



Arbeitsschutz ohne Grenzen.

Psychische Belastungen im europäischen Vergleich.



Arbeitsschutz ohne Grenzen.

Psychische Belastungen im europäischen Vergleich.

Brüssel, 15. November 2012



Inhalt

Begrüßung:

Rainer Steffens, Leiter der Vertretung des Landes Nordrhein-Westfalen bei der Europäischen Union. _____ 6

Bedeutung des Arbeitsschutzes in Nordrhein-Westfalen:

Christel Bayer, Abteilungsleiterin Arbeitsschutz, Arbeitsgestaltung im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. _____ 8

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz – ein europäischer Überblick:

Julia Flintrop, Europäische Agentur für Sicherheit und Arbeitsschutz in Europa (OSHA), Bilbao. _____ 11

EU-Arbeitsschutzrahmenrichtlinie in Deutschland nicht ausreichend umgesetzt:

Klaus Pickshaus, IG Metall. _____ 21

Nicht regeln – eigenverantwortlich handeln:

Dietmar Arzt, Südwestmetall. _____ 27

Podiumsdiskussion mit Vertretern von Arbeitsschutzinstituten:

Julia Flintrop (OSHA),
Frankreich: Claude Emmanuel Triomphe (ASTREES),
Deutschland: Dr. Kai Seiler (LIA NRW),
Moderation: Dr. Helmut Deden (MAIS NRW). _____ 31

Impressionen _____ 33

Impressum _____ 34



Begrüßung: **Rainer Steffens**, Leiter der Vertretung des Landes Nordrhein-Westfalen bei der Europäischen Union.

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ich freue mich, Sie heute zu der Veranstaltung „Arbeitsschutz ohne Grenzen – Psychische Belastungen im europäischen Vergleich“ begrüßen zu können.

Diese Veranstaltung ist in diesem Jahr bereits die sechste Veranstaltung, die das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales in Brüssel durchführt.

Früher lagen die Erschwernisse bei der Arbeit im physischen Bereich. Der Körper wurde belastet. Viele Belastungen ließen sich messen, Grenzwerte ermitteln und festlegen. Hier konnte man vieles leichter und besser – künftig vielleicht noch besser machen – auch im europäischen Vergleich.

Psychische Belastungen gab es sicher auch. Heute haben sie auf jeden Fall zugenommen und stehen mehr im Lichte der Öffentlichkeit. Auf Dauer macht Stress krank, zwingt zum Ausstieg und lässt sich statistisch ablesen an Fehlzeiten und Frühverrentungen.

Die Risiken sind ungleich verteilt:

- Ältere sind häufiger betroffen als Jüngere
- Frauen häufiger als Männer

Auch bei den Berufen gibt es Unterschiede. Offenbar liegen die Belastungen in den Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsberufen deutlich

über dem Durchschnitt. Gerade in der Altenpflege steigen viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzeitig aus, weil die körperlichen und psychischen Belastungen zu hoch sind.

Durch präventiven Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit im Betrieb bleiben die Leistungsfähigkeit und damit auch die Freude an der Arbeit länger erhalten. Deshalb sind psychische Belastungen auch ein Thema im Europäischen Jahr des aktiven Alterns.

Im Koalitionsvertrag zwischen SPD und Grünen in NRW heißt es:

„Beschäftigungsfähigkeit kann nur durch gesunde, humane Arbeitsbedingungen gesichert wer-

den. Darauf werden wir den Gesundheits- und Arbeitsschutz in NRW stärker konzentrieren.“

Arbeit ist nicht nur Einkommen. Wir ziehen daraus Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl.

Das Gegenteil von psychischem Wohlbefinden sind psychische Belastungen. Man kann sie nicht immer vermeiden. Aber man kann lernen, sie zu vermindern und damit umzugehen. Dazu müssen aber auch die Rahmenbedingungen stimmen.

Es ist wichtig, dass wir dieses Thema hier heute diskutieren und einen Beitrag leisten, das auch in Brüssel sichtbarer zu machen.



Bedeutung des Arbeitsschutzes in Nordrhein-Westfalen:

Christel Bayer, Abteilungsleiterin Arbeitsschutz, Arbeitsgestaltung im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Meine sehr verehrten Damen und Herren!

Lassen Sie mich beginnen mit einer Definition von Arbeitsschutz: unter Arbeitsschutz verstehe ich nicht nur die Tätigkeit der staatlichen Arbeitsschutzbehörden. Vielmehr geht es dabei insgesamt um die Gestaltung von Arbeitsbedingungen in einer Art und Weise, dass sie die Gesundheit schützen und möglichst sogar fördern.

Wir erleben aktuell einen tiefgreifenden Wandel in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft, der Betrieben und Beschäftigten eine Menge abverlangt. Eine große Rolle spielt der technologische Wandel, dazu kommen neue Arbeitsformen und ein zunehmend internationaler Wettbewerb, der die Kunden der Unternehmen anspruchsvoller werden lässt. Daraus ergeben sich vielfältige Belastungen wie z.B. Zeitdruck oder Überforderung. Umso wichtiger ist es, dass bei der Arbeit nicht nur Gesundheitsschäden im engeren Sinne vermieden werden, das sollte eigentlich selbstverständlich sein, sondern dass die Arbeitsbedingungen insgesamt gesundheitsgerecht gestaltet werden.

Eine gesundheitsgerechte Gestaltung ist vorteilhaft für Beschäftigte wie für Arbeitgeber, denn gesunde und motivierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind eine wesentliche Voraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg. Arbeitsbedingte Erkrankungen führen durch entsprechende Fehlzeiten und Störung der Betriebsabläufe zu hohen Kosten. In Deutschland entstehen nach einer Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aktuell jährlich 43,9 Mrd. Euro Kosten durch den krankheitsbedingten Ausfall von Beschäftigten.

Arbeitsschutz lohnt sich also auch finanziell. Der „Return on Investment“ – hier müsste man sagen: „Return on Prevention“ – liegt konservativ geschätzt bei 1 : 3.

Ein zweiter Punkt ist der demographische Wandel, der nicht nur in Deutschland, sondern in allen europäischen Mitgliedstaaten eine entscheidende Entwicklung verursacht. Die Bevölkerung wird älter, das wirkt sich auch in den Belegschaften aus. Es gibt weniger Nachwuchs

und dieser Nachwuchs wird eine größere Diversität aufweisen. So wird z.B. in Deutschland in Zukunft ein deutlich höherer Anteil der Arbeitskräfte einen Migrationshintergrund haben.

Die demographische Entwicklung erfordert, dass die Menschen länger im Berufsleben bleiben. Dazu müssen sie aber auch physisch und psychisch in der Lage sein. Deswegen muss in den Betrieben jetzt darüber nachgedacht werden, die Arbeitsplätze altersgerecht zu gestalten, so dass auch mit zunehmendem Alter die Arbeit noch motiviert und gesund ausgeübt werden kann.

Und noch ein dritter Punkt. Es wird in Zukunft einen regelrechten Wettbewerb um geeignete Nachwuchskräfte geben. Dann werden – neben einer angemessenen Bezahlung – gute, gesunde Arbeitsbedingungen ein wesentlicher Faktor in diesem Wettbewerb sein. Das heißt, Unternehmen werden zu attraktiven Arbeitgebern, wenn sie aktiv gesunde Arbeit fördern.

Unter den Belastungen nimmt insbesondere der Anteil der psychischen Belastungen zu. Eine Studie des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung in Nordrhein-Westfalen von 2009 hat z.B. ergeben, dass sich inzwischen schon 35% der Beschäftigten durch hohe Verantwortung und 41% durch hohen Zeitdruck ziemlich oder stark belastet fühlen.

Und ebenso nehmen auch die psychischen Erkrankungen zu. Die Diagnosen psychischer Störungen haben sich in den letzten 10 Jahren in Deutschland verdoppelt. Der Anteil an den Erwerbsminderungsrenten in Deutschland, der durch psychische Erkrankungen verursacht wurde, liegt inzwischen bei 40 %. Ob die psychischen Störungen dabei immer die einzige Ursache waren, müsste geprüft werden. Fest steht aber, dass eine Zunahme zu verzeichnen ist.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist auch, dass die Menschen, die so aus dem Arbeitsleben ausscheiden, im Durchschnitt erst knapp 50 Jahre alt sind. Angesichts der künftigen Rentenaltersgrenze von 67 Jahren in Deutschland bedeutet das einen ganz erheblichen Ausfall von Arbeitskraft, Erfahrung und Kompetenzen.

Das Problem der Zunahme der psychischen Belastungen ist Arbeitnehmern wie Arbeitgebern bewusst. Nach einer Umfrage der Europä-

ischen Agentur weiß jeder zweite Arbeitgeber um das Problem von arbeitsbedingtem Stress und 2/3 der Befragten gehen davon aus, dass sie in Zukunft durch arbeitsbedingten Stress mehr belastet werden als vorher.

Nun ist eine Belastung nicht gleichbedeutend mit gesundheitlicher Beeinträchtigung, schon gleich gar nicht mit einer psychischen Erkrankung. Oft wird auch argumentiert, dass psychische Belastungen nicht nur am Arbeitsplatz entstehen, sondern auch aus dem Privatleben in den Betrieb getragen werden. Das ist fraglos richtig. Das Gleiche gilt übrigens auch umgekehrt. Psychische Gesundheit ist in der Tat nicht aufteilbar. Aber gerade deswegen ist es sehr wichtig, auch im Betrieb das Mögliche zu tun, um zumindest die betrieblich bedingten Belastungen zu reduzieren, wenn nicht ganz zu verhindern. Denn es ist ebenso eine Tatsache, dass mit der Zunahme der Belastungen auch die Wahrscheinlichkeit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung wächst.



In der betrieblichen Wirklichkeit wird das Problem jedoch noch kaum aufgegriffen. Nach einer Betriebsrätebefragung haben gerade einmal 20 % der Betriebe mit mehr als 20 Mitarbeitern Gefährdungsbeurteilungen unter Berücksichtigung der psychischen Belastungen erstellt. Bei den kleinen Betrieben liegt dieser Anteil bei 6 %.

Die Ursachen liegen zum einen in dem fehlenden Verständnis für die Problematik. Aber es kommt hinzu, dass die Anforderungen an die Arbeitgeber – und auch an die Beschäftigten – unklar sind, so dass Unsicherheit besteht, was zu tun ist.

Die Anforderungen der EU-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz zum Beispiel sind im deutschen Arbeitsschutzgesetz nicht ganz zufriedenstel-

lend umgesetzt. So sollen laut der Richtlinie auch soziale Beziehungen bei der Planung der Gefahrenverhütung berücksichtigt werden. Das ist aber im Arbeitsschutzgesetz nicht so klar formuliert, dass die Pflicht zur ganzheitlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen mit den daraus folgenden Konsequenzen deutlich wird. Die Bundesregierung sieht insofern auch keine Regelungslücke. Sie hat aber in ihrer neuesten Unterrichtung angekündigt zu prüfen, ob im Arbeitsschutzgesetz eine Klarstellung vorgenommen werden müsste. Aus Sicht von Nordrhein-Westfalen ist nicht nur eine Klarstellung, sondern eine Konkretisierung der Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern erforderlich.

90 % der Betriebe nehmen Arbeitsschutzmaßnahmen vor, weil sie damit Recht und Gesetz erfüllen wollen. Klare Anforderungen im Gesetz geben also den Betrieben Sicherheit. Aber das gilt auch für die Arbeitsschutzbehörden. Denn auch dort besteht ein gewisser Nachhol- und Qualifizierungsbedarf.

sich diesem Auftrag verpflichtet. Wir haben deshalb heute Morgen in Düsseldorf den Landesbeirat „Arbeit gestalten NRW“ konstituiert. Es handelt sich dabei um eine Allianz des Landes mit den Verbänden von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und den Sozialversicherungsträgern mit dem Ziel, kleinen und mittleren Betrieben unbürokratisch Unterstützung bei der Bewältigung der genannten gesellschaftlichen Entwicklungen anzubieten. Es ist schon jetzt absehbar, dass psychische Belastungen und der Umgang mit ihnen ein wesentliches Thema sein werden. Es gibt schon gute Modelle für ihre Bewältigung, sie müssen aber verstärkt an die Betriebe herangetragen und dort implementiert werden. Damit wollen wir jetzt im Zusammenwirken aller Partner anfangen.

Ich danke Ihnen für die Aufmerksamkeit!



2004 ist die europäische Sozialpartnereinbarung zum arbeitsbedingten Stress geschlossen worden. Die Partner verpflichteten sich freiwillig, Maßnahmen zur Vorbeugung, Beseitigung oder Verminderung von Problemen durch arbeitsbedingten Stress zu ergreifen. In 13 Mitgliedstaaten haben danach weitere Aktivitäten stattgefunden, in Deutschland dagegen nicht. Weder die Sozialpartner noch der Gesetzgeber sind aktiv geworden.

Auch deswegen ist es jetzt sehr interessant, sich mit anderen Mitgliedsstaaten und heute hier mit Ihnen auszutauschen, welche Regelungen und Maßnahmen sinnvoll sind.

Die sichere und gesunde Gestaltung von Arbeit ist in Nordrhein-Westfalen eine Aufgabe mit Verfassungsrang. Die Landesregierung fühlt



Psychische Belastungen am Arbeitsplatz – ein europäischer Überblick:

Julia Flintrop, Europäische Agentur für Sicherheit und Arbeitsschutz
in Europa (OSHA), Bilbao.

The European perspective on
prevention of psychosocial risks
and
mental health promotion
at work

<http://osha.europa.eu>

Julia Flintrop



EU-OSHA

<http://osha.europa.eu>

The European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)

- Collects and analyses data
 - European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks
 - Expert forecasts on new and emerging risks
- Collects and disseminates good practice
 - Reports, database, etc.
- Stimulates debate and raises awareness among policy makers, researchers, employers and employees
 - Healthy Workplaces Campaign



www.osha.europa.eu

ESENER-

European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks

<http://osha.europa.eu>

- Workers' surveys
 - EU Labour Force Survey (Eurostat)
 - European Working Conditions Survey (Eurofound)
- Registers
 - European Statistics on Accidents at Work (Eurostat)
 - European Occupational Diseases Statistics (Eurostat)



We have a fairly good picture of some outcomes (injuries and concerns), less comprehensive for others (occupational diseases)



We have little information linking policies to outcomes (why are some effective and others not)



ESENER

<http://osha.europa.eu>

- ❑ Computer-assisted telephone interviews (“CATI”)
 - Native language interviewers based in each country
- ❑ 2 questionnaires
 - Most senior manager in charge of OSH (~25 min) + employee representative dealing with OSH (~15 min)
- ❑ 31 countries: 36,000 interviews
 - EU-27 + Croatia, Turkey, Norway and Switzerland
- ❑ 41 national versions of each questionnaire
 - Adapted for language and national OSH terminology
- ❑ “Enterprises” = both public and private sectors
- ❑ Topics: OSH management, management of psychosocial risks, drivers and barriers & worker’s participation

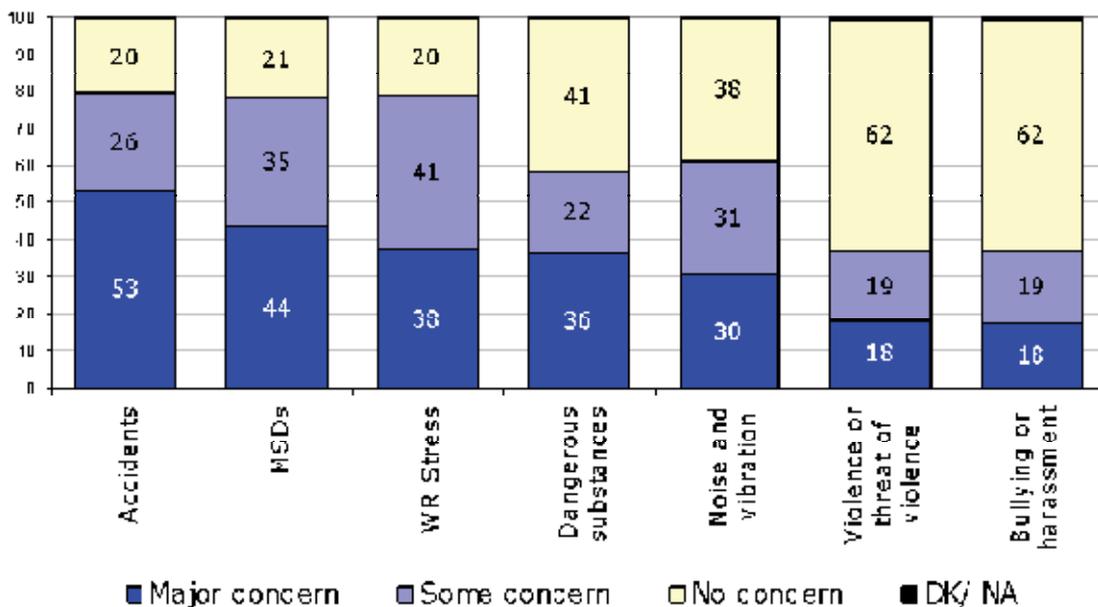


ESENER

<http://osha.europa.eu>

Level of concern about various health and safety issues

% establishments, EU27

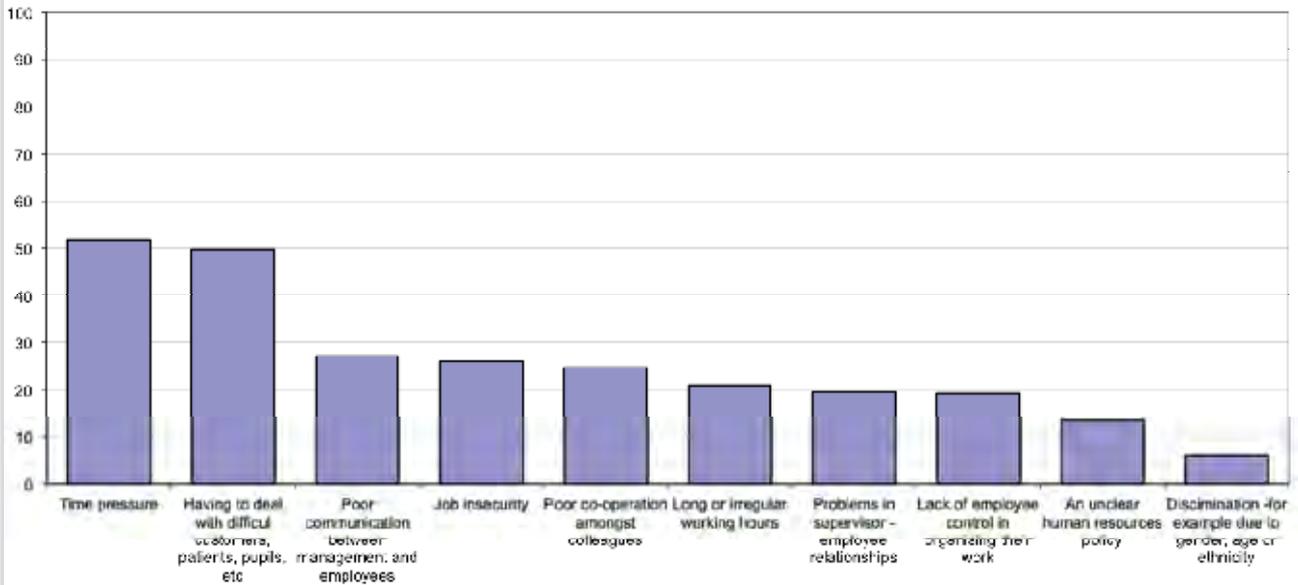


ESENER

<http://osha.europa.eu>

Concern about various psychosocial risk factors

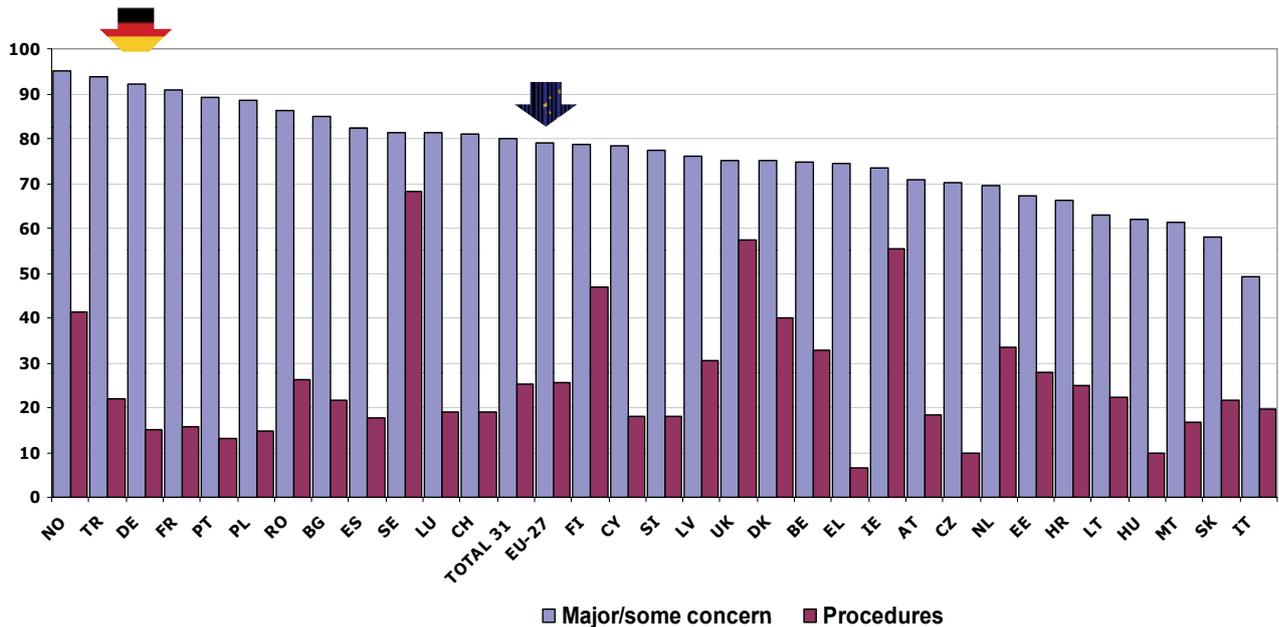
% establishments, EU27



Concern about work-related stress and existence of procedures to deal with it

<http://osha.europa.eu>

% establishments



ESENER

secondary analysis

<http://osha.europa.eu>

Management of psychosocial risks: research goals

- Identify sets of practices that are associated with effective management of psychosocial risk factors
- Define a typology for establishments according to their characteristics
- Explain which context factors have the greatest influence on establishments commitment
- Discuss policy implications



ESENER

secondary analysis

<http://osha.europa.eu>

- **Psychosocial risk management based on the risk management paradigm – an empirical analysis**
 - Factor analysis shows that psychosocial risks tend to be managed using a coherent, systems-based approach, as for management of OSH
 1. Service of occupational psychologist
 2. Procedures to deal with stress, harassment and violence
 3. Training on dealing with psychosocial risks
 4. Informing employees about psychosocial risks and their effects to health and safety
 5. Informing employees to whom they should address problems with psychosocial risks
 6. Support from external resources



ESENER

secondary analysis

<http://osha.europa.eu>

Comparison of management to psychosocial risks and the general OSH management

- Psychosocial: About 30% report at least 4 measures (out of 6)
- OSH management: establishment implementing all elements 20%

- Psychosocial: 12% of establishments don't report any measure
- OSH management: 1% of establishments don't report any measure

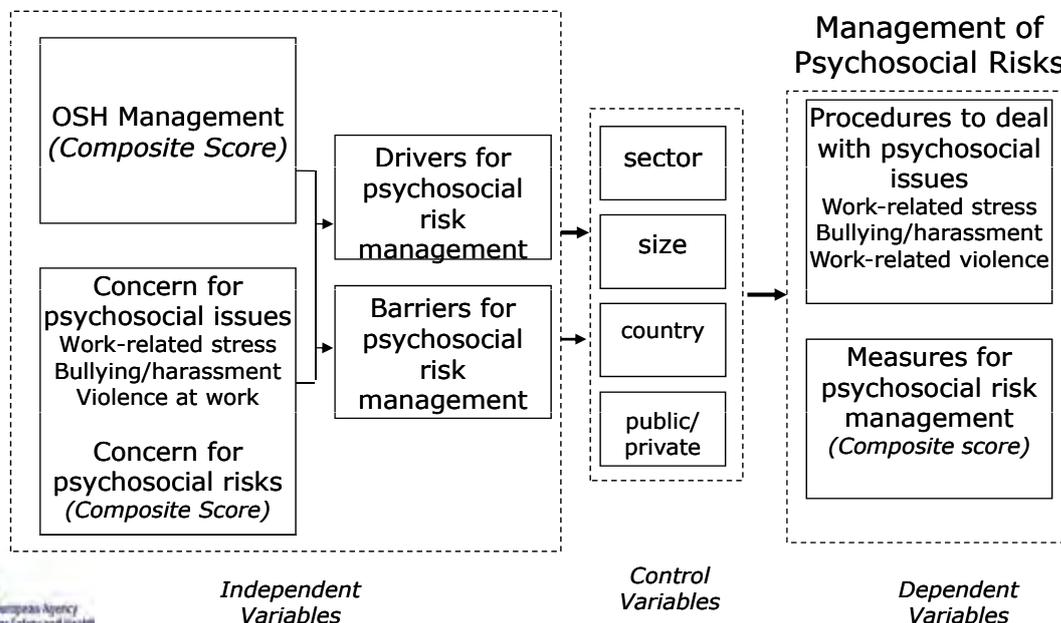


ESENER

secondary analysis

<http://osha.europa.eu>

Drivers and barriers for psychosocial risk management: conceptual model



ESENER

secondary analysis

<http://osha.europa.eu>

Findings:

In all enterprise sizes, across all sectors and countries

- **Good OSH management** as well as **concern** for work-related stress, harassment and violence are strong predictors of the implementation of both procedures and ad hoc measures to deal with psychosocial risks
- Desire to reduce **absenteeism, requests from employees,** and **legal obligations** are the strongest drivers
- **Lack of technical support and guidance** was indicated to be the main **barrier**
- **Sensitivity** is a challenge but it does not have to prevent companies from managing psychosocial risks: it was reported more often by enterprises which implemented procedures or measures



ESENER

secondary analysis

<http://osha.europa.eu>

Conclusions:

- **Improvement of psychosocial risk management in European enterprises:**
 - Ensuring that establishments implement a systematic approach and a broad range of preventive actions across all countries and sectors (by sharing experiences and promoting solutions)
 - Provision of practical guidance, as well as supporting the evidence of an impact of psychosocial risks on absenteeism and accidents at work
 - Promoting business case related to psychosocial risks
- **EU-OSHA European Campaign 2014-15: 'Practical solutions for psychosocial risks'**



Workplace Health Promotion Project

<http://osha.europa.eu>

Community OSH strategy 2007-2012:

- WHP – one of the priorities
- positive effects of prevention policies can be reinforced by encouraging workers who work in a healthy environment to adopt lifestyles which improve their general state of health

EU-OSHA:

- Long-term project (2008-2013)
- Collaboration with ENWHP, SANCO, WHO, ILO, social partners, experts
- Focus on **mental health promotion**



General principles

<http://osha.europa.eu>

- WHP supports and **does not replace** workplace risk management
- **Employer is not responsible** for worker's lifestyle decisions, but can encourage healthy behaviours
- **Worker can not be forced** to change behaviours, but can be encouraged and supported to make healthy choices
- **Workers' participation** throughout the process is essential
- **Comprehensive interventions** dealing with both organisational and individual level factors



Mental Health Promotion

<http://osha.europa.eu>

Case study collection

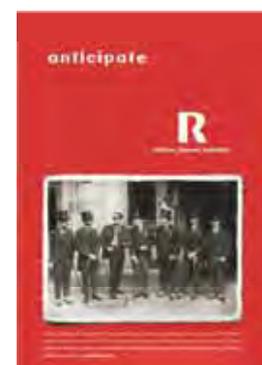
- Austria
- Belgium
- Denmark 2x
- Germany
- Hungary
- Ireland
- Italy
- Poland 2x
- Switzerland
- United Kingdom 2x



Happiness at Work with "R"

<http://osha.europa.eu>

- **Building of the theoretical model:**
 - Flexible, optimistic, confident, committed, enjoying benefits, learning, finding a purpose in one's work
- **Corporate Values**
 - Teamwork, empathy, innovation, self development, enthusiasm, autonomy,...
- **Implementation of measures**
 - Choosing optimism
 - Coaching: "one to one"
 - Skills development training programme
 - Benefits from the company
 - Leadership model
- **Evaluation**
 - Employee satisfaction constantly increasing
 - Awarded by the Great Place to Work Institute three times
 - Evaluation surveys show that R's employees are happier than the average



Hedensted Kommune

<http://osha.europa.eu>

- **Workshop with all employees for creating employee policies – story telling approach**
- **Two sub-policies – based on values**
 - Life stage policy: Flexibility
 - Health and working environment policy
 - **A safe workplace**
 - **A healthy workplace**
 - **Good relations**
 - **A stimulating workplace**
 - **Human resource management**
 - Management training
- **Results:**
 - Sickness absence and employee turnover has decreased
 - Employee survey indicates 6% increase in satisfaction at work



Campaign

<http://osha.europa.eu>

- **Stimulates debate and raises awareness**
- **Campaign 2014/2015 on practical solutions on how to tackle psychosocial risks**
- **Preparation started**





EU-Arbeitsschutzrahmenrichtlinie in Deutschland nicht ausreichend umgesetzt: Klaus Pickshaus, IG Metall.



Klaus Pickshaus

Vorstand

EU-Arbeitsschutzrahmenrichtlinie in Deutschland nicht
ausreichend umgesetzt



Arbeitsschutz ohne Grenzen - Psychische Belastungen im
europäischen Vergleich - Brüssel, 15. November 2012

 **Von der Rahmenrichtlinie zur nationalen Gesetzgebung - Defizite** 
Vorstand

- **Rahmenrichtlinie Art. 6:**
 - „adapting the work to the individual“
Nicht explizit in § 4 ArbSchG aufgenommen
 - „to alleviating monotonous work and work at a predetermined work-rate and to reducing their effect on health“
Opfer der Verschlinkung des ArbSchG 1996. In Österreich u.a. Ländern aufgenommen worden.
- **Art. 3 RL 90/270/EWG:**
 - „dies gilt insbesondere für die mögliche Gefährdung des Sehvermögens sowie für körperliche Probleme und **psychische Belastungen.**“
- **Hinreichend klare und transparente Umsetzung konkreter Pflichten und Rechte nicht erfüllt.**

Klaus Pickshaus, Leiter des FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik Seite 2

 **Sozialpartnervereinbarung Arbeitsbedingter Stress (2004)** 
Vorstand

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

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

Klaus Pickshaus, Leiter des FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik Seite 3



Auszüge aus der Sozialpartnervereinbarung



Vorstand

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

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

Klaus Pickshaus, Leiter des FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik

Seite 4



Evaluierung der Sozialpartnervereinbarung (02/2011)



Vorstand

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

Klaus Pickshaus, Leiter des FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik

Seite 5



Nachbesserungen in Österreich



- **Österreich: Novelle des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes – mehr Prävention bei psychischen Belastungen in Betrieben**
- **Wien (16.8.2012) - Die heute von Sozialminister Rudolf Hundstorfer in Begutachtung geschickte Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) bringt die verstärkte Berücksichtigung psychischer Belastungen bei der betrieblichen Prävention.**
- *In § 2 Abs. 7 wird der folgende zweite Satz angefügt: „Unter Gefahren im Sinne dieses Bundesgesetzes sind auch arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen, zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen.“*
- *In § 2 wird nach Abs. 7 folgender Abs. 7a eingefügt: „Unter Gesundheit im Sinne dieses Bundesgesetzes ist physische und psychische Gesundheit zu verstehen.“*

Klaus Pickshaus, Leiter des FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik

Seite 6



Konkretisierung in Dänemark

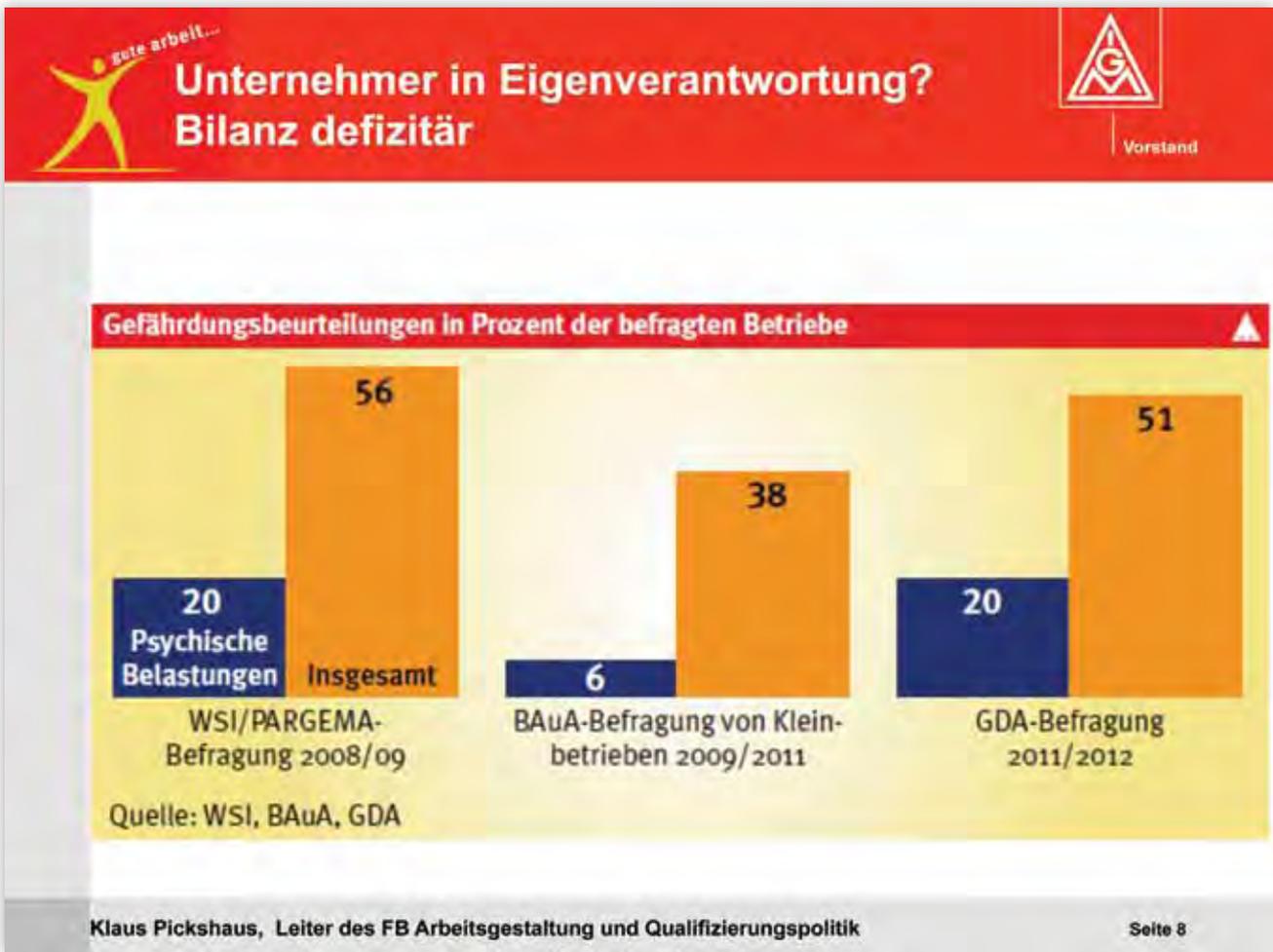


Verordnung über die Ausführung der Arbeit vom 17.6.2004, aktualisiert 2010.

§ 7 Abs. 1: Die Arbeit soll in allen Bereichen in voller Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit ausgeführt werden ausgehend von sowohl einer vereinzelt als auch einer gesamten Bewertung der physischen, ergonomischen und psychosozialen Voraussetzungen in der Arbeitsumwelt, die auf kurze oder lange Sicht einen Einfluss auf die physische oder psychische Gesundheit haben können.

Klaus Pickshaus, Leiter des FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik

Seite 7



gute arbeit...

Schutz- und Regelungslücke bei psychischer Belastung

Vorstand

Struktur des Arbeitsschutzrechts

EU-Richtlinien

ArbSchG ... SGB VII

ArbStättV GefStoffV BetrSichV Lärm Vibrations ArbSchV ArbMedVV ...

Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit

ASTA AGS ABS AfAmed ? BG Selbstverwaltung

ASR TRGS TRBS TRLV AMR »Technische Regeln« UVV

Klaus Pickshaus, Leiter des FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik Seite 10

gute arbeit...

Initiativen zur Regelungslücke

Vorstand

- **Ende Juni 2012:**

IG Metall stellt Entwurf einer Anti-Stress-Verordnung vor
- **11. Oktober 2012:**

SPD-geführte Bundesländer Hamburg, Bremen, NRW und Brandenburg stellen eigenen Entwurf zur Debatte
- **25.10.2012:**

Debatte im Bundestag zu Anträgen der Linken und der Grünen
- **November 2012: ASMK-Beratung**

- **Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen im Interview:**

Frage: Die IG Metall ... fordert eine Anti-Stress-Verordnung. Was halten Sie davon?

Antwort: Ich will die Tür nicht zuschlagen. ... Es muss zuvor klar sein, welchen Weg wir gemeinsam wollen, um Risiken ... zu minimieren ... Dann kann man das Ergebnis durchaus in einer Verordnung fassen.“

Kieler Nachrichten v. 1.8.2012

Klaus Pickshaus, Leiter des FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik Seite 11



Nicht regeln – eigenverantwortlich handeln: Dietmar Arzt, Südwestmetall.

SÜDWESTMETALL
Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.



Psychische Belastung

weniger Regeln,
mehr Eigenverantwortung

Südwestmetall – der Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg

- ist einer der großen Arbeitgeberverbände Deutschlands,
- vertritt die tarif- und sozialpolitischen Interessen von mehr als tausend Mitgliedsbetrieben mit rund 480.000 Beschäftigten,
- ist mittelständisch geprägt – mehr als 80 Prozent der Mitgliedsunternehmen beschäftigen weniger als 500 Mitarbeiter,
- hat den Sitz seiner Hauptgeschäftsstelle in Stuttgart und ist mit 13 Bezirksgruppen in allen Regionen des Landes vertreten,
- gehört als größter von 22 Mitgliedsverbänden dem Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände – GESAMTMETALL – an.
- stellt in Personalunion die Geschäftsführung der Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände und sichert so die Verbindung zu den 40 Unternehmensverbänden des Landes sowie zur Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) in Berlin.

Regelungen zu arbeitsbedingter, psychischer Belastung

- ausdrücklich in der Bildschirmarbeitsverordnung genannt
- generell im deutschen Arbeitsschutzrecht verankert
- Die betriebliche Gefährdungsbeurteilung ist ein bewährtes und praktikables Instrument, um arbeitsbedingte Gefährdungen zu erkennen und zu vermeiden.
- Für die Gefährdungsbeurteilung gibt es umfassende rechtliche Grundlagen sowie weiter gehende, konkretisierende Regeln, Richtlinien, Normen etc.

Wichtige Umsetzungsprobleme in den Betrieben

- unzureichende, wissenschaftlich abgesicherte Grundlagen
(großes Angebot, wenig Sicherheit)
- unzureichende Kenntnisse bei den handelnden Personen im Betrieb
(Aufsichtsdienste, Fach- und Führungskräfte, Beschäftigte, ...)
- Psychische Belastung lässt sich nach ihren Auswirkungen und Maßnahmen nicht in Arbeits- und Privatsphäre trennen. Deshalb ist ein ganzheitlicher Ansatz notwendig.
(Die Verantwortung des Arbeitgebers bezieht sich aber ausschließlich auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen)

Lösungsansätze (1)

- Bereitstellung besserer und abgesicherter Informationsgrundlagen
(Wissenschaft und Forschung)
- Information und Schulung der handelnden Personen im Betrieb
(Aufsichtsdienste, Fach- und Führungskräfte, Beschäftigte, ...)
- Bessere Unterstützung von Klein- und Mittelunternehmen
(hier wird mit konkreten Hilfsangeboten mehr erreicht, als mit zusätzlichen Regulierungen)
- Förderung freiwilliger Maßnahmen
 - z. B. betriebliche Gesundheitsförderung (Betrieb)
 - z. B. gesundheitsbewusste Lebensführung (Person)

Lösungsansätze (2)

- Einige Grundregeln und ein gemeinsames Grundverständnis, die auf gesicherten, wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhen, sind notwendig. (z. B. GDA-Leitlinien zu Gefährdungsbeurteilung und Psyche)
Zu viele Detailregulierungen sind jedoch nicht zielführend.
- Information und Aufklärung der Menschen als gesellschaftliche Aufgabe (Erhöhung der Eigenverantwortlichkeit, Erkennen von Risiken, ganzheitliche Bewertung ermöglichen, Hilfsangebote annehmen)
- Die Zunahme psychischer Störungen ist kein überwiegend arbeitsbedingtes Problem. Deshalb ist eine langfristig angelegte und nachhaltig wirkende Gesundheitsstrategie, über alle Lebensphasen hinweg, notwendig. Das Ziel müssen nachhaltige Einstellungs- und Verhaltensänderungen bei den Menschen sein (ohne Trennung in Arbeits- und Privatsphäre).



Podiumsdiskussion mit Vertretern von Arbeitsschutzinstituten:

Julia Flintrop (OSHA),

Frankreich: Claude Emmanuel Triomphe (ASTREES),

Deutschland: Dr. Kai Seiler (LIA NRW),

Moderation: Dr. Helmut Deden, Abteilung für Arbeitsschutz (MAIS NRW).

Zusammenfassung Podiumsdiskussion.

Bei der Podiumsdiskussion wurden insbesondere folgende Fragen angesprochen:

- Welche Problemfelder und welche Anlässe für konkrete Aktivitäten im Zusammenhang mit psychischen Belastungen bestehen in Ihrem Land?
- Welche Ansätze zur Vermeidung psychischer Belastungen in Europa sind besonders wirksam und haben sich in der Praxis bewährt?
- Was tun Sie in Ihrem Land bzw. was tun die Mitgliedstaaten konkret, um den Schutz der Beschäftigten vor Beanspruchungen durch psychische Belastungen voranzubringen?

Claude Emmanuel Triomphe wies darauf hin, dass das Hauptproblem zahlreiche Restrukturierungsprozesse und damit neue Arbeitszusammenhänge für die Beschäftigten seien, die nicht ausreichend begleitet würden. Ein Drittel



der Beschäftigten sei in den letzten drei Jahren von entsprechenden Umstrukturierungen betroffen gewesen. Es sei wichtig, dass bei diesen Prozessen auch eine Mitwirkung der Betroffenen erfolge. Er betonte zudem den erforderlichen Bewusstseinswandel hin zu einer Weitung des Blicks über die technische Arbeitssicherheit hinaus, entsprechend der WHO-Definition, die die drei Gesundheitsaspekte umfassen – körperliches, geistiges und soziales Wohlergehen. Von großer Bedeutung sei, Wege zu finden, um Unternehmen und Beschäftigte zu dieser Bewusstseinsänderung zu motivieren.

In Frankreich habe man sich in den Jahren 2008 – 2009 aufgrund der Skandale bei France Télécom mit der Thematik beschäftigt. Das französische Arbeitsministerium habe daraufhin größeren Unternehmen – nicht den KMUs – auferlegt Aktionspläne zu erstellen, allerdings seien im Ergebnis auf der Grundlage dieser Pläne lediglich ca. 270 Vereinbarungen getroffen worden.

Julia Flintrop machte deutlich, dass Regulierungen wie z.B. die Rahmenrichtlinie und die Rahmenvereinbarungen bereits in einigen Mit-



gliedstaaten zu wirksamen Handlungsansätzen geführt haben und dass weiterhin natürlich auch freiwillige Rahmenvereinbarungen wie die zum arbeitsbedingten Stress eine gewisse Wirkung haben. Allerdings stelle sich die praktische Frage, wie Arbeitgeber tatsächlich motiviert werden können, diese Regelungen und Vereinbarungen in den Unternehmen umzusetzen.

Dies wird von der EU-OSHA in diversen Projekten, wie zum Beispiel in verschiedenen Publikationen, und vor allem auch in der für 2014/2015 geplanten Kampagne zum Thema behandelt. Die EU-OSHA plane derzeit weiterhin eine Studie mit dem Ziel, den Arbeitgebern auch den positiven finanziellen Aspekt von entsprechenden präventiven Maßnahmen zu verdeutlichen. Als hilfreich hat sich außerdem erwiesen, statt des oft eher abschreckenden Begriffs der „Psyche“ oder der „psychischen Fehlbelastungen“ positivere Begriffe zu verwenden, um entsprechende Aspekte zu thematisieren.

Dr. Kai Seiler erläuterte, dass es von großer Bedeutung sei, die Handlungssicherheit zu



erhöhen, wie zum Beispiel durch die von den Ländern verabschiedeten Leitlinien als Handlungs- und Ordnungsrahmen. Durch reine Regulierung und nur die Aufnahme des Begriffs psychische Belastungen in Arbeitsschutzgesetz könne dies allerdings nicht erreicht werden; hier seien sich auch alle Beteiligten einig. Vielmehr müssten die bereits bestehenden umfangreichen wissenschaftlichen Erkenntnisse besser genutzt werden. Vorteilhaft wäre ein Bundesausschuss, der das wissenschaftliche Wissen bündelt und konkrete Handlungsempfehlungen gibt.



Zu begrüßen sei, dass in der gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie 2013-2018 psychische Belastungen ein eigenes Handlungsfeld bekämen. Dies sei wichtig, da viele Akteure derzeit nur technisch orientiert seien, weshalb es einer umfangreichen Aufklärungsarbeit bedürfe. Zudem bestehe Unterstützungsbedarf, zum Beispiel durch Handreichungen, da das Thema viele neue Vorschriften beinhalte. Sehr wichtig sei auch eine kulturelle Diskussion zum Thema „Was muten wir uns in der Arbeitswelt zu“.





Herausgeber

Ministerium für Arbeit, Integration und
Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Fax: 0211 855-3211
info@mais.nrw.de
www.mais.nrw.de

Gestaltung

designbüro andreas**mischok**

Fotos

Felix Kindermann

Druck

Hausdruckerei MAIS NRW

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Herausgebers.

Düsseldorf, Januar 2013

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Fax: 0211 855-3211
info@mais.nrw.de

www.mais.nrw.de
www.arbeit.nrw.de