

⇒ **Andrea Fergen**

Neue Arbeitswelt – alter Arbeitsschutz. Die Anti-Stress-Initiative der IG Metall

⇒ Einleitung

Der »Job ist Stressfaktor Nummer 1«. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie der Techniker Krankenkasse zur »Stresslage der Nation« (TK 2013, 10). Die Befunde sind eindeutig: Stress, Arbeits-
hetze und »Arbeiten ohne Ende« bestimmen den Arbeitsalltag von immer mehr Menschen. Das bleibt nicht ohne Folgen für die Gesundheit: Psychische Erkrankungen nehmen dramatisch zu; die moderne Arbeitswelt wird zusehends zur Bedrohung für die Gesundheit der Beschäftigten. Angesichts dieser Entwicklung hat die IG Metall eine »Anti-Stress-Initiative« gestartet und Vorschläge für eine Modernisierung des Arbeitsschutzrechts vorgelegt. Nachfolgend werden die genauen Motive für diese Initiative sowie ihre bisherigen Ergebnisse vorgestellt.

⇒ 1 Anstieg der psychischen Erkrankungen

Aktuelle Daten belegen: Psychische Erkrankungen nehmen dramatisch zu. Obwohl die Zahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle, die auf psychische Störungen zurückzuführen sind, hinter den Fallzahlen von

Atemwegs- oder Muskel-Skelett-Erkrankungen liegt, nehmen die Ausfalltage *pro Fall mit 27,8 Tagen einen besorgniserregenden Spitzenplatz ein*. Die Gesamtzahl der Arbeitsunfähigkeitstage in der Diagnosegruppe »Psychische und Verhaltensstörungen« belief sich auf 79 Mio. im Jahre 2013 (BMAS/BAuA 2014, 263.161). Und: Psychische Störungen tragen nicht nur zu langer Arbeitsunfähigkeitsdauer bei, sondern sie bilden mittlerweile auch die Haupt-

Andrea Fergen, geb. 06.12.1962 in Neuwied, Diplom-Pädagogin, Studium in Würzburg und Marburg, seit mehreren Jahren tätig als Ressortleiterin Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt am Main. Neuere Publikationen: Zeit für eine Modernisierung des Arbeitsschutzes – Zur Anti-Stress-Initiative der IG Metall, in: Dörre, Klaus u.a. (Hg.): Arbeit in Europa. Markt-Fundamentalismus als Zerreißprobe, Frankfurt/New York: Campus-Verlag, 277-291. Digitalisierung und Arbeitsschutz: Entwicklungen und Herausforderungen, in: Schröder, Lothar u.a. (Hg.), Gute Arbeit, Frankfurt/M. 2015.

GND: 1057847577

DOI: [10.18156/eug-2-2015-art-7](https://doi.org/10.18156/eug-2-2015-art-7)

erkrankungsursache für Frühverrentungen.¹ Das durchschnittliche Rentenzugangsalter beträgt hierbei rund 48 Jahre.

Dass diese Entwicklung mit dem Wandel der Arbeitswelt und den veränderten Arbeitsbedingungen zusammenhängt, kann als gesicherte wissenschaftliche Erkenntnis gelten: So belegen zahlreiche Befunde die Korrelation zwischen psychischen Arbeitsbelastungen und psychischen Erkrankungen (unter anderem Baethge/Rigotti 2010; Hasselhorn/Portuné 2010; Siegrist u.a. 2010; TK 2013). Die Relevanz der Arbeitsbedingungen für die Gesundheit der Beschäftigten ist also kaum mehr zu bestreiten. Auf die Frage »Macht Arbeit psychisch krank?« antwortet die Bundespsychotherapeutenkammer (BPtK 2013, 31): Die wissenschaftlichen Befunde zeigen,

dass die zunehmende Bedeutung psychischer Erkrankungen für Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit nicht durch eine Zunahme psychischer Erkrankungen in der Allgemeinbevölkerung erklärt werden kann. Vielmehr kann sie einerseits auf verändertes Wissen und veränderte Einstellungen sowohl auf Seiten der Patienten als auch der Leistungserbringer und andererseits auf höhere psychosoziale Belastungen in der Arbeitswelt zurückgeführt werden (BPtK 2013, 31. Vgl. auch Hasselhorn/Portuné 2010, Siegrist/Dragano/Wahrendorf 2010, Rau u.a. 2010).

Auch neue Studien belegen, dass es »eine robuste wissenschaftliche Befundlage zum Zusammenhang von Arbeitsstress und depressiven und Angststörungen« gibt und von einer Kausalbeziehung gesprochen werden kann (Angerer u.a. 2014, 71).

Wenn auch derzeit der Zusammenhang zwischen psychischen Belastungen und psychischen Störungen besondere Aufmerksamkeit auf sich zieht, darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass das hohe Maß an Arbeits- und Zeitdruck und die Zunahme monotoner Arbeitsvorgänge bei gleichzeitig oft mangelnder Anerkennung auch mitverantwortlich sind für die nach wie vor weit verbreiteten physischen Erkrankungen. Zu nennen sind hier etwa chronische Rückenschmerzen, Magen-Darm- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes oder Tinnitus. Nicht zu vergessen: die Wechselwirkungen zwischen solchen Erkrankungen. Das tatsächliche Ausmaß der gesundheitlichen Folgen psychischer Beanspruchung ist also weit größer, als es die Anzahl psychischer Störungen vermuten lässt. Insgesamt ist festzuhalten:

Psychische Fehlbeanspruchungen als Mit-Ursache unterschiedlicher Krankheitsbilder sind in den letzten Jahrzeh-

(1) Der Anteil der Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund psychischer und Verhaltensstörungen betrug 2013 42,7 % (vgl. ebd., 158).

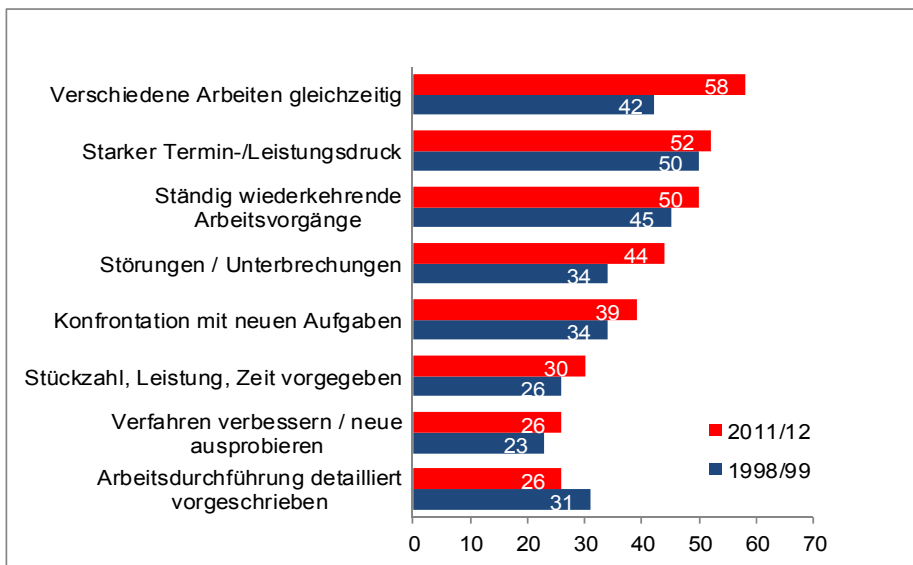
ten epidemiologisch gut belegt. Das Risiko für eine koronare Herzerkrankung erhöht sich darunter um zirka 50 Prozent [...]. Psychomentele Fehlbeanspruchungen erhöhen das Risiko des Auftretens von Angststörungen, Gemütskrankungen und Depressionen um zirka 20 – 80 Prozent [...]. Das Auftreten von Magen-Darm-Erkrankungen [...] wird ursächlich mit psychischen Fehlbeanspruchungen in Verbindung gebracht. Das Risiko für Rückenbeschwerden steigt sogar deutlich unter psychischen Beanspruchungen [...] (Rose/Jung 2010, 275f.).

⇒ 2 »Schöne neue Arbeitswelt«: Aktuelle Befunde zur Verbreitung psychischer Arbeitsbelastungen

Was genau sich an den Arbeitsbedingungen verändert hat und warum sich immer mehr Beschäftigte durch die Arbeit gestresst fühlen, war in den letzten Jahren Gegenstand zahlreicher Untersuchungen. Auch eine Beschäftigtenbefragung der IG Metall aus dem Jahre 2013, an der sich mehr als eine halbe Million Beschäftigte beteiligten,² gibt hier deutliche Hinweise: Nahezu 80 % der Befragten berichten über zunehmende Arbeitsverdichtung. Knapp über die Hälfte der Befragten, nämlich 51 %, fühlen sich ständig oder häufig gehetzt oder unter Zeitdruck. Repräsentative Erwerbstätigenbefragungen unterstreichen ebenfalls die Zunahme von Arbeitsdichte und wachsendem Leistungsdruck. Zugleich weisen sie auf die zunehmende Verbreitung monotoner Arbeit hin (vgl. Abb. 1).

(2) Zwischen Mai und August 2013 führte die IG Metall eine Beschäftigtenbefragung durch. Mehr als eine halbe Million der Befragten antworteten (n=514 134), darunter etwa ein Drittel unorganisierte Beschäftigte (31 %). Zu den wichtigsten Ergebnissen der Befragung vgl. IG Metall Vorstand 2013. Zur gewerkschaftlichen Schlussfolgerungen vgl. Urban/Ehlscheid 2013.

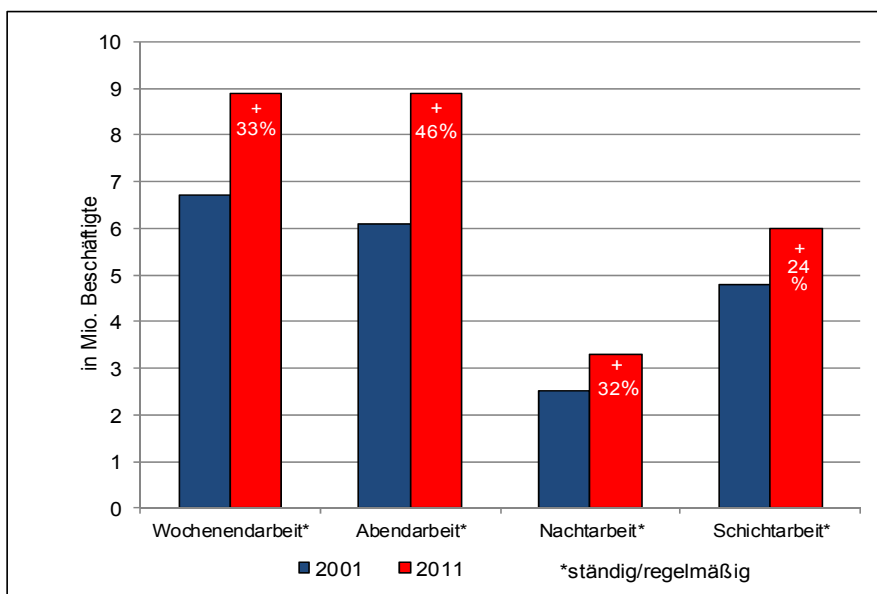
Abb. 1: Verbreitung psychischer Arbeitsbelastung in Prozent



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

Ergänzt werden muss die dargestellte Auswahl psychischer Arbeitsbelastungen um den wichtigen Faktor »Arbeitszeit«. Während die vereinbarte Wochenarbeitszeit 2012 im Durchschnitt der Vollzeitbeschäftigten bei 39,1 Stunden lag, betrug die tatsächliche Wochenarbeitszeit 43,3 Stunden (IAB, SOEP 2014). Hinzu kommen gesundheitlich und sozial ungünstige Arbeitszeitlagen. Der Blick auf die Verbreitung (ehemals) atypischer Arbeitszeiten zeigt innerhalb einer Dekade signifikante Anstiege von Wochenend-, Abend-, Nacht- und Schichtarbeit (vgl. Abb. 2).

Abb. 2: Atypische Arbeitszeiten nehmen zu



Quelle: Statistisches Bundesamt 2012, BT-Drucksache 17/12273

Die genannte Beschäftigtenbefragung der IG Metall zeichnet ein ähnliches Bild und verweist auf ausufernde Arbeitszeiten und Arbeiten außerhalb der »regulären« Arbeitszeit. So geben 21 % an, dass sie ständig oder häufig außerhalb der regulären Arbeitszeit arbeiten, und 12 %, dass sie auch in der Freizeit für den Betrieb erreichbar bleiben zu müssen. Dem steht der Wunsch der Beschäftigten gegenüber, die zu 77 % gänzlich oder eher »eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende« einfordern, um Arbeit und Privatleben besser vereinbaren zu können (IG Metall Vorstand 2013, 22).

⇒ 3 Mangelhafte betriebliche Prävention

Während der Problemdruck stetig zunimmt, werden die arbeitspolitischen Defizite in der betrieblichen Praxis immer offenkundiger. Wirksame Präventionsmaßnahmen gegen übermäßige psychische Beanspruchung konnten trotz zahlreicher Arbeitshilfen und Ratgeber von nahezu allen Arbeitsschutzinstitutionen nur in einem kleinen Teil der Betriebe umgesetzt werden. Nach Ergebnissen der Evaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) führen rund 70 % der Betriebe mit einer Beschäftigtenzahl von 10 bis 49 eine Gefährdungsbeurteilung durch, in Betrieben ab 250 Beschäftigte sind es 98 %. Von allen 6500 befragten Betrieben gaben jedoch nur 20 % an, bei der Gefährdungsbeurteilung auch psychische Belastungen berücksichtigt zu haben (BMAS/BAuA 2012). Andere Untersuchungen zeigen ähnlich große Umsetzungsprobleme. Die Defizite im betrieblichen Arbeitsschutz sind alarmierend.

Hierfür gibt es mehrere Gründe. Ein wesentlicher liegt in der konkreten Ausgestaltung des Arbeitsschutzrechts selbst. So gibt es etliche auf dem Arbeitsschutzgesetz basierende Verordnungen für Regelungsbereiche wie etwa »Arbeitsstätten«, »Gefahrstoffe« oder »Lärm«. Aber keine dieser Verordnungen zielt auf die Vermeidung bzw. Verringerung von Gefährdungen durch psychische Belastungen. Lediglich in der Bildschirmarbeitsverordnung gibt es einen Verweis auf psychische Belastungen und ihre Beurteilung, ohne dass jedoch ausgeführt ist, was diese Anforderung konkret bedeutet. Diese Regelungslücke in einem der Kernfelder des modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist aber nicht nur aus rechtssystematischen Gründen problematisch. Viel entscheidender ist, dass die Regelungslücke zugleich als »Schutzlücke« wirkt. Um diese Lücke zu schließen, fordert die IG Metall eine Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit, kurz: eine Anti-Stress-Verordnung.

⇒ 4 Modernisierung des Arbeitsschutzrechts ist überfällig

Im Juni 2012 legte die IG Metall ihren Entwurf für eine Anti-Stress-Verordnung vor (IG Metall Vorstand 2012). Der Diskussionsentwurf fand innerhalb wie außerhalb der IG Metall nennenswerte Unterstützung. Er war anschlussfähig an die Debatten der Arbeitsforschung und wurde als fachlich geeignet bewertet. Zudem fügte er sich in die Struktur und Logik des geltenden Arbeitsschutzrechts ein, das mithilfe von Verordnungen Arbeitsschutzanforderungen für fachliche Regelungsbereiche wie etwa Gefahrstoffe oder Arbeitsstättengestaltung konkretisiert. Gleiches gilt für den im Verordnungsentwurf der IG Metall vorgeschlagenen staatlichen Arbeitsschutzausschuss, der Schutzziele und Bestimmungen der Anti-Stress-Verordnung mit entsprechenden »Technischen Regeln« untersetzen soll.

Für eine Anti-Stress-Verordnung sprechen folgende Aspekte:

Erstens: Eine Anti-Stress-Verordnung integriert alle zentralen Gefährdungsfaktoren zu psychischen Belastungen in einer Rechtsvorschrift. Damit schafft sie eindeutige und überschaubare Anforderungen an den Normadressaten und beseitigt die Rechtsunsicherheit bei den betrieblichen Arbeitsschutzakteuren. Zugleich wird hiermit eine Anpassung des Arbeitsschutzrechts an die modernen Arbeitsbelastungen vollzogen; die psychische Belastung wäre nicht länger der einzige im Arbeitsschutzgesetz benannte Gefährdungsbereich, der nicht durch eine entsprechende Arbeitsschutzverordnung untersetzt ist.

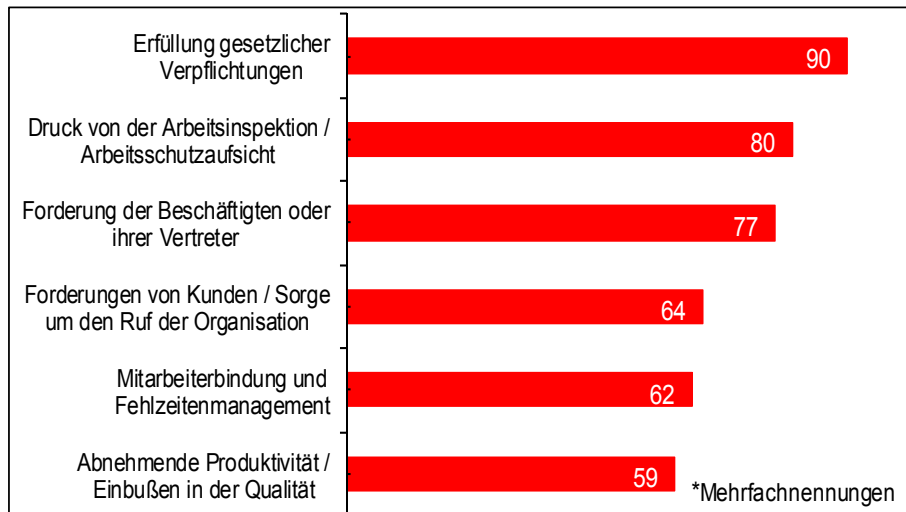
Hinzu kommt *zweitens:* Bei der Umsetzung betrieblicher Maßnahmen zur Minderung beeinträchtigender psychischer Belastungen können sich Zielkonflikte mit kurzfristigen Rendite- und Kostenzielen des Unternehmens ergeben. Die Rentierlichkeit einer Investition kann in Konkurrenz zu Arbeitsschutzzielen stehen. Solange sich die betrieblichen Akteure nur auf die unkonkrete Rahmenvorschrift des Arbeitsschutzgesetzes stützen können, bleibt die Gefahr bestehen, dass Aufwendungen für präventive Maßnahmen zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen kurzfristigen Wirtschaftlichkeitsüberlegungen untergeordnet werden. Eine »Anti-Stress-Verordnung« wäre in der Lage, die Verbindlichkeit für präventive Arbeitsschutzmaßnahmen deutlich zu erhöhen und damit die betrieblichen Akteure stärker auf Prävention im Bereich der psychischen Arbeitsbelastungen zu verpflichten. Hinzu kommt, dass die allgemeine rechtliche Vorgabe des Arbeitsschutzgesetzes die Durchsetzungsfähigkeit der staatlichen Aufsicht für konkrete Forderungen an die Arbeitgeber stark einschränkt. Fänden sich die »neuen« Arbeitsbelastungen in der Rechtsetzung hinreichend konkret wieder, könnten die

Aufsichtsdienste auch verbindliche Forderungen an die Betriebe durchsetzen und ihr Handeln in einem verbindlichen Bezugsrahmen vollziehen.

Drittens: Die Praxis zeigt, dass die betrieblichen Akteure oft jahrelang über die Art und Weise der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen streiten. Damit werden nicht nur wichtige Maßnahmen des Arbeitsschutzes blockiert, sondern auch finanzielle und personelle Ressourcen gebunden. Für diese Fälle wäre eine Reduzierung der Konfliktintensität zwischen den Betriebsparteien durch eine entsprechende Verordnung ein deutlicher Gewinn.

Viertens: Verbindliche und eindeutige Rechtsvorschriften bilden das Hauptmotiv für Arbeitgeber, sich im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu engagieren. Dies ist das Ergebnis einer europäischen Unternehmensbefragung (European Agency of Safety and Health at Work 2009). 90 Prozent der befragten deutschen (und europäischen) Managementvertretungen nennen als Motiv, sich mit Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu befassen, die Erfüllung einer gesetzlichen Vorschrift! Im Umkehrschluss heißt das: Wenn es diese nicht gibt, entfällt das Motiv (vgl. Abb. 3).

Abb. 3: Motive für das Management aus deutschen Betrieben im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit - in %*



Quelle: European Agency of Safety and Health at Work, ESENER 2009

Selbstverständlich vermag eine Anti-Stress-Verordnung eine aktive, beteiligungsorientierte Präventionspolitik in den Betrieben nicht zu ersetzen. Jedoch ist sie in der Lage – insbesondere vor dem Hintergrund der besonderen Rechts- und Akteurskonstellation im bestehenden Arbeitsschutzsystem – bessere Durchsetzungsbedingungen für eine offensive gewerkschaftliche Arbeitspolitik zu schaffen.

⇒ 5 Zwischenbilanz der Initiative

Der Entwurf einer Anti-Stress-Verordnung der IG Metall ist in der betrieblichen und medialen Öffentlichkeit auf große Resonanz gestoßen. Auch in den verschiedenen Arbeitsschutz-Institutionen und Fachverbänden hat die von der IG Metall skizzierte Regelungslücke auf dem Feld der psychischen Belastungen breite Debatten ausgelöst. Der Ansatz, diese Lücke mit einer entsprechenden Verordnung zu schließen, hat nennenswerte Zustimmung gefunden.

⇒ 5.1 Reaktionen der Politik

Die Länder-Initiative für eine »Anti-Stress-Verordnung«: Insbesondere einige sozialdemokratisch geführte Länder haben die »Verordnungslösung« aufgenommen. Im Oktober 2012 legten verschiedene von der SPD regierte Länder (A-Länder) unter der Federführung von Hamburg ebenfalls einen Entwurf für eine Verordnung vor, der den politischen Prozess weiter vorantrieb. Nach intensiver Diskussion ist es den Initiatoren gelungen, im Mai 2013 einen Bundesratsbeschluss zu der Forderung einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit zu erzielen (Bundesrat 2013). Hiermit wird die Bundesregierung aufgefordert, eine entsprechende Verordnung auf Basis des Arbeitsschutzgesetzes zu erlassen. Eine »Antwort« der Regierung auf diesen Bundesratsbeschluss steht noch aus.

⇒ 5.2 Reaktionen der Politik auf Bundesebene

Auch wenn das eigentliche Ziel von Gewerkschaften und Bundesrat bislang noch nicht erreicht wurde, blieb die Initiative nicht ohne Wirkung auf die »alten« Regierungsparteien. Im Oktober 2013 trat eine bedeutende Änderung des Arbeitsschutzgesetzes in Kraft, die in einer Marathonsitzung des Deutschen Bundestags am 27. Juni 2013, also ganz am Ende der 17. Legislaturperiode beschlossen wurde. Die mit den Stimmen der Regierungsmehrheit verabschiedeten Gesetzesänderungen stellen klar, dass das dem Arbeitsschutz zugrundeliegende Ziel nicht nur in der Vermeidung von Gefährdungen der *physischen*, sondern auch der *psychischen* Gesundheit der Beschäftigten liegt. So heißt es im neu gefassten Gesetzestext mit Blick auf die allgemeinen Grundsätze nunmehr:

Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische *und psychische* Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird (Arbeitsschutzgesetz § 4, Hervorheb. d. Verf.).

In § 5 Absatz 3 werden die Gefährdungsfaktoren, die bei einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen sind, ergänzt. Zukünftig wird es heißen: »Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch [...] 6. *psychische Belastungen bei der Arbeit* (Hervorheb. d. Verf.)« (Arbeitsschutzgesetz, §§ 4 und 5, zuletzt geändert am 19.10.2013). Damit unterstreicht der Gesetzgeber, dass psychische Arbeitsbelastungen ein wesentlicher Bestandteil von Gefährdungsbeurteilungen sein müssen. Ferner ist hervorzuheben, dass alle damaligen Oppositionsfraktionen, also SPD, Bündnis 90/Die Grünen sowie die Fraktion DIE LINKE in Bundestags-Anträgen die Forderung einer Anti-Stress-Verordnung erhoben haben (vgl. Bundestag 2012a; 2012b; 2013a; 2013b; 2013c).

⇒ 5.3 Der Koalitionsvertrag

Der Koalitionsvertrag der »neuen« im Herbst 2013 gebildeten schwarz-roten Regierungskoalition bleibt hinter den Anforderungen und Erwartungen hinsichtlich der notwendigen Modernisierung des Arbeitsschutzrechts deutlich zurück.³ Vor dem Hintergrund der breiten Zustimmung von Seiten der Wissenschaft, Arbeitsschutzakteuren und Politik zu einem eigenständigen Regelwerk in Form einer Anti-Stress-Verordnung ist es umso bedauerlicher, dass die Absichtserklärungen von Union und SPD bislang keine Fortschritte erwarten lassen. Bevor eine Verordnung erlassen wird, so heißt es, sollen erst mehr wissenschaftliche Kenntnisse zu psychischen Belastungen erworben werden. Damit geht die Koalitionsvereinbarung nicht über das hinaus, was die IG Metall schon in Verhandlungen mit der Vorgängerregierung erreicht hatte. Ein wichtiger Lösungsansatz für den drängenden Präventionsbedarf in den Betrieben bleibt hiernach weiterhin ungenutzt. Das Argument, es bedürfe weiterer wissenschaftlicher Erkenntnisse, bevor eine Verordnung erlassen werden könne, ist nicht überzeugend: So ist die empirische Evidenz absolut hinlänglich, um konkrete Anforderungen an die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen zu formulieren. Andernfalls wäre

(3) Zu den Aufgaben des Arbeitsschutzes vgl. Koalitionsvertrag von 2013, 70f., ausführlich zur Einschätzung des Koalitionsvertrages aus arbeits- und sozialpolitischer Sicht vgl. Urban/Ehlscheid 2014.

auch die seit Oktober 2013 gültige Änderung des Arbeitsschutzgesetzes gar nicht verantwortlich, denn diese verpflichtet Arbeitgeber explizit, psychische Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Der Gesetzgeber kann vom Normadressaten freilich nur das abverlangen, was auch erfüllbar ist. Um berechtigten Anforderungen Genüge zu tun, neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse in der Rechtsetzung angemessen und zeitnah zu berücksichtigen, muss im Bereich der psychischen Arbeitsbelastungen nur das umgesetzt werden, was im Arbeitsschutz generell üblich ist: Die regelmäßige Überprüfung und Novellierung von Verordnungen und Technischen Regeln. Die damit intendierte Weiterentwicklung der Rechtsetzung ist für alle Gefährdungs- bzw. Regelungsbereiche erforderlich. Andernfalls würde das Arbeitsschutzrecht dem Stand der Technik oder Arbeitsmedizin sowie den sonstigen gesicherten Erkenntnissen der Arbeitsforschung meilenweit hinterher hinken. Genau das will das Arbeitsschutzgesetz durch das Gebot der kontinuierlichen Aktualisierung ausschließen. Zusammenfassend ist festzuhalten: Der Verordnungsgeber ist aus fachlicher und juristischer Sicht sehr wohl in der Lage, eine Anti-Stress-Verordnung zu erlassen, die dann gemäß der Weiterentwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse novelliert werden müsste. Politisch willens hingegen scheint er nicht. Offenbar fehlt bei diesem Vorhaben der Mut, es gegen den erklärten Widerstand der Arbeitgeber und ihrer Verbände auch umzusetzen.

⇒ 5.4 Zur Position der Arbeitgeberverbände

Auf Seiten der Arbeitgeberverbände stößt der Verordnungsvorschlag auf strikte Ablehnung. Der ehemalige Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt sieht durch eine Anti-Stress-Verordnung »die bewährten Strukturen des betrieblichen Gesundheitsschutzes« gefährdet (Otto 2013). Anlässlich der im Mai vom Bundesrat beschlossenen Anträge zum Arbeitsschutz appelliert er »an die Politik, die positive Entwicklung am deutschen Arbeitsmarkt nicht durch neue Regulierung und Bürokratie zu behindern« (ebd.). In diesem Sinne wird betont, dass die BDA eine derartige Verordnung nachdrücklich ablehnt. Auch das wenig überzeugende Argument, dass die Ursachen psychischer Erkrankungen besonders im außerbetrieblichen Bereich zu suchen seien, wird durch die BDA erneut ins Feld geführt:

[...] wenn es um die psychische Gesundheit der Belegschaft geht, ist der Einflussbereich der Unternehmen begrenzt, weil *die Ursachen psychischer Erkrankungen in aller Regel außerhalb des betrieblichen Umfelds liegen*. Ob Stress am Arbeitsplatz als zu belastend und damit ge-

sundheitsgefährdend eingestuft wird, ist zudem oft eng mit der jeweiligen Person, ihrem privaten Umfeld oder ihrer gesundheitlichen Prägung verbunden (BDA 2013, 3. Hervorheb. d. Verf.).

Die Konsequenz aus dieser Sichtweise heißt dann: »gründliche Ursachenforschung« anstatt verpflichtender Prävention (ebd.). Trotz der Ablehnung von konkreten Vorschriften durch den Ordnungsgeber können die Arbeitgeberverbände infolge des hohen öffentlichen und politischen Drucks nicht mehr umhin, einen Handlungsbedarf auf dem Feld arbeitsbedingter psychischer Belastungen zu konzedieren. So heißt es in der Gemeinsamen Erklärung zur psychischen Gesundheit von dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund: Dabei setzen sich die Sozialpartner

dafür ein, die Gesundheit besser vor Gefährdungen durch arbeitsbedingte psychische Belastung zu schützen. Sie wirken insbesondere auf die flächendeckende Umsetzung betrieblicher Gefährdungsbeurteilungen unter Berücksichtigung sowohl physischer als auch psychischer Belastung hin (Bundesministerium für Arbeit und Soziales u.a. 2013, 7).

Eine aktuelle Zwischenbilanz der gewerkschaftlichen »Anti-Stress-Initiative« lässt sich folgendermaßen zusammenfassen: Die Verbesserungen im Arbeitsschutzgesetz mit der expliziten Nennung der psychischen Belastungen als wichtigem Gefährdungsbereich stellen eine wichtige Etappe auf dem Weg zu einem zeitgemäßen Arbeitsschutzrecht dar. Gleichwohl darf nicht übersehen werden, dass nach wie vor eine Regelungslücke im Arbeitsschutzrecht klafft und dadurch ein wirksamer Schutz der Beschäftigten vor psychischen Belastungen bei der Arbeit erschwert wird. Es fehlt eine »Anti-Stress-Verordnung«, die eindeutig darlegt, welche psychischen Belastungsfaktoren in eine Gefährdungsbeurteilung mindestens einzubeziehen sind und nach welchen Maßgaben diese durchzuführen ist.⁴ Nur so lässt sich verbindliche Prävention zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen in den Betrieben umsetzen.

Dabei stellen der breite fachlich-politische Konsens, die Sensibilität für das Thema in der Öffentlichkeit und die strategische Allianz zwischen Gewerkschaften, Ländern, sowie die Beschlusslage von SPD und Parlamentsopposition ein tragfähiges Fundament für die zukünftigen Anstrengungen der IG Metall dar, in den politischen Arenen weiterhin Druck für eine entsprechende Verordnung zu entfalten. In den Unter-

(4) Vgl. hierzu IG Metall Vorstand 2014, Fergen 2013 (65-81) und IG Metall Vorstand 2012.

nehmen wird die IG Metall die Klarstellung im Arbeitsschutzgesetz für eine betriebspolitische Offensive nutzen. Durch eine Informations- und Aufklärungskampagne sollen dabei die betrieblichen Präventionsbemühungen verstärkt und die gesetzliche Neuregelung als Impuls für weitere betriebliche Projekte »Guter Arbeit« genutzt werden.

⇒ 6 Ausblick

Psychisch belastende Arbeitsbedingungen spielen in der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts eine bedeutende Rolle. Über alle Branchen und Berufsgruppen hinweg steigt die Arbeitsintensität und nehmen Zeitdruck sowie atypische Arbeitszeiten wie Nacht- und Schichtarbeit zu. Zugleich gehören für immer mehr Beschäftigte ständig wiederkehrende, monotone Arbeitsvorgänge zum Arbeitsalltag. Die psychische und physische Unversehrtheit der Beschäftigten ist dadurch zusehends bedroht – mit erheblichen Folgekosten für die Betroffenen, die Sozialsysteme und die Unternehmen. Angesichts dieser arbeitspolitischen Zuspitzung muss der Kampf um Gesundheit in der Arbeit weit oben auf der gewerkschaftlichen Agenda stehen. Hinzu kommt, dass die absehbare »Alterung« von Belegschaften und Gesellschaft den Problemdruck noch weiter erhöhen wird. Die zitierte Beschäftigtenbefragung der IG Metall gibt auch dazu wichtige Hinweise: So meinen gerade einmal 4 % der Befragten, dass ihr Betrieb sehr gut auf älter werdende Belegschaften vorbereitet sei. Und 48 % der Beschäftigten sehen ihren Betrieb schlecht oder gar nicht vorbereitet. Unter solchen Bedingungen verwundert es nicht, dass lediglich 31 % der Beschäftigten davon ausgehen, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten zu können. Bei den Beschäftigten, die besonders belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind, fallen die Ergebnisse noch schlechter aus. So glaubt lediglich ein Fünftel der Schichtarbeiter bis zur Rente arbeiten zu können. Die IG Metall daher hat daher nicht nur ihre Forderung für verbindliche Schutzregeln bei arbeitsbedingtem Stress in den Fokus ihrer gewerkschaftlichen Strategie gerückt. Sie hat im Rahmen der Kampagne »Gute Arbeit – gut in Rente« auch alterns- und altersgerechtes Arbeiten und flexible Lösungen beim Altersausstieg zum Gegenstand betrieblicher Initiativen und sozialpolitischer Aktivitäten gemacht und Vorschläge für eine Modernisierung des Rentenrechts vorgelegt.

In den kommenden Jahren wird es darauf ankommen, die genannten Projekte zur Humanisierung der Arbeit des 21. Jahrhunderts und zur Modernisierung des Arbeits- und Sozialrechts weiter voranzutreiben. Die Gewerkschaften stehen dabei unter einem starken Erwartungsdruck der Beschäftigten. Zugleich können sie aber auf erhebliche Mo-

bilisierungspotenziale zählen – das zeigen die bisherigen Erfahrungen mit der Anti-Stress-Initiative und der Kampagne »Gute Arbeit – gut in Rente« ebenso wie die in der Beschäftigtenbefragung deutlich gewordene Zustimmung zu gewerkschaftlichen Humanisierungsprojekten.

⇒ Literaturverzeichnis

Angerer, Peter; Siegrist, Karin; Gründel, Harald (2014): Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Erkrankungsrisiken: Wissenschaftliches Gutachten (Expertise) im Auftrag des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, in: Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw) (Hg.): Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte psychische Belastung, 30-169.

Baethge, Anja; Rigotti, Thomas (2010): Arbeitsunterbrechungen und Multitasking, BAuA-Forschungsbericht, Dortmund.

BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales; BAuA, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.) (2012): Bericht Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2011, Download unter: <http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Suga-2011.html> (Zugriff am 14.10.2015).

BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales; BAuA, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.) (2014): Bericht Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2013, Download unter: <http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Suga-2013.html> (Zugriff am 14.10.2015).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände; Deutscher Gewerkschaftsbund (2013): Gemeinsame Erklärung zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt, Download unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a-449-gemeinsame-erklaerung-psychische-gesundheit-arbeitswelt.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff am 13.10.2015).

Bundesrat (2013): Drucksache 315/13 Beschluss. Entwurf einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit, Download unter: [http://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2013/0301-0400/zu315-13\(B\).pdf;jsessionid=EBE9DBD071F5B6019F10FA510FC0EFDA.2_cid349?__blob=publicationFile&v=3](http://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2013/0301-0400/zu315-13(B).pdf;jsessionid=EBE9DBD071F5B6019F10FA510FC0EFDA.2_cid349?__blob=publicationFile&v=3) (Zugriff am 13.10.2015).

BPtK, Bundespsychotherapeutenkammer (2013): BPtK-Studie zur Arbeits- und Erwerbsunfähigkeit. Psychische Erkrankungen und ge-

sundheitsbedingte Frühverrentung, Download unter:
http://www.bptk.de/uploads/media/20140128_BPtK-Studie_zur_Arbeits-und_Erwerbsunfaehigkeit_2013_1.pdf
(Zugriff am 24.09.2015).

BDA, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2013):
Stellungnahme zu den Anträgen der Bundestagsfraktionen vom 7.
Mai 2013: Geltendes Arbeitsschutzrecht schützt ausreichend vor ar-
beitsbedingten psychischen Gefährdungen.

Deutscher Bundestag (2012a): Drucksache 17/10867. Antrag der
Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Psychische Gefähr-
dungen mindern – Alters- und altersgerecht arbeiten, Download un-
ter: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/108/1710867.pdf> (Zugriff
am 13.10.2015).

Deutscher Bundestag (2012b): Drucksache 17/11042. Antrag der
Bundestagsfraktion DIE LINKE, Psychische Belastungen in der Ar-
beitswelt reduzieren, Download unter:
<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/110/1711042.pdf> (Zugriff am
24.09.2015).

Deutscher Bundestag (2013a): Drucksache 17/12273. Antwort der
Bundesregierung auf die Kleine Anfrage von Abgeordneten der Frak-
tion Die LINKE: Psychische Belastungen aufgrund flexibler und atypi-
scher Arbeitszeiten, Download unter:
<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/122/1712273.pdf> (Zugriff am
24.09.2015).

Deutscher Bundestag (2013b): Drucksache 17/12818. Antrag der
SPD-Fraktion, Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten erhalten – Psychi-
sche Belastungen in der Arbeitswelt reduzieren, Download unter:
<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/128/1712818.pdf> (Zugriff am
24.09.2015).

Deutscher Bundestag (2013c): Drucksache 17/13088 . Antrag der
CDU/CSU- und FDP-Fraktion, Für eine humane Arbeitswelt – Psychi-
sche Gesundheit auch am Arbeitsplatz stärken, Download unter:
<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/130/1713088.pdf> (Zugriff am
24.09.2015).

Deutscher Bundestag (2013d): Plenarprotokoll 17/250, Download unter: <http://dipbt.bundestag.de/doc/btp/17/17250.pdf> (Zugriff am 13.10.2015), 31942-31943.

European Agency of Safety and Health at Work (o.A.): ESENER, European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks 2009, Download unter: <http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey-esener> (Zugriff am 24.09.2015).

Fergen, Andrea (2013): Anti-Stress-Verordnung – Hintergründe, Ziele und politisches Umfeld, in: Schröder, Lothar; Urban, Hans-Jürgen (Hg.): Gute Arbeit, Anti-Stress-Initiativen: Impulse aus Praxis und Wissenschaft, Frankfurt/M: Bund-Verlag, 65-81.

Fergen, Andrea (2014): Zeit für eine Modernisierung des Arbeitsschutzes – Zur Anti-Stress-Initiative der IG Metall, in: Dörre, Klaus; Jürgens, Kerstin; Matuscheck, Ingo (Hg.): Arbeit in Europa. Markt-Fundamentalismus als Zerreißprobe, Frankfurt/New York: Campus-Verlag, 277-291.

Hasselhorn, Hans-Martin; Portuné, Roland (2010): Stress, Arbeitsgestaltung und Gesundheit, in: Badura, Bernhard; Walter, Uta; Hehlmann, Thomas (Hg.): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation, Heidelberg/New York: Springer, 361-376.

IAB, SOEP, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2014): Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern 2012, Download unter: <http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/arbeitszeitwuensche.pdf> (Zugriff am 24.09.2015).

IG Metall Vorstand (Hg.) (2012): Anti-Stress-Verordnung. Eine Initiative der IG Metall, Frankfurt/M.

IG Metall Vorstand (Hg.) (2013): Arbeit: sicher und fair! Die Befragung. Ergebnisse, Zahlen, Fakten, Frankfurt/M.

IG Metall Vorstand (Hg.) (2014): Anti-Stress-Verordnung. Zwischenbilanz einer Initiative der IG Metall, Frankfurt/M.

Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (2013): Deutschlands Zukunft gestalten, 18. Legislaturperiode, (Berlin), Download unter: http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2013/2013-12-17-

koalitionsver-
trag.pdf;jsessionid=559909CC281AABEEC78E4DD647C64D1B.s2t2
?__blob=publicationFile&v=2 (Zugriff am 27.10.2015).

Otto, Viktor (2013): Presse-Information Nr. 026/2013, Download unter:
[http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/PI02613.pdf/\\$file/PI02613.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/PI02613.pdf/$file/PI02613.pdf) (Zugriff am 27.10.2015).

Rau, Renate; Gebele, Niklas; Morling, Katja; Rösler, Ulrike (2010):
Untersuchung arbeitsbedingter Ursachen für das Auftreten von de-
pressiven Störungen, Abschlussbericht zum Projekt F 1865 im Auftrag
der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.), Down-
load unter:
<http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/F1865.html> (Zu-
griff am 27.10.2015).

Rose, Dirk-Matthias; Jung, Detlev (2010): Die Aufgabe des Betriebs-
arztes bei der Erfassung und Verhütung psychischer Fehlbelastun-
gen, in: Windemuth, Detlev; Jung, Dirk; Petermann, Olaf (Hg.): Pra-
xishandbuch psychische Belastungen im Beruf, Wiesbaden: Univer-
sum-Verlag, 275-281.

Siegrist, Johannes; Dragano, Nico; Wahrendorf, Morten (2010): Ar-
beitsbelastungen und psychische Gesundheit bei älteren Erwerbstätigen:
die Bedeutung struktureller Intervention, in: Badura, Bernhard;
Schröder, Helmut; Klose, Joachim; Macco, Katrin (Hg.): Fehlzeitenre-
port 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefin-
den fördern, Heidelberg/New York: Springer, 167-173.

Techniker Krankenkasse (2013): Bleib locker Deutschland! TK-Studie
zur Stresslage der Nation, Download unter:
[http://www.tk.de/tk/aktionen/jahr-der-gesundheit-stress/tk-
stressstudie/61177_\(Zugriff am 15.05.2014\).](http://www.tk.de/tk/aktionen/jahr-der-gesundheit-stress/tk-stressstudie/61177_(Zugriff%20am%2015.05.2014))

Urban, Hans-Jürgen; Ehlscheid, Christoph (2013): Plädoyer für ein
arbeits- und sozialpolitisches Mandat – Ergebnisse einer Beschäftig-
tenbefragung der IG Metall, WSI Mitteilungen 8/2013, 614-618.

Urban, Hans-Jürgen; Ehlscheid, Christoph (2014): Konflikt um die
Weichenstellungen. Gewerkschaftliche Politik zwischen kleinen Kor-
rekturen und großen Strukturreformen, Sozialismus 2/2014, 34-39.

Urban, Hans-Jürgen; Fergen, Andrea (2014): Politische Zwischenbilanz der Anti-Stress-Initiativen, in: Schröder, Lothar; Urban, Hans-Jürgen (Hg.), Gute Arbeit, Profile prekärer Arbeit – Arbeitspolitik von unten, Frankfurt/M: Bund-Verlag, 311-324.

Zitationsvorschlag:

Andrea Fergen (2015): Neue Arbeitswelt – alter Arbeitsschutz. Die Anti-Stress-Initiative der IG Metall (Ethik und Gesellschaft 2/2015: Depression und subjektivierte Arbeit). Download unter: <https://dx.doi.org/10.18156/eug-2-2015-art-7> (Zugriff am [Datum]).

**ethikundgesellschaft****ökumenische zeitschrift für sozialethik****2/2015: Depression und subjektivierte Arbeit**

Alexander Hirschfeld: Arbeit und psychische Erschöpfung:
Zur Genese und Entwicklung des Konzepts Burnout

Greta Wagner: Arbeit, Burnout und der buddhistische Geist
des Kapitalismus

Stefanie Graefe: Subjektivierung, Erschöpfung, Autonomie:
eine Analyseskizze

Martin Schütte: Depression, Erwerbsarbeit, Arbeitslosigkeit:
Empirische Befunde

Ralf Kronig: Praxisbericht zu betriebspolitischen Hand-
lungsmöglichkeiten bei SAP SE

Martina Frenzel, Stephan Siemens: Die Teamanalyse als
Instrument der betrieblichen und gewerkschaftlichen Burn-
out-Prävention

Andrea Fergen: Neue Arbeitswelt – alter Arbeitsschutz. Die
Anti-Stress-Initiative der IG Metall

Matthias Möhring-Hesse: ... und wieder nicht befriedet. Die
neue-alte Widersprüchlichkeit subjektivierter Arbeit

Torsten Meireis: The Circle: Die neue Kolonisierung des
inneren Menschen