Arbeitsschutzgesetz hat die Politik auf den Druck unserer Anti-Stress-Initiative reagiert. Wir haben seit langem argumentiert, dass es eine Regelungslücke im Arbeitsschutzrecht gibt und der Verpflichtungsdruck auf die Arbeitgeber erhöht werden muss, um Gefährdungen durch psychische Belastungen in

der Arbeit in allen Unternehmen und Verwaltungen zu ermitteln. Vielfach haben sich Arbeitgeber auf die Schutzbehauptung zurückgezogen, dass psychische Belastungen nicht wörtlich im Arbeitsschutzgesetz erwähnt seien. Diese Ausflucht ist nun endgültig nicht mehr möglich. Betriebsräte können jetzt in jedem Betrieb eine Gefährdungsbeurteilung auch psychischer Belastungen einfordern und dabei auf diese „Klarstellung“ verweisen.

GEGENBLENDE: DGB, BDA und das Arbeitsministerium haben Anfang September 2013 eine gemeinsame Erklärung gegen Stress als Ursache psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz verabschiedet. Welche Bedeutung hat diese Erklärung aus Sicht der IG Metall?

Urban: Der Erfolg besteht m.E. in erster Linie darin, dass die Arbeitgeberverbände endlich den dringenden Handlungsbedarf bei der Prävention psychischer Gefährdungen anerkannt haben. Und sie haben in dieser Erklärung zugestanden, dass die Gefährdungsbeurteilung das zentrale Instrument der Prävention im Betrieb darstellt.

Der gemeinsame Appell für flächendeckende Gefährdungsbeurteilungen physischer und psychischer Belastungen gibt den betrieblichen Interessenvertretungen einen erheblichen Rückenwind, um jetzt in jedem Betrieb und in jeder Verwaltung die Initiative zu ergreifen, um die betriebliche Prävention zu verbessern.

GEGENBLENDE: Reichen die Konkretisierung im Arbeitsschutzgesetz und die gemeinsame Erklärung nicht aus, um nun endlich zu handeln? Brauchen wir noch eine Anti-Stress-Verordnung?

Urban: Wir brauchen eine Konkretisierung der Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes für die betriebliche Praxis. Ähnlich wie bei anderen Gefährdungsfaktoren etwa bei Lärm, Gefahrstoffen oder Vibrationen muss eine solche Konkretisierung in einer Verordnung erfolgen. Eine Anti-Stress-Verordnung muss darlegen, welche psychischen Belastungsfaktoren im Einzelnen in eine Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen sind und nach welchen Maßgaben eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchzuführen ist. Diese Anforderungen müssen möglichst konkret sein. Das erleichtert die betriebliche Umsetzung und ist zugleich eine notwendige Voraussetzung für die Beratung und Überwachung der Betriebe durch die Arbeitsschutzaufsicht. Nach dem ersten guten Schritt der „Klarstellung“ im Arbeitsschutzgesetz muss jetzt der zweite Schritt erfolgen: der Erlass einer Anti-Stress-Verordnung, wie es der Bundesrat Anfang Mai 2013 auch gefordert hat.

GEGENBLENDE: Vielen Dank!

Autor: Dr. Kai Lindemann, geboren 1968 in Bremen, verantwortlicher Redakteur des Debattenmagazins GEGENBLENDE

Kurzlink: <http://www.gegenblende.de/-/Xvm>

Burnout als Folge der Organisation der Arbeit

von Martina Frenzel und Stephan Siemens (30. Juli 2013)

Burnout kann als **die** Krankheit der Gegenwart betrachtet werden. Burnout ist keine Modekrankheit, sondern eine Zeiterscheinung, und man kann aus dem Phänomen Burnout viel über die Gegenwart lernen. Aber müssen sich Gewerkschaften damit befassen, oder sollen sie die Probleme nicht vielmehr den Ärzten überlassen? Mit der Broschüre „Burnout – eine Folge der neuen Organisation der Arbeit“ wollen wir zeigen: Man muss es nicht, aber es lohnt sich.

Mitte der 70er Jahre hatte der amerikanische Psychoanalytiker Freudenberg den Begriff „Burnout“ für einen seelischen und körperlichen Zusammenbruch geprägt. Dieser Begriff breitete sich in der Psychologie und Medizin sehr schnell aus, zunächst betrachtete man Burnout allerdings als eine Berufskrankheit helfender Berufe. Die Hilfeleistung – so dachte man damals – ist mit emotionalen Belastungen verbunden, die zu Überforderung führt, wenn man sich nicht ausreichend abgrenzen kann. Diese Auffassung vertritt auch Christina Maslach, die man zu Recht als die „Päpstin“ der Burnout-Forschung bezeichnen kann. Mit dem Fragebogen MBI – Maslach Burnout Inventory – wollte sie diese These bestätigen. Das Ergebnis ihrer Forschung war jedoch: Burnout ist überall. Einen Beruf, in dem man Burnout nicht bekommen kann, gibt es nach ihren Ergebnissen nicht.

Was ist Burnout?

Mit dem Fragebogen MBI wurde festgelegt, was man unter Burnout versteht (90 Prozent der Forschung zu Burnout beruhen seitdem auf diesem Fragebogen). Demnach ist Burnout ein schleichender, zumeist unbewusst bleibender Prozess der Veränderung der Einstellung zur eigenen Arbeit mit den drei Kernelementen emotionale Erschöpfung mit angegliederter geistiger und körperlicher Erschöpfung; Ent-Individualisierung der Beziehungen bei der Arbeit und im Privatleben (Depersonalisierung) und die Entwicklung eines zynischen Verhältnisses zur eigenen Arbeitstätigkeit; sowie nachlassende Leistungsfähigkeit und Leiden darunter.

Emotionale Erschöpfung ist so der Kern von Burnout, aus dem sich alles Weitere ergibt. Hält man an dieser Darstellung fest, dann stellt sich die Frage: Wie kann es in ganz normalen Arbeitsprozessen – beispielsweise in der Chemie oder Metallindustrie – zu emotionaler Erschöpfung bis hin zum Zusammenbruch kommen? Oder muss man von dem Konzept der emotionalen Erschöpfung Abstand nehmen, weil nicht nur helfende Berufe betroffen sind?

Diese Frage können wir aus der Veränderung der Organisation der Arbeit beantworten. Mit der Theorie der indirekten Steuerung der Unternehmen lässt sich erklären, warum diese Veränderung notwendig zu emotionaler Erschöpfung führen muss, wenn man sich nicht von der eigenen Arbeit abgrenzen kann.

Indirekte Steuerung durch Marktkonkurrenz

Die **direkte** Steuerung des Unternehmens besteht darin, dass den Beschäftigten gesagt wird, was sie in der Arbeit zu tun haben. So unerfreulich diese Steuerungsform ist, so sagt sie doch, was Arbeiten konkret ist, und wendet sich an das Bewusstsein der Beschäftigten. Sie sollen tun, was sie tun, weil sie verstanden haben, was sie tun sollen. Die **indirekte** Steuerung verzichtet auf diese Anweisungen, was bei der Arbeit zu tun ist. Stattdessen genügt es, wenn ein bestimmtes Produkt zu einem bestimmten Termin mit einem bestimmten Preis und einem bestimmten Gewinn fertig ist. Was man dafür tun muss wird sich dann schon zeigen, und ist im

Einzelnen gar nicht vorherzusehen. Das können die Beschäftigten sich selbst am besten situativ im Team erarbeiten. Sie erhalten dafür auf eine bestimmte Weise Vorgaben vom Arbeitgeber, denn dieser konfrontiert die Beschäftigten unmittelbar mit den Anforderungen des Marktes. Allerdings nicht die Beschäftigten überhaupt, sondern **die Beschäftigten in organisierten Formen**, in Teams, Profitcentern oder teilautonomen Unternehmenseinheiten. Diese werden auch nur in Ausnahmefällen mit dem Markt überhaupt konfrontiert, sondern **mit strukturierten zugewiesenen und organisierten Märkten**, die oft auch Märkte innerhalb des Unternehmens sind (z. B. Mediamarkt und Saturn stehen scheinbar in starker Konkurrenz, die sich jedoch aus Sicht des Metrokonzerns, zu dem beide gehören, als eine Kooperation der Beschäftigten darstellt, die als Konkurrenz organisiert wird).

Auf diese Weise reagieren die Unternehmen darauf, dass die Beschäftigten so effektiv, so produktiv und so gut im Sinne des Unternehmens arbeiten wie nie zuvor. Denn die Kolleginnen und Kollegen setzen sich heute in ihrer Arbeit mit dem gesellschaftlichen Sinn und der gesellschaftlichen Bedeutung ihrer Arbeit auseinander. Allerdings tun sie das im gewinnorientierten Unternehmen. Dadurch ergibt sich ein genau definierter Maßstab für Sinn und Bedeutung der Arbeit: Profitable Arbeit ist sinnvoll, und je profitabler, desto sinnvoller ist sie. Die Unternehmen passen sich dieser gewachsenen produktiven Kraft der Beschäftigten durch die sogenannte indirekte Steuerung an. Sie übertragen den Beschäftigten in ihrer Zusammenarbeit Unternehmerfunktionen, die diese gemeinsam wahrnehmen. „Wir im Team“ kümmern uns beispielsweise darum, dass Mitarbeiter zum Ersatz eines erkrankten Mitarbeiters kommen, dass die Maschine möglichst schnell wieder läuft, wenn sie kaputt ist, oder dass ausreichend Material zur Verfügung steht, um weiterzuarbeiten. „Wir“ nehmen gemeinsam Unternehmerfunktionen wahr, die sich aus unseren unternehmerischen Zielsetzungen ergeben. Und „wir“ nehmen sie gegen uns selbst als Einzelne wahr, als „Ich, Du, Er, Sie, Es“ dieselben „Wir“, aber als Einzelne. So werden „wir“ zur Kenntnis nehmen, wann jeder und jede von uns nach Hause geht. Sollte das unangemessen früh erscheinen, so kommt es zum Beispiel zu Bemerkungen wie „heute halbtags – oder wie?“. Sollte ein Kollege, eine Kollegin krank sein, hat man zunächst Mitgefühl, das sich aber mit der Zeit in Ärger verwandelt, weil „wir“ die Arbeit des/der Kranken mit erledigen müssen.

Die Beschäftigten kommen dadurch in eine in sich widersprüchliche Doppelrolle, in der sie einerseits ihre Arbeit tun, und andererseits Unternehmerfunktionen wahrnehmen. Die Doppelrolle haben Klaus Peters und Wilfried Glissmann in ihrem Buch in „Mehr Druck durch mehr Freiheit“ analysiert. Diese Doppelrolle verteilt sich auf uns im Team unterschiedlich, der eine spricht für „Wir“, der andere ist als „Ich“ gemeint, und am nächsten Tag kann dies wieder umgekehrt sein. Dadurch werden die persönlichen Beziehungen bei der Arbeit belastet mit dem unternehmerischen Zweck. Wie wir zu anderen in der Arbeit stehen, das nehmen wir in Gefühlen wahr. Die Belastung der Beziehungen mit diesen Gewichten, die weit über unsere individuellen Kräfte hinausgehen, muss daher notwendig zu emotionaler Erschöpfung führen, wenn sich die Beschäftigten nicht von der Arbeit abgrenzen können. So betrachtet ist die Zunahme psychischer Belastungen ein notwendiges Resultat der gegenwärtigen Organisation der Arbeit, und führt in einer zunehmenden Zahl von Fällen zu Burnout.

Was heißt das für die Prävention von Burnout?

Man kann sich individuell mit emotionaler Erschöpfung auseinandersetzen, und in der Broschüre werden eine Reihe solcher Auseinandersetzungsförm dargestellt. Das zu tun ist durchaus sinnvoll und notwendig. Aus gewerkschaftlicher Sicht kann es dabei jedoch nicht bleiben. Notwendig ist darüber hinaus eine für viele Beschäftigte, vor allem für Angestellte, wichtige Erkenntnis: Als Individuum kann ich mich nicht gegen die Arbeitsorganisation durch den Arbeitgeber durchsetzen. Das einzige, was möglich ist, ist, sich gegen Kolleginnen

und Kollegen oder Führungskräfte innerhalb der Arbeitsorganisation durchzusetzen. Damit bestätige ich aber die Grundlagen der Arbeitsorganisation und setze sie selbst mit um.

Um sich mit der Arbeitsorganisation überhaupt auseinandersetzen zu können, bedarf es einer eigenständigen Organisation der Beschäftigten, der Gewerkschaft. Deswegen ist das Wichtigste, was ich als Individuum sofort gegen Burnout tun kann, mich in der Gewerkschaft zu organisieren. Denn die Gewerkschaft bietet die Möglichkeit, die unbewusst wirkende indirekte Steuerung im Allgemeinen wie im Besonderen der eigenen Arbeitssituation bewusst zu machen. Dadurch wird es mir möglich, mich mit der emotionalen Erschöpfung als Resultat meiner Arbeit zu beschäftigen, und dem Unbewussten und Schleichenden des Burnout-Prozesses entgegenzuwirken. Durch die Bewusstheit der Gefahr kann ich mich beobachten, und dann geeignete Präventionsmaßnahmen ergreifen.

Organisiert Strategien entwickeln

Die Organisierung in der Gewerkschaft bedeutet darüber hinaus, sich seiner selbst als Lohnabhängiger trotz aller unternehmerischen Freiheiten bewusst zu sein und die eigene Identität der Unterordnung unter die eigene Arbeit entgegenzusetzen. Denn die gemeinsam wahrgenommene Unternehmerfunktion ist mit der Gefahr verbunden, sich in der eigenen Zusammenarbeit mit anderen selbst zu verlieren. Vor diesem Selbstverlust müssen sich die Kolleginnen und Kollegen – das ist das Neue der gegenwärtigen Situation durch die indirekte Steuerung – heutzutage in der Arbeit schützen. Indem sie das verstehen, verstehen sie zugleich die indirekte Steuerung und die Notwendigkeit, sich zur Auseinandersetzung mit der indirekten Steuerung in den Gewerkschaften zu organisieren.

Diese Überlegungen erscheinen nicht unbedingt einsichtig, wenn man die gegenwärtige Burnout-Literatur verfolgt, denn diese spricht gewissermaßen aus der Seele des Arbeitgebers. Empfohlen wird in der Burnout-Forschung zur Prävention von Burnout eine Veränderung der Organisation der Arbeit mit den Kernelementen Förderung der unternehmerischen Autonomie in der Arbeit, Vision und Unternehmensziele, Wertschätzung der Kolleginnen und Kollegen durch Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilung, Fixierung von Grundregeln im Umgang miteinander und Festlegung von Werten, für die das Unternehmen steht. Neben diesen weitgehend realisierten – oder doch angegangenen – Zielen der Veränderung der Organisation der Arbeit wird zudem von den Burnout-Forschern eine Reduzierung des Arbeitsdrucks und der Arbeitsüberlastung gefordert – eine Forderung, die man vom Arbeitgeber weniger realisiert findet.

Obwohl diese ersten Maßnahmen schon seit längerer Zeit in den Unternehmen realisiert werden, führen sie offenbar nicht zu einem Rückgang der Burnout-Fälle. Die Idee, dass solche Maßnahmen helfen sollen, stützt sich auf den Gedanken, dass sie Engagement bei der Arbeit fördern würden. Wer sich aber engagiere, so heißt es bei diesen Wissenschaftlern, habe keinen Burnout, und wer Burnout habe, engagiere sich nicht. Daher wendete sich die Burnout Forschung im Rahmen des Übergangs von der „negativen“ zur sog. positiven Psychologie der *Förderung des Engagements* zu, das drei Elemente enthalten soll: Vitalität bei der Arbeit, Hingabe an die Arbeit und Absorbiertheit von der Arbeit. So gelange man, so beispielsweise Wilmar Schaufeli und Arnold Bakker 2010, zu „Extra Role Behaviour“, einem verstärkten Einsatz für das eigene Unternehmen, und verhindere so Burnout.

So zeichnet sich eine Kontroverse ab, die für Gewerkschafter lehrreich ist: Nicht nur hinsichtlich der Veränderungen der Arbeit in der Gegenwart, sondern auch hinsichtlich der Auseinandersetzung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern um die Bewusstheit der indirekten Steuerung. Burnout-Prävention aus unserer Sicht bedeutet: Sich die indirekte Steuerung der Unternehmen allgemein und der eigenen Arbeit im Unternehmen

im Besonderen bewusst zu machen. Das ermöglicht eine Auseinandersetzung mit der emotionalen Erschöpfung und der psychischen Belastung, die aus der indirekten Steuerung resultiert, sofern sie unbewusst bleibt.

Eine sehr gelungene Visualisierung der indirekten Steuerung gelingt dem preisgekrönten Dokumentarfilm WORK HARD PLAY HARD von Carmen Losmann. Materialien dazu bietet das Buch zum Film:

Hg. von Eva Bockenheimer, Carmen Losmann und Stephan Siemens. Informationen zum Buch:

<http://www.schueren-verlag.de/kino-lesen/titel/364--work-hard-play-hard.html>

Weitere Informationen zum Film: <http://www.workhardplayhard-film.de> und die Kritik von Jürgen Kiontke:

<http://www.gegenblende.de/-/XRV>

Weitere Informationen zur Broschüre über Burnout findet man unter www.meine-zeit-ist-mein-leben.de

Autoren: Martina Frenzel, geboren 1958 in Kulmbach, Journalistin, Verlegerin und tätig in der Bildungsarbeit, Stephan Siemens, geboren 1954 in Göppingen, Initiator von www.meine-zeit-ist-mein-leben.de

Kurzlink: <http://www.gegenblende.de/-/Xxq>

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Über eine Tagung bei der Bundesarbeitsministerin

von Georges Hallermayer (6. Februar 2013)

„**Politiker ticken wie Verkehrsplaner!**“ meint meine Kollegin Marie-Paul de B. von der Lehrgewerkschaft FEN. „Dort, wo gehäuft Unfälle passieren, wird Statistik geführt, aber erst dann, wenn jemand stirbt, wird was gemacht.“

Noch wird Statistik geführt. Die Probleme, Daten und Fakten sind bekannt und weitgehend unbestritten. Um nur einige herauszugreifen: Psychische Erkrankungen sind die häufigste Ursache für krankheitsbedingte Frühverrentungen (in den letzten 15 Jahren stieg ihr Anteil von 15,4 % auf 37,7 %. (1).

Was bringt nun aber die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber (BDA) an den „Runden Tisch“? Der Anteil psychischer Störungen an den Arbeitsunfähigkeitszeiten hat sich in den letzten 30 Jahren verfünffacht (2) und somit auch deren Kosten für die Unternehmer. In den letzten 15 Jahren ist ein Anstieg von mehr als 80 % festzustellen. Sie sind in den 4 Jahren von 2008 bis 2011 um alarmierende 40 % gestiegen: von 41 Mio. Arbeitstagen 2008 um ca. 40 % auf 59 Mio. im Jahre 2011 (3). Die Krankheitskosten von psychischen Erkrankungen liegen bei etwa 28 Milliarden Euro pro Jahr (4). Demgegenüber ließ sich mit betrieblicher Prävention nicht nur die Gesundheit der Beschäftigten verbessern, auch die Kosten gingen enorm zurück, so das Ergebnis einer Auswertung mehrerer hundert Studien der Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherungen. Demnach ergäben sich Reduktionen bei den Fehlzeiten und den damit verbundenen Kosten von 12 % bis 36 % (5). Dieses beiderseitige Interesse: die Verringerung der Gesundheitsrisiken auf der Beschäftigtenseite, und die Verringerung der Personalkosten auf der anderen Unternehmenseite, nährt die Vorstellung, der Staat könnte diese „win-win-Situation“ über ein Gesprächsforum in eine allgemeingültige Form eines Gesetzes gießen.

Deshalb hatte die Bundesarbeitsministerin von der Leyen die beiden Sozialpartner zu einer Tagung am 29. Januar in Berlin zum Thema „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ eingeladen (6). Anlass war der Auftakt zu einer weiteren fünfjährigen Arbeitsperiode der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA), in der Bund, Länder und Unfallversicherungen zusammenarbeiten. Zwischen 11.50 h und 12.20 h gaben die beiden Sozialpartner, ihre Statements zur „Perspektive der Sozialpartner“ ab, für die BDA Dieter Hundt und für den DGB der Vorsitzende Michael Sommer mit *Best-Practice*-Beispielen umrahmt u.a. von der Salzgitter AG, Whatman GmbH und Infoständen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, Initiative Neue Qualität der Arbeit und der Robert-Enke-Stiftung.

Frau von der Leyen wollte mit den Sozialpartnern über den Handlungsbedarf sprechen und mit ihnen eine „Gemeinsame Erklärung“ verabschieden (7). Sie präsentierte auf dieser Tagung den in den Medien häufig zitierten „Stressreport Deutschland 2012“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (8). Für die Studie wurden mehr als 17.000 Beschäftigte zu psychischen Anforderungen, Belastungen und Stressfolgen in ihrem Arbeitsalltag befragt. Die Studie illustriert, wie schon die Stress-Reports der letzten Jahre zeigen, die sich verschärfende „ordinäre“ kapitalistische Ausbeutung am Arbeitsplatz. Die in der Vorwoche publizierte Sonderauswertung „Psycho-Stress am Arbeitsplatz“ (9) des „DGB-Index' Gute Arbeit“ kommt zu ähnlichen Ergebnissen.

Wer hat den Schwarzen Peter?

Die europäischen Sozialpartner haben 2002 eine „Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingtem Stress“ (10) verabschiedet, dabei aber die Frage nach der Ursache offen gelassen (11). Sehen die Gewerkschaften arbeitsbedingten Stress und Mobbing als häufigste Ursache von Fehlzeiten, Krankheiten, Arbeitsunfähigkeit und Berufsunfähigkeit, erkennt die Unternehmerseite zwar Probleme an, die der arbeitsbedingte Stress mit sich bringt, und ist auch prinzipiell bereit, „Maßnahmen zur Vorbeugung, Beseitigung oder Verminderung zu ergreifen“ (12), aber weist entschieden zurück, für die Zunahme der psychologischen Erkrankungen verantwortlich zu sein. „Psychische Erkrankungen sind ein Problem, das die Arbeitgeber sehr ernst nehmen, das aber nicht durch Arbeit verursacht wird“, so BDA-Präsident Dieter Hundt im Interview mit der „Welt“ (13). Es gebe „viele Einflussfaktoren, die oft im Privatleben und Freizeitverhalten liegen, und von den Unternehmen nur schwer zu beeinflussen sind“. Der Beschäftigte ist demzufolge selbst schuld. Arbeitgeber könnten „nicht alles reparieren, was in Einzelfällen in anderen Lebensbereichen schief läuft“ (14).

Die Gewerkschaften setzen ihre Erwartungen in den Staat. Die IG Metall hat schon vor zwei Jahren eine Anti-Stress-Verordnung für Betriebe gefordert (15) und dazu ein Modell vorgelegt. Auf dieser Tagung wurde nun erwartet, dass das Bundesarbeitsministerium einen Entwurf für eine Anti-Stress-Verordnung auf den Weg brächte, schließlich bestehe der Ministerin zufolge Handlungsbedarf. Begriffe wie „psychische Belastungen“ und psychische Gesundheit“ sollten ins Arbeitsschutzgesetz aufgenommen werden und Verstöße gegen die Schutzvorschriften mit Strafen geahndet werden. Außerdem böte eine Rechtsverordnung die notwendige Rechtsgrundlage zur Information und Überwachung der Betrieb durch die Aufsichtsbehörde (16). Dazu wären auch die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats dementsprechend auszuweiten (17).

„Muss sich denn erst jemand im Büro aufhängen?“

fragte mich meine französische Kollegin Marie-Paul, als wir über Burnout, Mobbing und Stress in der Arbeit sprachen. Etwa wie in Bordeaux der dortige Chef der Niederlassung von GEFECO, dem Logistik-Multi von Renault, oder wie ein aufs Abstellgleis versetzter, ehemals leitender Angestellte bei der Post, der aus dem Fenster sprang, oder wie über 30 Beschäftigte bei France Telecom vor einigen Jahren (18). Damit es nicht soweit kommt wie bei France Telecom, bereiten die Arbeitsminister von Nordrhein-Westfalen, Hamburg, Bremen und Brandenburg eine Bundesratsinitiative vor, um Arbeitskräfte per Gesetz vor krankmachenden Stress zu schützen (19). Ziel dieser rotgrünen Initiative sei es, eine der Hauptursachen von Stress (20) in der Arbeit in den Griff zu kriegen: die verschwommene Grenze von Arbeit und Freizeit einzugrenzen, die ausufernde permanente Erreichbarkeit, sprich Verfügbarkeit via Handy und Internet, d.h. die flexible Verlängerung von Arbeitszeiten zurückzuführen. Das Arbeitsministerium ist skeptisch, aber gesprächsbereit, ebenso die Krankenkassen oder der Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte. Die BDA hingegen macht aus ihrer Position keinen Hehl: Sie lehnt eine Anti-Stress-Verordnung schlichtweg ab, u.a., weil die Entstehung von Stress konkret kaum zu definieren sei. Oder Arbeit und Freizeit schwer abzugrenzen sei und im Sinne flexibler Arbeitszeiten wenig sinnvoll ist (21).

...wenn Dein starker Arm es will!

Wen verwundert es, dass auf der Tagung keine gemeinsame Erklärung von BDA und DGB zustande kam? Offensichtlich haben sich die Hardliner im Unternehmerverband durchgesetzt, wie IG Metall-Vorstandsmitglied Urban meint (22). Die Gewerkschaften werden sich auf ihre eigenen Kräfte stützen müssen, sich bewusst werden, was sie aus eigener Kraft bewerkstelligen können. Wie viele Betriebsräte nehmen sich die Zeit und dabei

ihre Pflicht wahr und das gesetzliche Recht in Anspruch, die jährliche Inspektion der betrieblichen Arbeitsschutz-Einrichtungen und Maßnahmen durch die Berufsgenossenschaft und des/der Arbeitsschutzbeauftragten kritisch zu begleiten? Der § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG eröffnet ein weites Spektrum an Einflussmöglichkeiten für eine konsequente Interessensvertretung. Auch die gewerkschaftlichen Seminare für neue Betriebs- und Personalräte könnten ein größeres Augenmerk auf die Mitwirkungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz in Fragen der Ursachen von Stress (z.B. bei Rationalisierungsmaßnahmen) legen.

Die Gewerkschaften werden natürlich ihre berechtigten Forderungen, betriebsbedingten Stress im Arbeitsschutz-Gesetz zu verankern. Eine derartige Anti-Stress-Verordnung mit der Ausweitung der Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte sollte in ihre Wahlprüfsteine zur Bundestagswahl aufgenommen werden. Es wäre durchaus hilfreich, wenn dafür die IG Metall ihren Entwurf der Anti-Stress-Verordnung in einer Unterschriftenkampagne breit bekannt machen würde. Zudem bekommt das gewerkschaftliche Ziel der Arbeitszeitverkürzung im Hinblick auf dadurch mögliche Stressreduktion eine neue Aktualität und sollte auch in Tarif- und Besoldungsverhandlungen zur Sprache kommen. Ein weiterer Meilenstein wäre eine Bündelung der Kräfte, eine Kombination der Initiativen von IG Metall, IG BCE und DGB, den Stress-Barometer und den DGB-Index „Gute Arbeit“ zu einem Stress-Observatorium (23) zusammenzuführen.

In Frankreich musste nach dem „Manager-Mobbing“ (24) und der skandalösen Selbstmordwelle nach der Umstrukturierung von *France Telecom* im Zuge der Privatisierung der neue Vorstandsvorsitzende (25) ein Observatorium für „Stress und Zwangsversetzungen“ einrichten. Das ist eine Struktur, die unabhängig von der Geschäftsleitung durch die Gewerkschaftsvertreter betrieben wird und mittlerweile über den Konzern hinauswirkt. So konnte in den letzten Jahren durchgesetzt werden, dass arbeitsbedingter Stress mit seinen Auswirkungen unfallversicherungsrechtlich anerkannt wurde. Der „Appel de 44“, der von Professoren, Psychologen und Ärzten am 22. Mai 2011 in der Zeitung „Liberation“ veröffentlicht wurde, fordert ein unabhängiges „Selbstmord-Observatorium“, das inzwischen eine breite Unterstützung erfährt. Im März 2012 lancierte das auf Evaluation spezialisierte renommierte Ingenieurbüro „Technologia“ eine Unterschriftenaktion mit 44.000 Unterzeichnern. Es wird im Rahmen der Kampagne ein Symposium mit prominenter Beteiligung veranstalten, das unter der Schirmherrschaft von Präsident Francois Hollande steht (26).

In Deutschland könnte ein Stress-Observatorium als eine gewerkschaftliche Stabsstelle weiterhin wissenschaftliche Studien betreiben und einen Stress-Barometer veröffentlichen. Aber die kontinuierliche und systematische Dokumentation, seien es Fälle von Mobbing, sexueller Belästigung oder Schlimmeres, seien es „Versäumnisse“ der Betriebe, in denen die gesetzliche Verpflichtung zur Stress-Prävention nicht umgesetzt wurde, ist die Hauptaufgabe eines solchen Observatoriums. Damit könnte letztlich auch Öffentlichkeit hergestellt werden. So würde neben dem Stress-Barometer eine weitere Statistik von Fakten über arbeitsbedingten Stress geführt werden, mit der die „Arbeitgebererklärung von Stress durch das Privatleben“ ausgehebelt wird und die Verantwortlichkeit des Betriebs belegt werden kann. In der Folge könnte sich auch die Neigung der Unternehmer, in dieser Frage mit den Gewerkschaften zusammenzuarbeiten, verstärken.

Übergebührlige psychische Belastungen am Arbeitsplatz, also krankmachender Stress ist, wenn nicht schon zu verhindern, so doch wenigstens auf ein erträgliches Maß zurückzuschrauben. Wenn neben einer konsequenten Interessensvertretung im Betrieb und über die Berufsgenossenschaften die Unternehmen zur Prävention von Stress in die Pflicht genommen werden, dann würde auch die unternehmerische Sorgfalts-Pflicht zu vorbeugenden Maßnahmen in diesem Bereich ernster genommen werden (27).

Anmerkungen

- (1) Deutsche Rentenversicherung Bund, 2009, zitiert nach: Neue Initiative Qualität der Arbeit. Stress und psychische Gesundheit. Sept. 2012 <http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/psyga-kein-Stress-mit-dem-Stress-fuehrungskraefte.pdf?blob=publicationFile>
- (2) Von 2 % auf 11 % (BKK Gesundheitsreport 2010) und sind damit die viertwichtigste Krankheitsgruppe. Zitiert nach: Neue Initiative Qualität der Arbeit. Stress und psychische Gesundheit. a.a.O
- (3) Interview im Deutschlandfunk 29.01.2013. Pressemitteilung 29.01.2013. <http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/psychische-gesundheit-veranstaltung-2013-01-29.html>. eine weitere Quelle: http://www.bptk.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/BPtK-Studien/Arbeitsun%C3%A4higkeit_aufgrund_psychischer_Belastungen/20110622_BPtK-Studie_Arbeitsun%C3%A4higkeit_2010.pdf
- (4) Michael Friedrichs, Dr. Wolfgang Bödeker: Die Kosten psychischer Erkrankungen und Belastungen in Deutschland, in: Gegenblende April 2012. Nach dem Statistischen Bundesamt 2009 lagen sie damals noch bei knapp 27 Mrd. €, und könnten wenn der sich Trend fortsetzt, „bis 2030 um 20 % auf rund 32 Milliarden Euro anwachsen“. Neue Initiative Qualität der Arbeit, a.a.O.
- (5) IGA-Report 13. Ina Sockoll, Ina Kramer, Wolfgang Bödeker. Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention. Zusammenstellung der wissenschaftlichen Evidenz 2000 bis 2006. <http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte/iga-report-13.html>
- (6) <http://www.inqa.de/DE/Service/Termine/2013/2013-01-29-gda-psychische-gesundheit.html>
- (7) Die Welt vom 18.01.13 „Jeder zweite Arbeitnehmer fühlt sich ausgebrannt.“
- (8) <http://www.tagesschau.de/inland/strwess102.html> (29.01.2013) „Der Stress im Job nimmt zu“. <http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd68.html>
- (9) <http://www.dgb.de/-/taf> Die Welt vom 13.01.2013 <http://www.welt.de/regionales/duesseldorf/article112697913/Gibt-es-bald-ein-Gesetz-gegen-Stress.html> Peter Nowak „Die Lohnarbeit macht krank“, telepolis. 20.01.2013. <http://heise.de/tp/blogs/8/print/153575>
- (10) http://www.ergo-online.de/html/service/download_area/arbeitsbed-stress.pdf
- (11) Zur Bewertung der Durchführung dieser europäischen autonomen Rahmenvereinbarung zu arbeitsbedingtem Stress der Bericht der Europäischen Kommission siehe gibt einen Überblick: „Studie: Deutsche immer gestresster am Arbeitsplatz“ 24.02.2011 http://ec.europa.eu/deutschland/press/pr_releases/9767_de.htm
- (12) Siehe Anmerkung 10
- (13) Die Welt vom 10.01.2013 „Hundt: Arbeit macht nicht psychisch krank“
- (14) a.a.O.
- (15) taz vom 27.09.2011 „Gesellschaftliche Zeitbombe“. Der Stress-Verordnungstext in: http://www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/internet/docs_ig_metall_xcms_188571_188572_2.pdf
- (16) DGB-Index: Prävention gegen Psychostress mangelhaft. <http://www.dgb.de/-/taf>. Daniel Behruzi: „Was tun gegen Streß“ in: Junge Welt vom 13.01.2013

- (17) wie es im französischen Arbeitsrecht bereits existiert (Art. 2313-1 du code du travail i.V. mit Art. 2313-2 des Arbeitsgesetzbuchs)
- (18) Georges Hallermayer: Zum ersten Mal in der Geschichte Frankreichs wird die Personalpolitik eines Unternehmens als Straftatbestand angesehen. in: Saarkurier-online vom 11.04.2012, in: <http://www.saarkurier-online.de/?p=67261>
- (19) Die Welt vom 13.01.2013 <http://www.welt.de/regionales/duesseldorf/article112697913/Gibt-es-bald-ein-Gesetz-gegen-Stress.html>
- (20) A. Koark, B. Dribbusch: Hetze, Druck, noch mehr Hetze. Wenn die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt: Eine DGB-Studie zeigt, dass hohe Arbeitsbelastung den Beschäftigten an die Substanz geht. Dabei ist Prävention möglich.“ In: taz vom 27.03.2012
- (21) siehe Anmerkung 19
- (22) Presserklärung IG Metall. <http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-75728BE4-6BD25FD1/internet/style.xml/anti-stress-gipfel-des-bundesarbeitsministeriums-11162.htm>
- (23) Observatoire du stress et des mobilités forcées. chez France Telecom et ailleurs. <http://www.observatoiredustressft.org/>
- (24) Abgeleitet von „harcelement moral“ auf Deutsch Mobbing (einem Straftatbestand im französischen Arbeitsrecht) ist „harcelement managerial“ ein neuer juristischer Begriff, der besagt, dass durch organisatorische Umstrukturierungen psychosoziale Erkrankungen bis zum Suizid verursacht wurden und damit das Unternehmen und seine Führung in die Verantwortung nimmt. So läuft z.Zt. gegen den zurückgetretenen Vorstandsvorsitzenden von France Telecom, seinem Stellvertreter und dem Personaldirektor ein strafgerichtliches Ermittlungsverfahren.
- (25) Siehe Anmerkung 18.
- (26) www.observatoiresuicides.fr und <http://www.observatoiresuicides.fr/wp-content/uploads/2013/01/Technologia-INVITATION-Colloque-du-04-f%C3%A9vrier-2013.pdf>
- (27) Wie die aktuelle DGB-Index Gute Arbeit feststellen musste, sei „die Prävention gegen Psychostress mangelhaft“ (siehe Anmerkung), was auch der IGA-Report 20.Motive und Hemmnisse für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) vom April 2011 bestätigt.

Autor: Georges Hallermayer, Dozent, Steuerinspektor und staatsexaminierter Historiker

Kurzlink: <http://www.gegenblende.de/-/XZV>

Psychische Erkrankungen – Die Arbeitswelt in den Blick nehmen, nicht die Privatsphäre!

von Wolfgang Hien (27. April 2012)

In den letzten Wochen sahen sich viele Experten, Institutionen und Verbände berufen, Erklärungen und Stellungnahmen zu psychischen Erkrankungen und deren bedrohliche Zunahme abzugeben, so z.B. die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) in einer gemeinsamen Erklärung mit dem Verband der Deutschen Betriebs- und Werksärzte (VDBW), wie auch fast zeitgleich die Stiftung Deutsche Depressionshilfe. Ende des letzten Jahres erschien auch eine Broschüre des Ausschusses für Arbeitsmedizin beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Die genannten Erklärungen treffen in der Fachwelt und der allgemeinen Öffentlichkeit auf viel Interesse, doch spiegeln sie keinesfalls den Stand der arbeits- und gesundheitswissenschaftlichen Erkenntnisse wider.

BDA sieht außerberufliche Ursachen

Der erhebliche Beitrag schlechter Arbeitsbedingungen an diesen Erkrankungen, vorwiegend an Depressionserkrankungen, wird umgangen oder verschwiegen. Stattdessen wird versucht, die Ursachen dieses Anstiegs in den privaten Lebensbereich der Menschen hineinzuverlagern. Zwar stellen auch BDA und VDBW fest, dass psychische Erkrankungen zu einem volkswirtschaftlich und betriebswirtschaftlich relevanten Problem geworden sind und die Unternehmen oftmals aufgefordert seien, sich diesem Problem zu stellen. Doch geht es den Verbänden vordringlich darum, Krankenkassen und Rentenversicherung ins Boot zu holen, um eine betriebsnahe Versorgung und Betreuung Kranker aufzubauen und damit auch Wiedereingliederungen zu verbessern. Das ist zwar zu begrüßen, doch beim genaueren Hinschauen zeigt sich ein äußerst schiefes Bild der Realität.

Dass es den Arbeitgebern nicht wirklich um eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse geht, zeigt die Äußerung des Hauptgeschäftsführers der BDA, Andreas Gunkel: Allen müsse klar sein, dass psychische Erkrankungen „meist maßgeblich durch außerberufliche Umstände bedingt“ seien. Zu Problembearbeitung und Problemlösung sei deshalb „die Eigeninitiative der Betroffenen“ erforderlich. Die Erklärung der Deutschen Depressionshilfe bläst ins gleiche Horn. Zwar wird das Modewort Burnout zurecht kritisiert und klargestellt, dass sich dahinter sehr oft eine schwere Depression verbirgt, die keinesfalls auf die leichte Schulter genommen werden darf. Doch lenken die Autoren, Prof. Ulrich Hegerl (Uni Leipzig) und Dr. Christine Rummel-Kluge (Stiftung Deutsche Depressionshilfe) den Blick sehr schnell ins Private: Partnerschaftskonflikte, Verlusterlebnisse oder schlicht das Lebensgefüge in seiner Schicksalhaftigkeit seien verantwortlich, denn, so stellen die Autoren fest: „Bei zahlreichen Menschen mit einer depressiven Episode ist beim besten Willen kein bedeutsamer Auslöser festzustellen.“

So nimmt es nicht Wunder, dass die Arbeitswelt sodann als Heilsbringer ins Spiel gebracht wird. Statt langer Krankschreibungen und „grübelnd zu Hause im Bett (zu) liegen“ sollten depressiv Erkrankte recht bald wieder zur Arbeit geschickt werden. Durch den strukturierten Arbeitsrhythmus und die Einbindung in die Arbeitsabläufe würden die Betroffenen stabilisiert, so Hegel und Rummel-Kluge. In bestimmten Fällen kann eine solche Herangehensweise durchaus sinnvoll sein. In der überwiegenden Zahl der Fälle aber ist eine solche „Lösung“

kontraproduktiv. Die Betroffenen würden nämlich in genau die Verhältnisse zurückgebracht, die sie krank gemacht haben.

Selbstredend gilt es, den Genesenden wieder ein normales Leben zu ermöglichen und sie wieder, wenn sie dies wollen, in die Arbeitswelt hineinzuführen. Und die allermeisten wollen dies. Doch muss dann auch viel für eine entsprechende Gestaltung oder Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsaufgaben, der Arbeitsabläufe und der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz getan werden. Dieser Punkt wird in der Empfehlung des Ausschusses für Arbeitsmedizin durchaus betont. Dennoch bleibt auch hier die Erörterung der Ursachen weit hinter dem internationalen Erkenntnisstand zurück.

Hohe Arbeitsbelastungen machen krank

Die Stand der gesicherten arbeits- und gesundheitswissenschaftlichen Erkenntnisse ist eindeutig: Hohe Arbeitsbelastungen, gepaart mit geringem Handlungsspielraum, geringer Anerkennung und fehlender sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz, machen krank, ebenso wie hoher Leistungsdruck bei gleichzeitig hoher Job-Unsicherheit. Psychische Erkrankungen, insbesondere Depressionserkrankungen, haben in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung gewonnen. Derartige Erkenntnisse sind Resultat großer epidemiologischer Studien.

Die Epidemiologie versucht herauszufinden, um wie viel mal höher bei Belasteten – im Vergleich zu Nichtbelasteten – die Krankheitshäufigkeit ist, ausgedrückt im „Relativen Risiko“ (RR). Wenige Beispiele mögen genügen. So wurde in einer Studie, die von einer Forschungsgruppe der Universität Gent durchgeführt wurde (Clays et al. 2007), 2.800 Erwerbspersonen in einem Zeitraum von knapp sieben Jahren untersucht. Personen, die zum ersten Untersuchungszeitpunkt hohe Anforderungen und geringen Handlungsspielraum hatten, d.h. Personen mit hohem Job-Stress, trugen ein etwa 1,6-faches Risiko, während der nächsten Jahre eine schwere Depression zu erleiden, wobei bei anhaltenden Belastungen das Risiko auf 3,2 anstieg; kam ein fortgesetzter Mangel an sozialer Unterstützung hinzu, so stieg das Risiko weiter auf 5,8. Mit anderen Worten: Lang anhaltender „isolierter Job-Stress“ schraubt bei ursprünglich gesunden Personen das Depressionsrisiko – im Vergleich zu weniger belastenden Personen – auf das fast sechsfache hoch. In der Studie wurden die gefundenen relativen Risiken gegengerechnet für Geschlecht, Familienstand, negativer Affektivität, Tod eines nahen Verwandten und Vorerkrankungen im Kindesalter, doch die Arbeitswelt-Risiken blieben. Darüber hinaus ist belegbar, dass unsichere Arbeitsverhältnisse und Angst um den Arbeitsplatz ebenfalls als starke Risikofaktoren für psychische Erkrankungen betrachtet werden müssen.

Der Londoner Psychiatrie-Epidemiologe Stephen Stansfeld hat in den letzten Jahren mit einer internationalen Arbeitsgruppe die für die Entstehung psychischer Erkrankungen verantwortlichen Faktoren in mehreren sehr sorgfältigen Großstudien systematisch untersucht. Es wurde sehr streng zwischen arbeitsbezogenen und privaten Ursachen unterschieden. Die Ergebnisse sind hoch interessant (Clark et al. 2011): Die bekannten Arbeits-Stressoren erwiesen sich erneut als starke Risikofaktoren, zugleich aber zeigten auch private Einflüsse wie z.B. Scheidung, häusliche Gewalt, finanzielle Krisen oder private Pflegearbeit ein Risikopotential. Entscheidend war, dass beide Bereiche auch nach dem gegenseitigen Gegenrechnen als unabhängige Risikofaktoren bestehen blieben. Auch wenn psychische Vorerkrankungen im Kindesalter berücksichtigt wurden, verschwanden die arbeitsbezogenen Risiken keineswegs (Stansfeld et al. 2008).

Eine gerade veröffentlichte Studie, die von JiangLi Wang, Psychiater und Gesundheitswissenschaftler an der Universität Calgary, geleitet wurde, kann zeigen, dass Faktoren der Arbeitswelt in einem deutlich höherem Maße

ursächlich zur Häufigkeit depressiver Erkrankungen beitragen als familiärer Status und familiäre Konflikte (Wang et al. 2012). Hoher Job-Stress erhöht das Depressionsrisiko um das 2,9-fache, ein Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Anerkennung erhöht das Depressionsrisiko um das 2,8-fache. Auch Konflikte zwischen Arbeit und Familie wirken sich krankheitsverstärkend aus. Die Autoren sehen in größeren Handlungsspielräumen bei der Arbeit, in mehr Anerkennung durch Vorgesetzte und mehr Berücksichtigung familiärer Bedürfnisse bei Arbeitszeit und Arbeitsplanung Faktoren, die zur Verminderung psychischer Erkrankungen beitragen können.

Ähnliche Studien wurden vor allem in den skandinavischen Ländern, aber auch in Großbritannien, in Deutschland und in Osteuropa durchgeführt – alle mit ähnlichen Ergebnissen. Auch in methodisch sehr streng angelegten Längsschnittstudien bleibt die Bedeutung der Arbeitsfaktoren erhalten. In der epidemiologischen Fachwelt gibt es keinen Zweifel daran, dass die globalisierte, flexibilisierte und unsicher gewordene Arbeitswelt für den Anstieg der psychischen Erkrankungen verantwortlich gemacht werden muss. Als besonders belastend gelten atypische Beschäftigungsverhältnisse wie befristete Verträge und Leiharbeit. Hier tragen die Beschäftigten ein deutlich höheres Risiko, an Depression zu erkranken als in festen Arbeitsverhältnissen.

Führende VertreterInnen der Arbeitsmedizin und Psychiatrie offenbaren eine nicht zu rechtfertigende Unkenntnis der arbeitsbezogenen epidemiologischen Studienlage. Stattdessen wird auf neurowissenschaftliche Modelle zurückgegriffen, in denen die biologische Disposition, d.h. letztlich: die Schicksalhaftigkeit, hervorgehoben wird. Gewerkschaften und gewerkschaftlich orientierte WissenschaftlerInnen sollten hier deutlicher Stellung beziehen und die Vorstöße der Individualisierungsstrategien zurückweisen.

Wir brauchen wieder Luft zum Atmen

Die durchrationalisierten und durchkalkulierten Betriebsabläufe haben uns die Luft zum Atmen genommen und uns frostige Kälte ins Arbeitsleben gebracht. Die Versprechungen der schönen neuen Arbeitswelt entpuppen sich immer mehr als kalte Sozialtechniken zur Leistungssteigerung. Die Folgen bleiben nicht aus: Enttäuschung, Erschöpfung, Verbitterung, Verzweiflung und ein Absinken in Zustände der Trostlosigkeit und Hoffnungslosigkeit. Um Missverständnissen vorzubeugen: Solche Gefühle gehören zum Menschsein, und jeder und jede von uns kennt Phasen der Traurigkeit und Verzweiflung. Selbstverständlich ist der gesamte Lebensprozess auch mit Hürden bestückt, die wir überwinden oder auf andere Art meistern müssen. Und in solchen Phasen haben uns oftmals Kollegen und Kolleginnen geholfen, darüber hinwegzukommen. Ihre soziale Unterstützung war wichtig. Doch genau diese Möglichkeiten, diese Unterstützung, gehen in der Arbeitswelt verloren. Das zeigen die Studien, das zeigen uns auch die alltäglichen Erfahrungen im Betrieb. Erschreckend ist der Versuch der BDA, des VDBW und der Deutschen Depressionshilfe, die bestehenden arbeits- und gesundheitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur Arbeitsbedingtheit psychischer Erkrankungen zu umgehen und zu verschweigen.

Unabhängig davon, ob dies nun Unkenntnis oder Absicht geschuldet ist, spiegelt sich darin eine ärgerliche Arbeitgeberlastigkeit und eine dem wirtschaftsliberalen Denken verpflichtete ideologische Verfangenheit. Der Mensch hat sich in einem solchen Denken den Gegebenheiten der Ökonomie anzupassen. Wer diese Anpassungsleistung nicht erbringt, nicht erbringen kann oder nicht erbringen will, dem wird Krankheit attestiert. Das Verwerfliche daran ist, dass der oder die Betroffene damit zugleich abgewertet, diskriminiert und stigmatisiert wird - und dies mit dem Segen medizinischer oder psychotherapeutischer Expertise.

Einmal mehr zeigt sich, dass Expertenmeinungen nicht wertfrei sind und, zumindest wenn es um Praxisempfehlungen geht, auch gar nicht wertfrei sein können und sollen. Es geht vielmehr darum, über Werte zu sprechen, zu diskutieren und zu streiten. Es geht darum, die Wirtschafts- und Arbeitswelt wieder dem Menschen

anzupassen und Bedingungen zu schaffen, in denen der Mensch seine seelische Gesundheit wahren oder wiederherstellen kann.

Die Arbeitswelt gewinnt genau dann eine gesundheitsfördernde Funktion, wenn die Arbeitenden nicht nur als Funktionen und Kostenfaktoren gesehen werden, sondern als Menschen mit dem Bedürfnis nach sozialen Bindungen, nach sozialer Anerkennung und nach menschlichem Miteinander. Entgrenzung und Maßlosigkeit durchdringen immer mehr die Beschäftigten selbst. Eine Umkehr ist dringend nötig. JedeR Einzelne muss wieder Achtsamkeit lernen, sich selbst und anderen gegenüber. Keine übersteigerten Forderungen an sich und andere! Abschied nehmen von Überidentifikation, Perfektionismus und krankem Ehrgeiz! Sich Lebensbereiche außerhalb der Arbeit aufbauen, aus denen sich Kraft und Zuversicht gewinnen lassen! Unternehmen, Verwaltungen und Einrichtungen müssen einsehen, dass die übertriebene Wirtschaftlichkeitslupe, mit der jeder Einzelne betrachtet wird, letzten Endes kontraproduktiv ist. Denn: Viele Potentiale bilden sich erst im Netzwerk sozialer Beziehungen, in dem der Schnelle, der viele Fehler macht, und der Langsame, der diese Fehler ausbügelt, sich ergänzen. Es sind die sozialen Beziehungen, in denen genau deshalb Lerneffekte entstehen, auch Lerneffekte eines guten Umgangs miteinander und mit sich selbst in unvermeidlichen Stress-Situationen. Gnadenloser Druck zerstört diese Potentiale, bevor sie überhaupt entstehen oder sich entfalten können. Er zerstört nicht nur Potentiale, sondern beschädigt auch nachhaltig unsere Seele.

Eine auf Beschleunigung, Egoismus und Rücksichtslosigkeit aufgebaute Arbeitswelt übersteigt die Möglichkeiten des Menschen. Diesen an eine derart verrückt gewordene Arbeitswelt anpassen zu wollen, wird scheitern. Umgekehrt gilt es, die Arbeitswelt wieder menschlicher zu machen. Viele unserer ArbeitsmedizinerInnen, PsychiaterInnen und TherapeutInnen trauen sich nicht, diesen neuralgischen Punkt klar und deutlich auszusprechen, obwohl sie längst ahnen, dass es so nicht weitergehen kann.

Literatur

Clark, C. et al.: "The contribution of work and non-work stressors to common mental disorders in the 2007 Adult Psychiatric Morbidity Survey", in: Psychological Medicine, Sep 6:1-14/2011, (Epub ahead of print)

Clays, E. et al.: "Job stress and depression symptoms in middleaged workers – prospective results from the Belstress study", in: Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, Band 33, 2007, S. 252-259

Stansfeld, S. et al.: "Psychosocial work characteristics and anxiety and depressive disorders in midlife: the effects of prior psychological distress", in: Occupational and Environmental Medicine, Band 65, 2008, S. 634-642

Wang, J. et al.: "Three job-related stress models and depression: a population-based study", in: [Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology](#), Band 2, 2012, S. 185-193

Autor: Dr. Wolfgang Hien, geboren 1949, Inhaber und Leiter des Forschungsbüros für Arbeit, Gesundheit und Biographie, Bremen.

Kurzlink: <http://www.gegenblende.de/-/XRZ>

Die Kosten psychischer Erkrankungen und Belastungen in Deutschland

von Michael Friedrichs und Wolfgang Bödeker (13. April 2012)

Psychische Störungen sind eine wesentliche Ursache für Arbeitsunfähigkeit und Frühverrentung. Die wirtschaftlichen Belastungen durch diese Erkrankung sind wegen der Kombination aus hohem Verbreitungsgrad, frühem Einsetzen und oft ungünstigem, langem Krankheitsverlauf bedeutend. Die jährlichen Gesamtkosten wurden in Europa für das Jahr 2004 auf 240 Milliarden € geschätzt. Der größte Teil entfällt dabei auf die indirekten Kosten, die mit 132 Milliarden € beziffert werden können.

Das Thema „psychische Belastungen und psychische Gesundheit“ hat dementsprechend als Handlungsfeld in der betrieblichen Praxis in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Als Hindernis für die Umsetzung präventiver Maßnahmen wird seitens der Unternehmen oft ein vermeintlich ungünstiges Kosten-Nutzen-Verhältnis gesehen. Dies wirft die Frage auf, welche ökonomischen Auswirkungen psychische Störungen und Belastungen aufweisen, wie hoch also das ökonomische Potential geeigneter Maßnahmen zur Vermeidung oder Linderung psychischer Störungen ist. Je nach Präventionsakteur liegen hier aber unterschiedliche Perspektiven vor. Der Unternehmer ist vor allem durch Produktionsausfälle aufgrund von Fehlzeiten betroffen. Die Krankenkassen haben primär die Behandlungskosten zu tragen. Die Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen sind also eine wichtige Kenngröße zur effizienten Planung von Präventionsmaßnahmen.

Methodik

Die Kosten psychischer Störungen sind Bestandteil der Krankheitskostenrechnung des statistischen Bundesamtes. Hierin werden die direkten von den indirekten Krankheitskosten unterschieden. Direkte Kosten bezeichnen sowohl die mit der Krankheitsbehandlung als auch mit Präventions-, Rehabilitations-, oder Pflegemaßnahmen verbundenen Ausgaben (Ressourcenverbrauch). Die indirekten Krankheitskosten dagegen ergeben sich als Verlust an Erwerbsjahren durch Arbeitsunfähigkeit, Invalidität und vorzeitigen Tod infolge einer Erkrankung. Hier wurden die Berechnungen für das Jahr 2008 des statistischen Bundesamtes verwendet.

Für die Ermittlung der indirekten Kosten, also der monetären Bewertung des Ressourcenverlusts, können verschiedene Verfahren angewendet werden. Das Statistische Bundesamt verzichtet daher auf die Ermittlung der indirekten Kosten und gibt lediglich die verlorenen Erwerbsjahre nach Krankheiten für das Alterssegment von 15-64 Jahren an. Eine verbreitete Methode zur Ermittlung indirekter Kosten ist der Humankapitalansatz, der auch hier Verwendung findet. Dabei wird der Produktionsausfall durch die Verrechnung der verlorenen Erwerbsjahre mit dem durchschnittlichen Arbeitnehmerinkommen multipliziert (2009: 34.200 €).

Krankheitskosten infolge von Belastungen in der Arbeitswelt lassen sich nicht unmittelbar aus der Krankheitskostenrechnung ableiten. Vielmehr muss zunächst eine quantitative Beziehung zwischen den Belastungsfaktoren und einem Krankheitsindikator hergestellt werden, also von einer arbeitsassoziierten oder arbeitsbedingten Erkrankung ausgegangen werden. Der Anteil von Erkrankungen, der durch bestimmte Faktoren verursacht wird, lässt sich durch die sogenannten attributiven Risiken beschreiben. Attributive Risiken geben an, welcher Anteil des Erkrankungsgeschehens vermieden werden könnte, wenn etwa durch Präventionsmaßnahmen ein Belastungsfaktor der Arbeitswelt ausgeschaltet oder vermindert würde. Zur Berechnung attributiver Risiken

ist es erforderlich, zunächst die Stärke des Zusammenhangs zwischen dem Auftreten einer Belastung und einer Erkrankung zu bestimmen (das so genannte relative Risiko). Sofern weiterhin bekannt ist, welcher Anteil der Arbeitsbevölkerung dem Belastungsfaktor ausgesetzt ist (die Prävalenz), lässt sich durch Verrechnung der beiden Größen das Attributive Risiko bestimmen. Zuletzt müssen dann nur noch die Krankheitsausgaben mit den arbeitsbedingten Anteilen multipliziert werden.

Zur Berechnung dieser Größen wurden zusätzlich die Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) sowie Arbeitsunfähigkeitsdaten der ehemaligen BKK Gesundheit herangezogen, die uns freundlicherweise für dieses Projekt zur Verfügung gestellt worden sind.

Zur Abbildung psychischer Belastungen in der Arbeitswelt wurde u.a. das Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek verwendet, dessen zentrale Belastungskomponente der sogenannte „High Strain“, die Kombination von geringem Handlungsspielraum mit hohen Anforderungen, ist. Dieses integrale Maß psychischer Belastungen lässt sich aus der Erwerbstätigenbefragung 2006 des BIBB und der BAuA konstruieren. Der Handlungsspielraum eines Arbeitnehmers wird dabei z.B. durch die Planbarkeit der Arbeit, monotone Tätigkeit oder vorgeschriebene Stückzahlen abgebildet. Psychische Anforderungen sind z.B. die Lösung unvorhergesehener Probleme, Störungen, nebenläufige Tätigkeiten, Termin- oder Leistungsdruck. Verknüpft mit Daten zur Arbeitsunfähigkeit lassen sich dann relative Risiken, Prävalenzen und letztlich attributive Risiken berechnen.

Ergebnisse

Die folgende Tabelle 1 zeigt die direkten und indirekten Kosten psychischer Erkrankungen allgemein, noch ohne die spezifische Betrachtung zugrunde liegender Belastungen. Psychische Störungen verursachen demnach gut 28 Mrd. € direkte und 26 Mrd. € indirekte Kosten. Die ökonomisch bedeutenden Untergruppen sind vor allem die affektiven Störungen, deren Kosten fast vollständig auf die weitere Untergruppe der Depressionen zurückzuführen sind, sowie die neurotischen, Belastungs- und somatoformen Störungen und die psychischen und Verhaltensstörungen durch psychotrope Substanzen (Suchterkrankungen).

Tabelle 1: Direkte Kosten, verlorene Erwerbsjahre und Produktionsausfall 2008 durch psychische Störungen

	Direkte Kosten (in Mio. €) ¹	Verlorene Erwerbsjahre (in 1000 Jahren) ¹	Produktionsausfall (in Mio. €) ²
Psychische Störungen (Gesamt)	28.654	763	26.095
Affektive Störungen (u.a. Depression)	5.678	225	7.695
Neurotische, Belastungsstörungen (u.a. Phobien)	3.164	172	5.882
Psych. Störungen durch psychotrope Substanzen	2.948	133	4.549

Quellen:

1: Krankheitskostenrechnung DESTATIS 2010, www.gbe-bund.de

2: Eigene Berechnungen

Die nachfolgende Tabelle 2 stellt die arbeitsbedingten direkten und indirekten Kosten in Folge von psychischen Belastungen für alle Erkrankungen und psychische Störungen sowie deren bedeutsamsten drei Untergruppen dar. Hiernach belaufen sich die direkten Kosten für alle Krankheiten auf ca. 10 Mrd. € und die indirekten Kosten auf 19,2 Mrd. €. Innerhalb der psychischen Störungen, für die 1,97 Mrd. € direkte und 4,44 Mrd. € indirekte Kosten auf psychische Belastungen am Arbeitsplatz zurückgeführt werden können, hat die Untergruppe der psychischen und Verhaltensstörungen durch psychotrope Substanzen mit arbeitsbedingten 0,640 Mrd. € direkten und 1,3 Mrd. € indirekten Kosten auf Grund von psychischen Belastungen den höchsten Anteil.

Tabelle 2: Arbeitsbedingte Krankheitskosten infolge psychischer Belastungen

	Direkte Kosten (in Mio. €)	Indirekte Kosten (in Mio. €)
Alle Erkrankungen	9.980	19.261
Psychische Störungen (Gesamt)	1.970	4.443
Affektive Störungen (u.a. Depression)	513	1.082
Neurotische, Belastungsstörungen (u.a. Phobien)	351	928
Psych. Störungen durch psychotrope Substanzen	640	1.300

Zusammenfassung

In der nachfolgenden Übersicht werden resümierend die Schätzungen der Kosten psychischer Störungen und psychischer Belastungen zusammengestellt.

1. Auf der Basis der Krankheitskostenrechnung 2008 muss davon ausgegangen werden, dass psychische Störungen ca. 11 % der jährlichen direkten Krankheitskosten und ca. 18 % aller verlorenen Erwerbsjahre verursachen. Den direkten Kosten von 28,6 Milliarden € stehen ein Produktionsausfall von 26 Milliarden € gegenüber.
2. Arbeitsbedingte – in dieser Rechnung auch körperliche -Belastungen haben hieran mit 3 Milliarden € direkten und 3,3 Milliarden € indirekten Kosten einen beträchtlichen Anteil.
3. Arbeitsbedingte psychischen Belastungen können direkte Krankheitskosten von 9,9 Milliarden € und indirekte Kosten von bis zu 19,3 Milliarden € zugeordnet werden. Allein für die Prävention im Bereich psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ergibt sich also ein Einsparpotential von knapp 30 Mrd. €.
4. 1,97 Milliarden € direkte und 4,44 Milliarden € indirekte Kosten für psychische Störungen können auf arbeitsbedingte psychische Belastungen zurückgeführt werden.

Tabelle 3: Zentrale Ergebnisse

Krankheitskosten durch psychische Störungen		
	Direkte Kosten	Indirekte Kosten
Allgemein ¹	28,65 Mrd. €	26,10 Mrd. € ^{1,3}
Arbeitsbedingt ²	3,00 Mrd. €	6,33 Mrd. €
Krankheitskosten durch psychische Belastungen		
	Direkte Kosten	Indirekte Kosten
Alle Erkrankungen ³	9,98 Mrd. €	19,26 Mrd. €
davon: Psychische Störungen ³	1,97 Mrd. €	4,44 Mrd. €

Quellen:

1: Krankheitskostenrechnung DESTATIS 2010, www.gbe-bund.de

2: Bödeker 2008

3: Eigene Berechnungen

Das vollständige Gutachten findet sich in:

Kamp, L. und Pickshaus, K. (Hrsg.) Regelungslücke psychische Belastungen schließen. Hans Böckler Stiftung, IG Metall. 2011 (www.boeckler.de/pdf/p_mbf_regellungsluecke.pdf).

Literatur

Bödeker, W. Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen und Frühberentung in Deutschland. BKK Bundesverband (Hrsg.)

http://www.dnbgf.de/fileadmin/texte/Downloads/uploads/dokumente/2008/BKK_Broschuere_arbeitsbedingteGesundheitskosten_RZ_web.pdf (letzter Zugriff 27.02.2012)

DESTATIS, 2010. Statistisches Bundesamt. Krankheitskosten. Fachserie 12.0 Reihe 7.2 Wiesbaden.

Autoren: Dr. Wolfgang Bödeker, Leiter der Abteilung Statistik & Analysen beim Bundesverband der Betriebskrankenkassen, Michael Friedrichs, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Prävention und Gesundheitsförderung der Universität Duisburg-Essen in der Team Gesundheit GmbH

Kurzlink: <http://www.gegenblende.de/-/XRk>

Burn-Out – die Kehrseite der Effizienz

von Michaela Böhm (13. März 2012)

Geschichten über Burnout erzählen sich in der Regel so: „Die Reise stromabwärts setzte sich Morgen für Morgen um fünf Uhr fort. Die 43-jährige Frau sprang aus dem Bett, machte die Wäsche, deckte den Frühstückstisch, brachte die zwei kleinen Töchter zur Schule und ging ins Büro. Als Volljuristin leitete sie eine städtische Behörde, die sie aus Kostengründen mit einer anderen fusionieren sollte. Ihre Energie verschwand in dem Job wie in einem schwarzen Loch. Abends kam sie mit Akten unterm Arm nach Hause, schrieb noch E-Mails an den Schullehrerbeirat, bügelte eine Bluse für den nächsten Tag, ehe sie sich um zwei Uhr nachts schlafen legte. Ihren Mann, der arbeitslos geworden war, versuchte sie aufzubauen. Ein Jahr sei das so gegangen. Als der Absturz kam, verstand die Juristin die Bedienung der Waschmaschine nicht mehr – und sank weinend zusammen.“

So beginnt die Titelgeschichte des Spiegel „Schwermut ohne Scham“ (6/2012). Eine Juristin, Druck im Job, grenzenlos die Arbeitszeit. So gehen sie weiter, die Geschichten der Burnout-Betroffenen. Vom Aufsteiger, der mit Vollgas Job und Zweitstudium durchläuft. Vom Klinikmanager, der 60 Stunden pro Woche arbeitet, abends Unterlagen wegschafft und sogar mit gebrochenem Bein ins Büro humpelt. Burnout wirkt wie die logische Folge von permanenten Dienstreisen, Führungsverantwortung und beruflichem Ehrgeiz, wie das i-Tüpfelchen der Jetlag-Karrieristen. Nicht zu vergessen die Prominenten: Den Starkoch Tim Mälzer hat es erwischt, den Skispringer Sven Hannawald, den Rapper Eminem, den Fußballtrainer Ralf Rangnick – sie alle waren am Ende ihrer Kräfte. „Ich bin für jeden Prominenten dankbar, der den Mut hat, sich zu outen“, sagt Gesundheitswissenschaftler Bernhard Badura. Sie machen öffentlich, woran sie zerbrechen, wenn der Druck zu groß ist. Burnout, so scheint es, ist kein Tabu mehr. Die Krankheit hat einen festen Platz. Sie hat es in die Medien, sie hat es ins Kabarett geschafft und ist sogar bis zu Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) vorgedrungen. Und sie scheint doch reserviert für die Alphas, für die Überengagierten, die Selbstverbrenner. Die sich verausgabte und aufgeopfert haben, um sich selbst und die Firma voranzubringen. Selber schuld, oder?

Die ungelernte Arbeiterin, den Facharbeiter und die Sekretärin, Projektarbeiter, Leiharbeiter und Befristete trifft die Krankheit jedoch genauso, für Titelgeschichten sind sie aber nicht interessant genug. Und doch werden es immer mehr Menschen, wie die Zahlen der Krankenkassen belegen: In den vergangenen 20 Jahren hat sich die Zahl der Krankenhausbehandlungstage aufgrund psychischer Störungen mehr als verdoppelt. „Psychische Störungen sind eine neue, aber verdeckte Volkskrankheit“, sagt Barmer-GEK-Chef Rolf-Ulrich Schlenker. Psychische Störungen sind auch zum häufigsten Grund für Erwerbsminderungsrenten geworden. Innerhalb von zehn Jahren ist der Anteil von 24,2 auf 39,3 Prozent gestiegen. Sicher, zu psychischen Störungen gehören auch Schizophrenie, Psychosen, Demenz und Suchtkrankheiten. Aber – so die BarmerGEK – depressive Störungen machen mit 40 Prozent den Löwenanteil aus.

Die Krankheit ohne richtige Diagnose

Burnout ist in der internationalen Klassifikation der Krankheiten lediglich als Zusatzziffer gelistet. Sie nimmt deshalb zu, weil sich die Arbeitsbedingungen dramatisch verändert haben. Zum Beispiel im Callcenter. Teamleiter können sich jederzeit und unbemerkt in die Telefonate der Beschäftigten einschalten. Ob sie das tun, ist zweitrangig. Dass es jederzeit geschehen könnte, weiß jeder Callcenter-Agent. Und das diszipliniert. Einmal pro Woche gibt es ein Gespräch mit dem Chef. Dort geht es um alles, was in einem Callcenter kontrolliert werden

kann. Ob sich jemand pünktlich einloggt, wie lang er braucht, um das DSL-Paket zu verkaufen, ob das Telefon länger als zehn Sekunden geklingelt hat, bis das Gespräch angenommen wurde. Länger darf es nicht dauern, lautet die Vorgabe des Auftraggebers. Sonst ist die Prämie futsch und das Callcenter muss eine Strafe zahlen. Der Auftraggeber ist womöglich unzufrieden, wandert ab zur Konkurrenz, die Jobs sind in Gefahr. Es liegt ganz allein an euch, sagt der Arbeitgeber, ob ihr auch morgen noch hier arbeiten könnt. Für 1.350 Euro brutto. Strengt euch an, „das Team Anja muss mal reinhauen.“

Druck durch Kontrolle, um Leistung zu erzwingen, das gibt es in der Projektarbeit nicht. Projektarbeiter, etwa in der IT-Branche, arbeiten selbstständig, ohne dass ein Vorgesetzter anweist und kontrolliert. Oft gibt es nicht einmal Stechuhren. Der Entscheidungsspielraum ist groß. Ganz so, wie es Arbeitswissenschaftler für gutes Arbeiten immer empfohlen haben. Fragt sich nur, warum ein Viertel der IT'ler Anzeichen von chronischer Erschöpfung zeigt, zwei Drittel nach der Arbeit nicht abschalten können und die Mehrheit meint, ihre Arbeit sei auf Dauer nicht durchzuhalten. Das ergab eine Untersuchung des Instituts Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. Fragt sich, warum IT'ler stark von Burnout bedroht sind.

Der Druck ist subtil, die Menschen werden indirekt gesteuert, sagen Sozialwissenschaftler, die analysiert haben, welche Managementmethoden dort angewandt werden. Beschäftigte sollen agieren wie Unternehmer. Dazu werden teilautonome Einheiten, Profitcenter und kleinere GmbH organisiert. „Dann wird gesagt: Hier ist Euer Markt! Ihr wisst selbst am besten, was zu tun ist. Bitte legt los“, erklärt der Philosoph Stephan Siemens. Bezahlt wird nicht mehr nach Arbeitszeit, sondern fürs Ergebnis.

Ist Selbstaussbeutung Freiheit?

Tut, was ihr für richtig haltet, das klingt gut. Frei von Vorgaben sind die abhängig Beschäftigten, die nun denken und handeln sollen wie Unternehmer, dennoch nicht. Das Unternehmen erwartet Gewinne, setzt Rendite- und Umsatzziele fest, bricht sie herunter auf jede Einheit. Wird das Ziel verfehlt, droht die Auslagerung oder Schließung der Abteilung. Jeder Einzelne spürt den Druck, arbeitet mehr und länger. Der Kunde darf nicht warten, der Kunde muss zufrieden sein. Damit er nicht abwandert zur Konkurrenz.

Die Mitglieder des Teams setzen sich gegenseitig unter Druck. Wie können wir noch effektiver sein? Können wir uns erlauben, einen mitzuschleppen, der weniger leistet? Sie arbeiten bis zum Rand der Erschöpfung. Und dort wartet Burnout, sagt Stephan Siemens.

Gehen wir in die Industrie, direkt ans Fließband. Dort sind die Zeiten der Humanisierung längst vorbei. Als es noch Mitfahrbänder gab und keine Überkopfarbeit mehr. Als die Arbeiter noch auf einen Knopf drückten und das Auto freigaben. Als noch sie den Takt bestimmten und nicht der Takt sie. Das ist vorbei. Alles, was an Wissen und Fähigkeiten mit teilautonomer Gruppenarbeit aus den Menschen herausgeholt werden konnte, ist abgeschöpft worden. Jetzt wird Arbeit zerhackt in einzelne Handgriffe. Je einfacher die Handgriffe, desto niedriger die Fehlerquote, desto besser die Qualität, desto höher die Effizienz, sagen Produktionsexperten. Und lassen nicht nur Arbeitsumfänge und Takte zusammenschnurren, sondern machen Arbeit damit auch eintöniger. Gleichzeitig steigt, was Betriebsräte als „emotionale Verdichtung“ bezeichnen: Zu jeder Minute am Tag gleiche Leistung und gleiches Tempo bringen, um die vor- und nachgelagerte Station nicht zu blockieren. Das macht Druck. „Die größten Probleme, mit denen wir es zu tun haben, sind psychische Belastungen, der Leistungsdruck und die Ökonomisierung sämtlicher Prozesse. Am liebsten wäre es dem Arbeitgeber, dass jeder Beschäftigte denkt und handelt, als sei es sein eigenes Unternehmen“, sagt ein Betriebsratsmitglied eines Automobilproduzenten.

Die Aufgaben werden mehr, das Personal nicht.

Hinzu kommt, dass sich seit den 90er Jahren die Unternehmen schneller verändern als früher; ob Krise oder keine, das spielt keine Rolle. Die Gründe sind allerdings keine anderen: Unternehmen wollen mehr Gewinne machen. Dafür wird hier ein Werk geschlossen, dort das Rechnungswesen ausgelagert, hier das Marketing am Firmensitz gebündelt und dort fusionieren zwei Krankenhäuser. Man kappt die Hierarchieebenen oder heuert Freiberufler mit Werkverträgen an. „Vielerorts hat Restrukturierung ein solches Ausmaß angenommen, dass in den Betrieben kein Stein mehr auf dem anderen bleibt“, schrieb Martin Behrens vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI). Restrukturierungen haben immer Folgen für die Beschäftigten, die hässlichste Form sind Standortschließungen und Personalabbau. Doch auch wer die Arbeit nicht verliert, kann sich nie sicher sein, ob es ihn nicht bei der nächsten Welle erwischt. Sicher ist nur, dass die Aufgaben mehr werden, aber nicht das Personal. In Folge dessen gibt es immer mehr Beschäftigte, die über Arbeitsverdichtung und Zeitdruck klagen.

Und wer nicht mehr kann, wer unter dem Druck zusammenbricht, landet in einer psychosomatischen Klinik. Mit Schlafstörungen und Angstattacken, innerer Unruhe und Antriebslosigkeit, wegen Freudlosigkeit und Niedergeschlagenheit. „Und dann werden sie sozusagen wieder widerstandsfähig gemacht, kommen in den Arbeitsprozess zurück und finden exakt die gleichen Verhältnisse vor, die sie krank gemacht haben“, sagte der Politikwissenschaftler Claus Leggewie in einem Hörfunkinterview. Es ginge aber darum, die Menschen nicht nur widerstandsfähiger, sondern auch widerständiger zu machen gegen Verhältnisse, die sie immer wieder krank machen würden.

Es wird in erster Linie Aufgabe von Betriebsräten und Gewerkschaften sein, Arbeitsbedingungen so zu verändern, dass es nicht zu seelischen Störungen kommt. Die sind in Betrieben immer noch ein Tabu. Nach harter Arbeit körperlich kaputt zu sein, wird akzeptiert. Nicht aber geistige und seelische Erschöpfung. Insofern wird es vordringlich sein, Burnout zum Thema zu machen und psychische Belastungen vom Stigma der individuellen Unzulänglichkeit zu befreien. Betriebsräte können zum einen die Funktion von Whistleblowern übernehmen und Missstände öffentlich machen. Und zum anderen als Lotsen agieren, ein Hilfenetz knüpfen und Betroffene im akuten Fall unterstützen.

Mehr dazu in der IG-Metall-Broschüre:

Ausgebrannt. Betriebsräte als Lotsen für Burnout-Betroffene, Frankfurt/Main. Für 3 Euro zu beziehen unter www.igmetall.de/shop, im Suchbegriff „Burnout“ eingeben.

Autorin: Michaela Böhm, freie Hörfunk- und Printjournalistin, lebt in Frankfurt am Main

Kurzlink: <http://www.gegenblende.de/-/XR6>

Schutz vor psychischen Belastungen

von Hans-Jürgen Urban (5. März 2012)

Arbeitsbedingter Stress und Leistungsdruck haben in den letzten Jahren in fast allen Bereichen ein solches Ausmaß angenommen, dass über einen wirksameren Schutz der Beschäftigten nachgedacht werden muss. Wir haben deshalb den Vorschlag einer Anti-Stress-Verordnung in die Debatte eingebracht. Zweifellos kann die nach dem Arbeitsschutzgesetz vorgesehene Gefährdungsbeurteilung als ein wirkungsvolles Präventionsinstrument bezeichnet werden. Allerdings zeigen alle Erhebungen, dass dabei nach wie vor nur selten psychische Arbeitsbelastungen erfasst werden. Und wenn sie erfasst werden, kommt es häufig nicht oder nur unter großen Schwierigkeiten und mit langwierigen Konflikten zu konkreten Verbesserungsmaßnahmen.

Viele Akteure des betrieblichen Gesundheitsschutzes zeigen sich bei dieser Thematik überfordert – auch weil die regulatorischen Vorgaben zu allgemein sind. Nach den Ergebnissen der WSI/PARGEMA Betriebsrätebefragung 2008/09 sind nur in 56 Prozent der Betriebe überhaupt Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt worden. 26 Prozent verneinten eine Durchführung und 18 Prozent waren sich nicht sicher. Von den Betrieben, die eine Gefährdungsbeurteilung durchführten, haben lediglich 29 Prozent psychische Belastungen berücksichtigt. „In der Befragung des WSI aus dem Jahre 2004 hatte dieser Anteil mit 23,3 Prozent nur knapp darunter gelegen. Damit hat sich der Umsetzungsstand von Gefährdungsbeurteilungen in den Betrieben trotz vielfältiger Bemühungen diverser Organisationen leider kaum verbessert.“ (Ahlers 2011: 46) Als Hemmnisse benennen die befragten Betriebsräte folgende Faktoren:

- Das Thema „psychische Arbeitsbelastungen“ ist schwierig zu handhaben (89 Prozent der Befragten).
- Kaum jemand weiß, wie eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist (69 Prozent der Befragten).
- Das Thema „Gesundheit“ fällt hinter andere betriebliche Erfordernisse immer wieder zurück (64 Prozent der Befragten).
- Unklare Verantwortlichkeiten beim Arbeitgeber (54 Prozent der Befragten).

Insbesondere die letzte Angabe der Betriebsräte verweist auf eine entscheidende Blockade: die zögerliche Haltung der Unternehmer. Es gibt mehrere Hinweise, die auf die mangelnde Bereitschaft der Arbeitgeber schließen lassen, sich dem Thema zuzuwenden, es sei denn, es gibt eine klare gesetzliche Verpflichtung. Diese These wird auch durch die Ergebnisse einer von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Auftrag gegebenen Unternehmensbefragung bestätigt (Esener 2009).

Das Hauptmotiv für das Management aus deutschen Betrieben, sich im Bereich Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu engagieren, bildet die „Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen“. Dies gaben 90 Prozent der befragten Managementvertreter an. Der „Druck durch die Arbeitsschutzaufsicht“ wird von 80 Prozent als Motiv angegeben und die „Forderung von Beschäftigten oder ihren Vertretern“ von 77 Prozent. Bei den Motiven, sich konkret auch mit psychosozialen Risiken im Unternehmen zu beschäftigen, nennen die befragten Managementvertreter zu 55 Prozent die gesetzliche Verpflichtung, zu 48 Prozent den Druck der

Belegschaftsvertreter und nur zu 20 Prozent die Aktivität der Arbeitsschutzaufsicht. Der Verpflichtungsdruck beim Schutz vor psychischen Belastungen ist damit weitaus geringer als allgemein beim Gesundheitsschutz.

Im Umkehrschluss heißt das: Erst wenn Managementvertreter durch gesetzliche Vorschriften zur Durchführung oder Unterlassung einer Maßnahme verpflichtet werden und deren Umsetzung auch von der Arbeitsschutzaufsicht kontrolliert wird, entsteht in den Unternehmen ein wirksamer Schutz vor psychischen Gefährdungen. Es wird deutlich, dass ein solcher Verpflichtungsdruck hierzulande nur unzureichend vorhanden ist und die beispielhafte Aufzählung einiger psychischer Belastungsfaktoren in § 5 Arbeitsschutzgesetz sowie die generelle Verpflichtung der Arbeitgeber, Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen, nicht ausreichen. Es bedarf deshalb *konkreter Vorschriften*, die in der Lage sind, die *Verbindlichkeit* zur Durchführung ganzheitlicher Gefährdungsbeurteilungen für die Arbeitgeber zu erhöhen und gleichzeitig das „Wie“ ihrer Durchführung zu klären.

Die Schutzlücke

Schaut man sich die Struktur des deutschen Arbeitsschutzrechts an, so muss konstatiert werden, dass der Gesetzgeber den Bereich der *psychosozialen Risiken* nahezu *unreguliert* den betrieblichen Akteuren überlässt. In anderen Gefährdungsbereichen wird das Arbeitsschutzgesetz durch zahlreiche untergesetzliche Verordnungen konkretisiert, etwa durch die Arbeitsstättenverordnung, die Gefahrstoffverordnung, die Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung oder die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge. In diesen Verordnungen finden sich konkrete Anforderungen an Arbeitgeber: etwa, wie eine Arbeitsstätte zu gestalten ist, wie laut es am Arbeitsplatz sein darf oder wie mit Gefahrstoffen umzugehen ist, damit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gewährleistet sind. Diese Verordnungen sind wiederum durch konkrete technische Regeln untersetzt.

Bemerkenswerterweise findet sich eine solche Struktur für die psychosozialen Risiken nicht. Es gibt keine Verordnung zum Schutz vor psychischen Gefährdungen und somit auch kein die Verordnung untersetzendes Regelwerk. Entsprechend gering sehen sich die Arbeitgeber in der Pflicht, arbeitsgestalterische Maßnahmen zur Verringerung psychischer Beeinträchtigungen umzusetzen. Auch die Arbeitsschutzaufsicht ist bei der Ausführung ihrer Aufgaben mit Problemen konfrontiert, wenn nicht konkret dargelegt ist, welche Belastungskonstellationen unter Gesundheitsschutzaspekten zulässig sind und welche ggf. verändert werden müssen.

Angesichts der zugespitzten Gefährdungssituation der Beschäftigten verursacht dieses Regelungsdefizit ein Handlungsdefizit und damit – und das ist das eigentliche Problem – ein Schutzdefizit für die Beschäftigten. Zweifellos führt eine weitere Vorschrift allein noch nicht zwingend zu gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen. Sie vermag aber – und dies darf nicht geringgeschätzt werden – die *Verbindlichkeit* und den *Verpflichtungsgrad* für Arbeitgeber und andere Arbeitsschutzakteure zu erhöhen. Deshalb scheint eine rechtliche Regulierung auf diesem Feld unerlässlich.

Eine Verordnung zum Schutz vor psychischen Gefährdungen müsste das Rad nicht neu erfinden, sondern könnte an dem vorhandenen „Fundus“ anknüpfen: hierbei wären die Normenreihe DIN EN ISO 10075 zu psychischer Arbeitsbelastung und das im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) abgestimmte „Portal Gefährdungsbeurteilung“, das auch psychosoziale Gefährdungsfaktoren beinhaltet, ganz wesentlich zu berücksichtigen. Auch für die zentrale Frage des „Wie“ der Gefährdungsbeurteilung böten sich hier sinnvolle Anknüpfungspunkte. Die Evaluierung bisheriger Erfahrungen erfolgreicher ganzheitlicher Gefährdungsbeurteilungen bietet hierfür eine Fülle von Hinweisen. Die erforderlichen Aktivitäten zur Reduzierung psychischer Fehlbelastungen könnten mit Hilfe von Gesetzen und Verordnungen gebündelt und mit neuer

Schubkraft bekämpft werden. Produktive Hinweise ergeben sich aus den legislativen Lösungen, die in anderen europäischen Ländern erarbeitet wurden (Kamp/Pickshaus 2011).

Der Erfolg zukünftiger Präventionsansätze im Umgang mit psychischer Belastung und Beanspruchung wird wesentlich von den rechtlichen Regularien und deren handhabbaren Instrumenten abhängen. Eine Verordnung zum Schutz vor psychischen Gefährdungen sowie ein konkretes Regelwerk können eine zentrale Voraussetzung dafür bilden, dass es flächendeckend zu betrieblichen Aktivitäten kommt. Die Verbindlichkeit für Arbeitgeber, auch auf diesem Feld ihren Verpflichtungen nachzukommen, kann dadurch deutlich gestärkt werden.

Die Mehrebenenstrategie

Eine wirkungsvolle Initiative gegen arbeitsbedingten Stress erfordert deshalb eine Strategie, deren unterschiedliche Handlungsdimensionen miteinander verzahnt werden müssen. Die Hauptebenen sind neben der EU-Ebene, die nationale sowie die betriebliche Ebene. Eine solche Mehrebenen-Strategie kann schon jetzt zum Teil auf erhebliche Erfahrungen zurückgreifen. Neu und verstärkt muss jetzt die nationale Ebene in die Mehrebenen-Strategie integriert werden. Dies ist das Kernanliegen unserer Initiative.

Selbstverständlich bleiben alle Bemühungen, in den Betrieben Präventionsaktivitäten zum arbeitsbedingten Stress und psychischen Belastungen zu stärken, vornehmste Aufgabe gewerkschaftlicher Gesundheitsschutzpolitik und damit auch einer erweiterten Arbeitspolitik. Dazu gehören auch Ansätze, die unter Bedingungen neuer Steuerungsformen die Beschäftigten selbst in den Prozess der Ermittlung von psychischen Gefährdungsfaktoren einbeziehen. Der Betrieb ist und bleibt die Arena, in der sich die Fortschritte der Prävention bewähren müssen.

Die mediale Aufmerksamkeit für den dramatischen Anstieg psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz hat schon jetzt spürbar die Bedingungen verbessert, das Thema zu diskutieren. Insbesondere sind die Wege zur Prävention arbeitsbedingter Ursachen in den verschiedenen Akteursgruppen und Organisationen, und hier speziell den Gewerkschaften, stärker in den Fokus gerückt.

Offenkundig hat das neue Bewusstsein auch den Widerstand der Arbeitgeberverbände innerhalb der Entscheidungsgremien der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz gebrochen. Somit wird das Thema „Schutz vor psychischen Gefährdungen“ in der nächsten Periode der „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“ (GDA) im Jahr 2013 als eines der drei wichtigsten Ziele verankert. Das ist ein großer Erfolg, zumal in der weiteren Ausgestaltung der GDA-Politik nach Ansagen aus dem Bundesarbeitsministerium auch der Bedarf neuer regulatorischer Maßnahmen geprüft und diskutiert werden soll. Kooperationen auch über die GDA-Träger hinaus etwa mit Akteuren wie Krankenkassen, Rentenversicherungen, Selbsthilfegruppen und anderen werden in diesem Kontext auszubauen sein.

Auf europäischer Ebene ist absehbar, dass in vielfältiger Weise das Thema der Prävention psychosozialer Risiken aufgewertet wird. Die europäischen Arbeitsschutz-Verantwortlichen (Committee of Senior Labour Inspectors - SLIC) haben dies auf einer Beratung im November 2010 zu einem der nächsten Schwerpunkte erklärt. In der EU-Kommissionsplanung wird dies ebenfalls als eine zentrale Aufgabe thematisiert. Auch dies mag die deutschen Arbeitgeber bewogen haben, ihren besonders hartnäckigen Widerstand gegen die Festsetzung des GDA-Ziels „Schutz vor psychischen Gefährdungen“ aufzugeben.

Die Chancen für eine Anti-Stress-Initiative sind also auch von den Rahmenbedingungen her nicht schlecht. Der Vorstoß der IG Metall für die Schließung der Schutzlücke psychischer Belastungen hat neuen Schwung in die

Debatten gebracht. Gute Arbeit braucht klare Regeln – auch bei psychischen Belastungen. Daran gilt es weiter zu arbeiten.

Literatur

Ahlers, E. (2011): Wachsender Arbeitsdruck in den Betrieben. Ergebnisse der bundesweiten Pargema-WSI-Betriebsrätebefragung 2008/2009, in: Kratzer, N. u.a. (Hrsg.) Arbeit und gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement, Berlin

ESENER – European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks 2009;

<http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/enterprise-survey-esener>

Kamp, L./Pickshaus, K. (Hrsg.) (2011): Regelungslücke psychische Belastungen schließen, Dokumente und Gutachten, Düsseldorf

Dieser Beitrag ist in erweiterter Fassung zu lesen in: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hrsg.): Gute Arbeit, Zeitbombe Arbeitsstress – Befunde, Strategien, Regelungsbedarf, Bund-Verlag, Frankfurt, S. 23-38

Autor: Dr. Hans-Jürgen Urban, geb. 1961 in Neuwied, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Kurzlink: <http://www.gegenblende.de/-/XRX>