

# Anti-Stress-Verordnung

## Eine Initiative der IG Metall

Detlef Gerst, Vorstand, FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik

Tagung „Des Betriebes kranke Seele“, Netzwerk demografische Entwicklung und betriebliche Antworten, Hannover, 24.9.2013

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



EUROPÄISCHE UNION



1. Regelungslücke psychische Belastungen
2. Vorschlag einer Anti-Stress-Verordnung
3. Debatte um die Anti-Stress-Verordnung
4. Zwischenstand und Ausblick

# Wachsendes Problemfeld psychische Belastungen

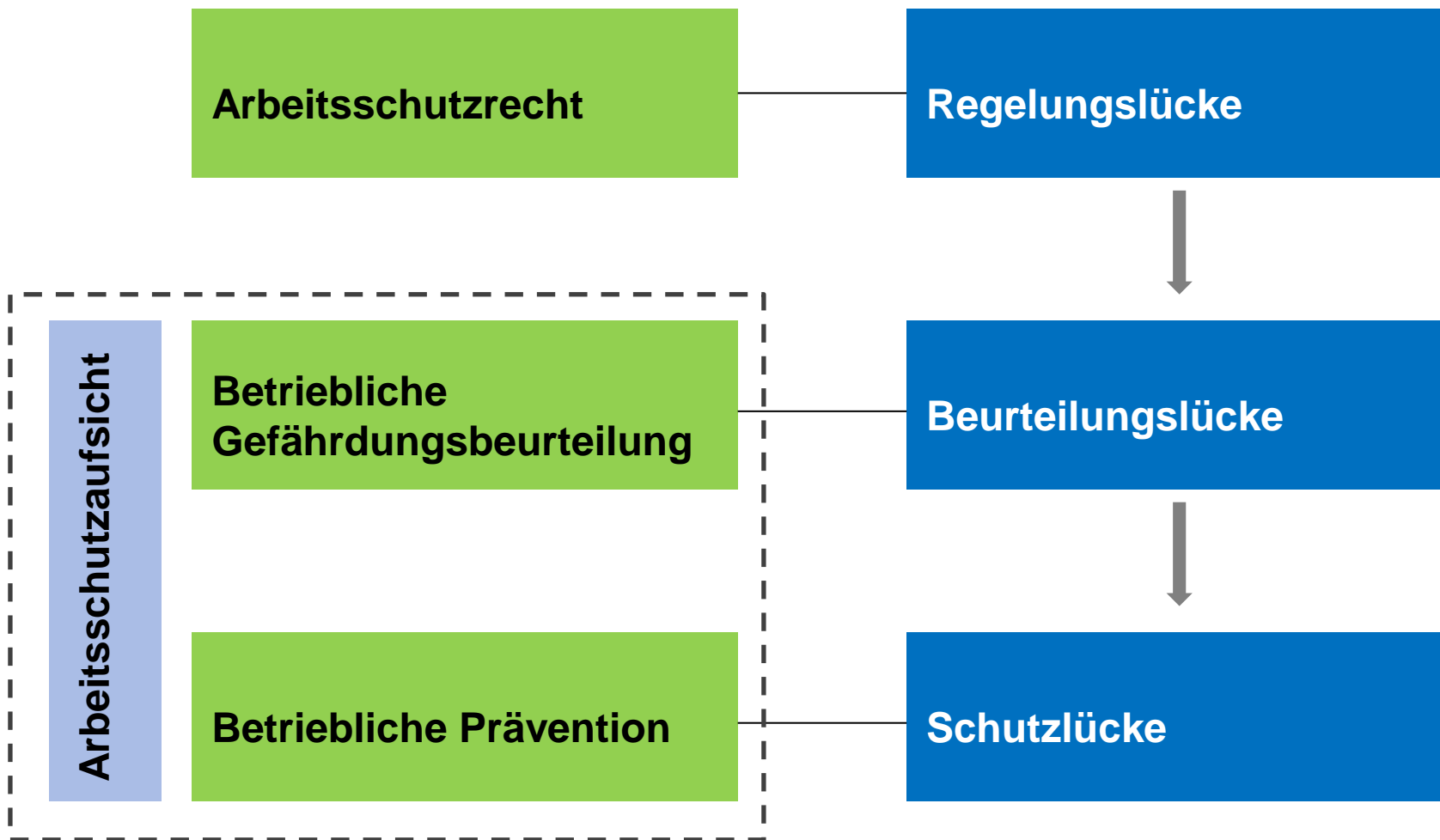


| Vorstand





# Psychische Belastungen als blinder Fleck





# Schutz vor psychischen Belastungen

## – rechtliche Grundlagen bis zum 27.06.2013

### ■ § 4 ArbSchG

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.

### ■ § 5 Abs. 1 ArbSchG

„Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der (...) Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.“

### ■ § 5 Abs. 3 ArbSchG

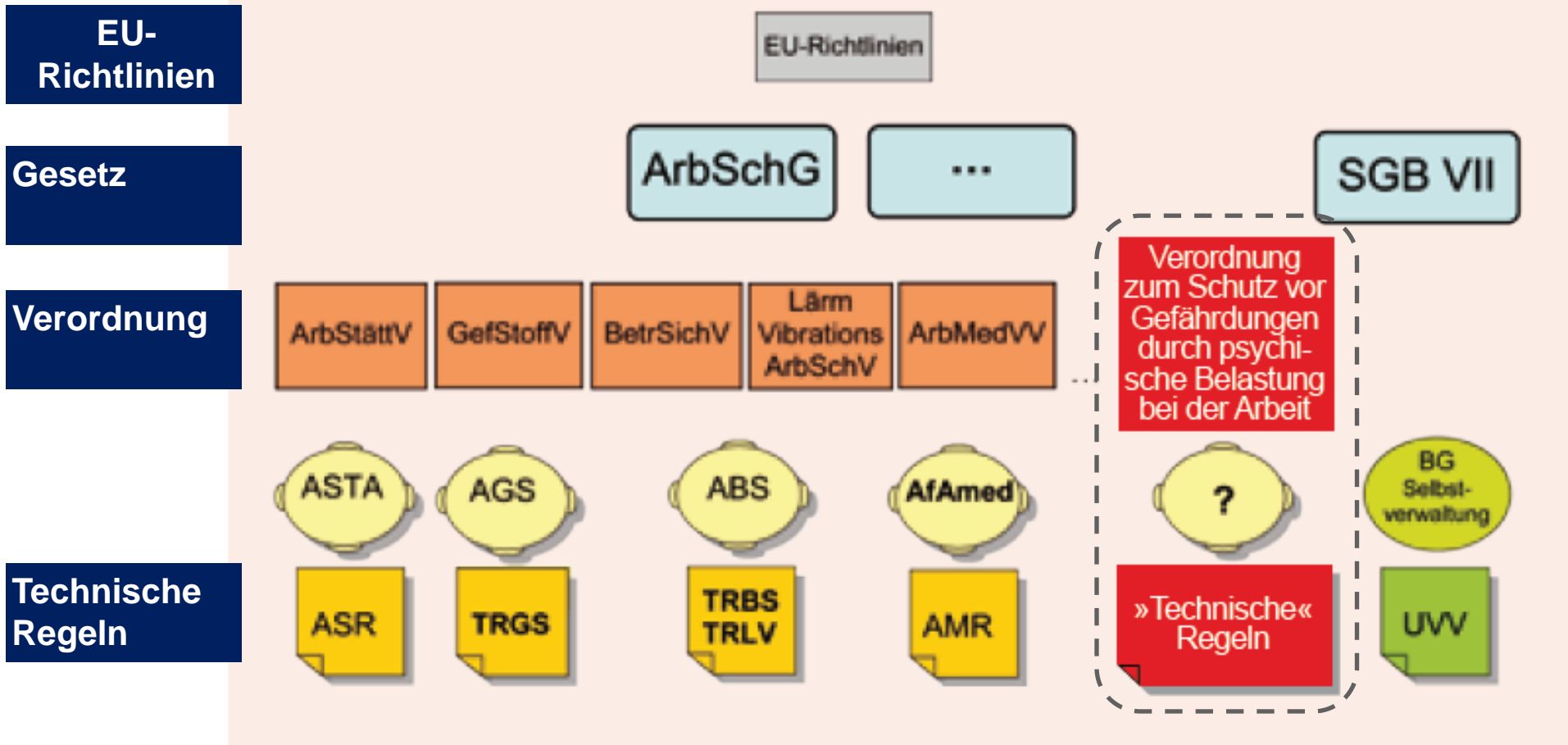
„Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch ...

4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten“

### ■ Mitbestimmung des BR nach 87 (1) 7 BetrVG

# Blinder Fleck psychische Belastungen – Struktur des Arbeitsschutzrechts

## Struktur des Arbeitsschutzrechts





# Von der europäischen Rahmenrichtlinie zur nationalen Gesetzgebung

## ■ Rahmenrichtlinie 89/391 Art. 6:

Monotonie als Gefährdung:

„...vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Abschwächung ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen“

In Deutschland aufgrund Verschlingung des ArbSchG 1996 nicht aufgenommen worden. In Österreich u.a. Ländern aufgenommen.

## ■ Art. 3 RL 90/270/EWG:

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Analyse der Arbeitsplätze durchzuführen, um die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen zu beurteilen, die dort für die beschäftigten Arbeitnehmer vorliegen; dies gilt insbesondere für die mögliche Gefährdung des Sehvermögens sowie für körperliche Probleme und **psychische Belastungen**.

## ■ Bilanz

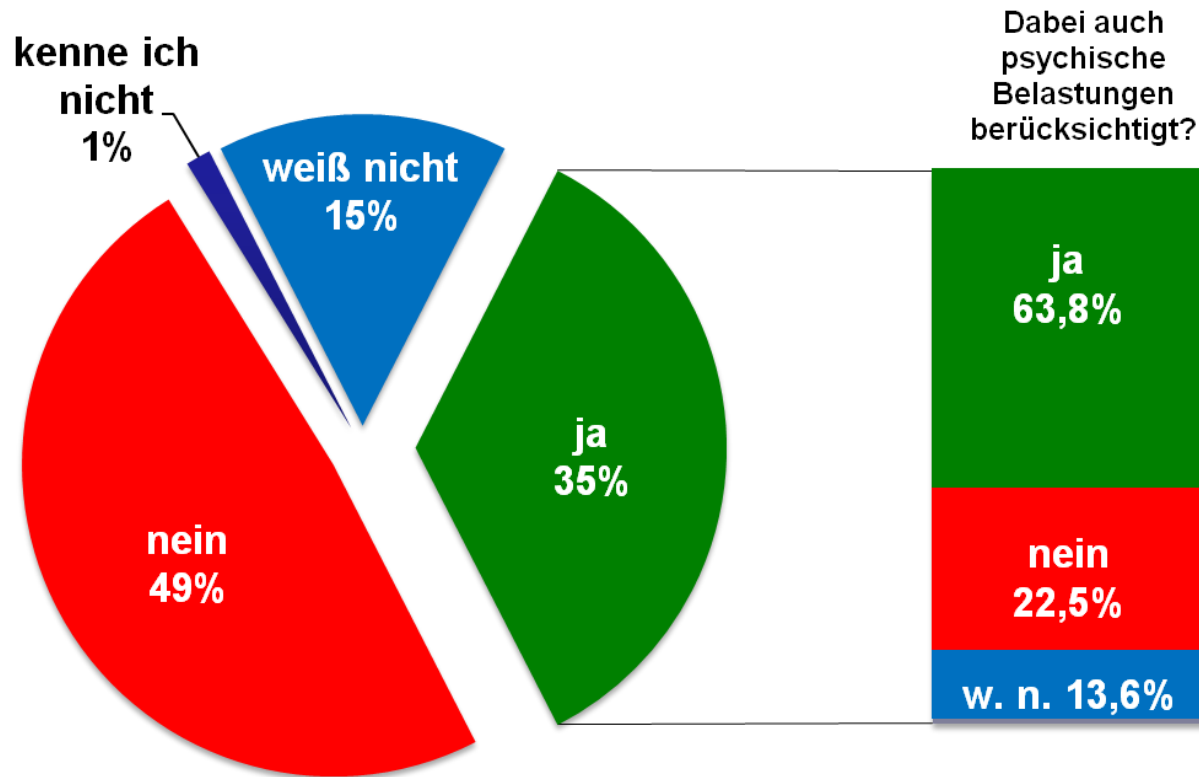
**Eine hinreichend klare und transparente Umsetzung konkreter Pflichten und Rechte ist bis heute in Deutschland nicht gegeben.**

# Fehlende Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen



| Vorstand

## Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?



Quelle:  
BIBB/BAuA-  
Erwerbstätigen-  
befragung 2012

### Fazit:

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





# Befassung mit psychosozialen Risiken – Motive

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



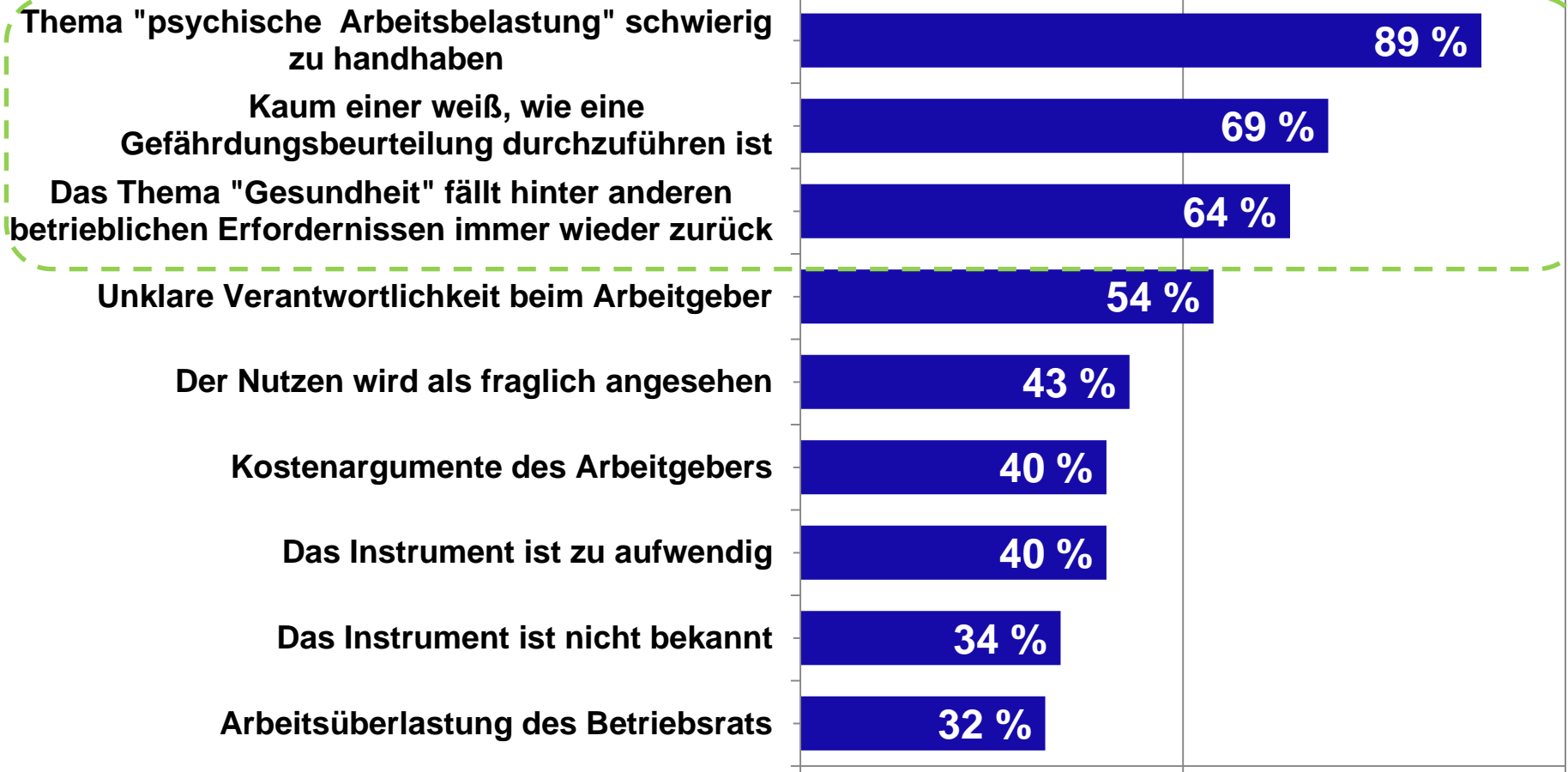
Quelle: Survey ESENER 2009  
Lehnhardt u.a. WSI 7/2010

# Unterlassung einer Beurteilung psychischer Belastungen



| Vorstand

## Wo liegen die Gründe?



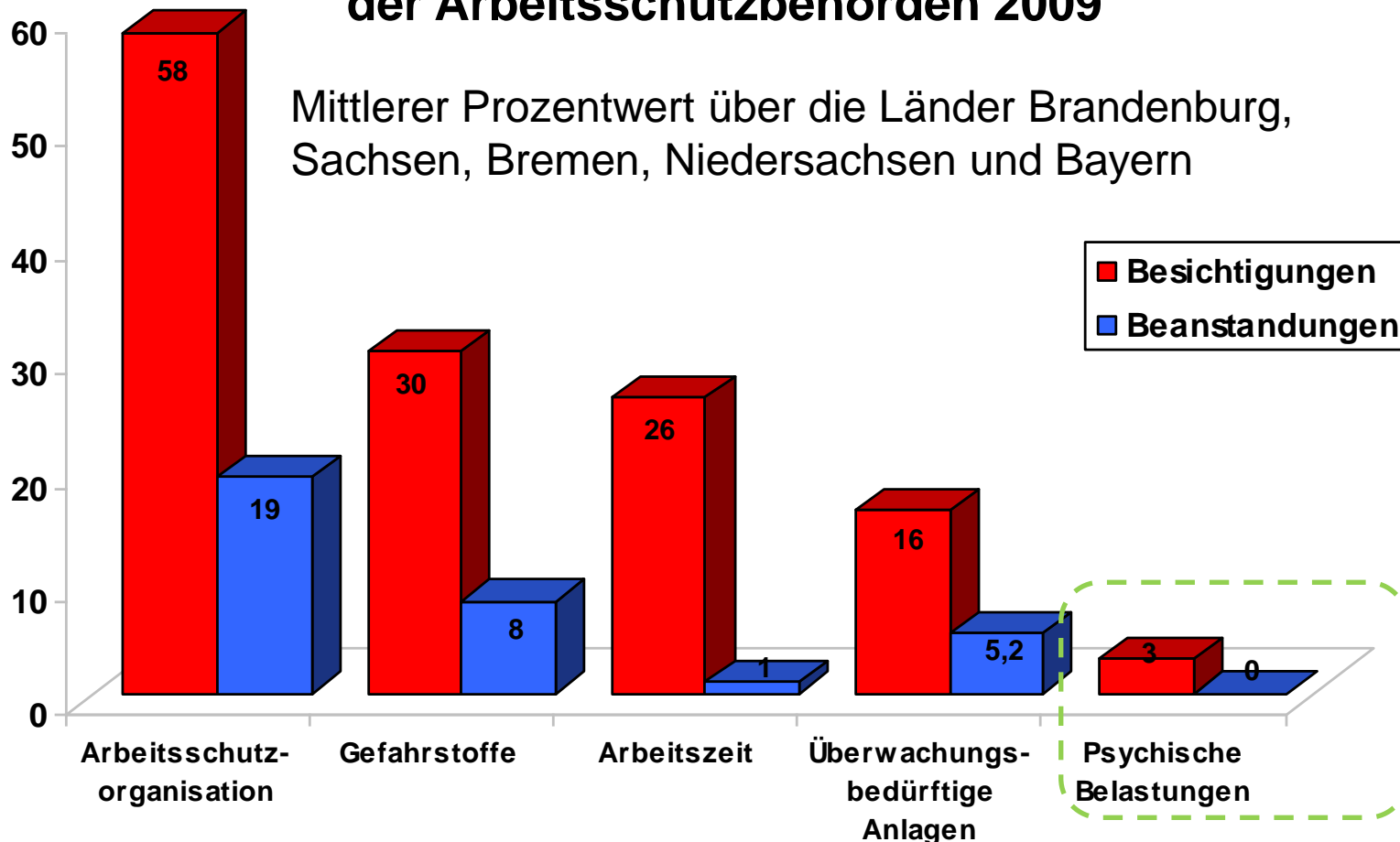
Quelle: WSI / PARGEMA-Betriebsrätebefragung 2008/2009



# Blinder Fleck psychische Belastungen – Aufsicht

## Besichtigungen und Beanstandungen der Arbeitsschutzbehörden 2009

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



Sicher ist sicher – Arbeits-  
schutz aktuell 05 / 2011



1. Regelungslücke psychische Belastungen
2. Vorschlag einer Anti-Stress-Verordnung
3. Debatte um die Anti-Stress-Verordnung
4. Zwischenstand und Ausblick

## „Anti-Stress-Verordnung“

Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychischen Belastungen bei der Arbeit

§ 1 Ziel  
Anwendungsbereich

§ 2 Begriffsbestimmungen

§ 3 Grundpflichten

§ 4 Gefährdungsbeurteilung

§ 5 Unterweisung

§ 6 Arbeitsaufgabe

§ 7 Arbeitsorganisation

§ 8 Soziale Beziehungen

§ 9 Umgebungsbedingungen

§ 10 Arbeitszeitgestaltung

§ 11 Ausschuss  
Psychische Belastung



§ 12 Straftaten  
Ordnungswidrigkeiten



# Anforderungen an die Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen

## Alle Gefährdungsfaktoren berücksichtigen

Arbeitsaufgabe

Arbeitsorganisation

Soziale Beziehungen

Arbeitszeitgestaltung

Arbeitsplatzgestaltung

Arbeitsumgebung

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie

Arbeitsschutz gemeinsam anpacken

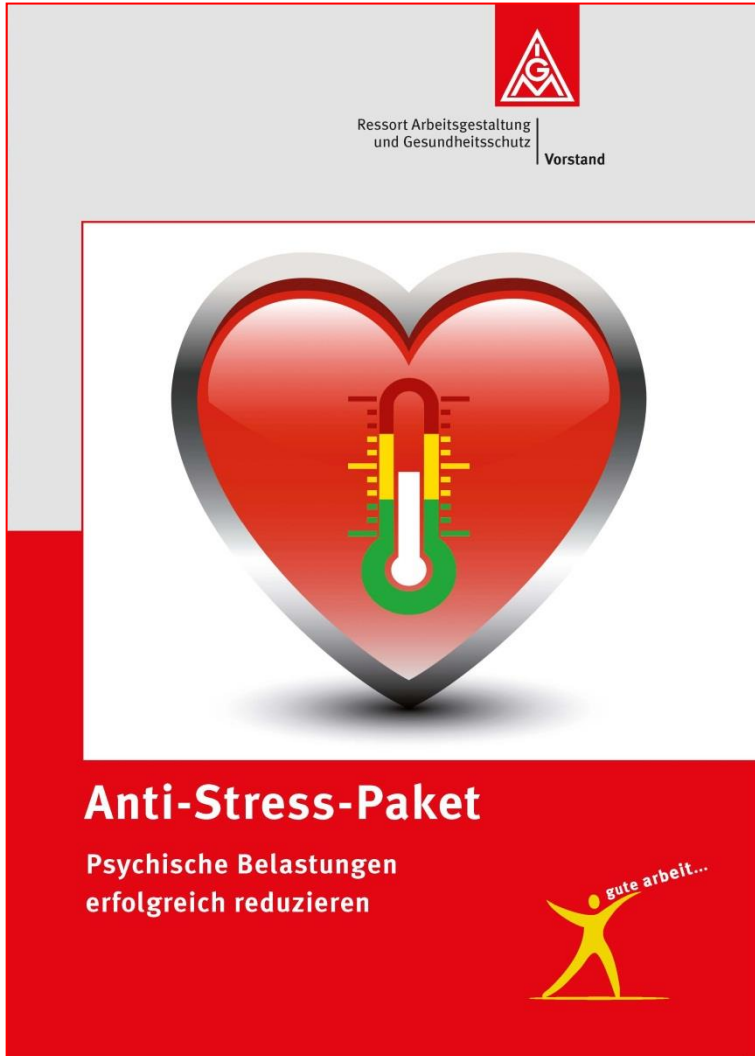
Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz

# Checkliste der Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung (Auszug)



| Vorstand

1. Merkmalsbereich: „Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe“	Mögliche kritische Ausprägung
1.1 Vollständigkeit der Aufgabe	Tätigkeit enthält: <ul style="list-style-type: none"><li>• nur vorbereitende oder</li><li>• nur ausführende oder</li><li>• nur kontrollierende Handlungen</li></ul>
1.2 Handlungsspielraum	Der/die Beschäftigte(n) hat/haben keinen Einfluss auf: <ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeitsinhalt</li><li>• Arbeitspensum</li><li>• Arbeitsmethoden /- verfahren</li><li>• Reihenfolge der Tätigkeiten</li></ul>
1.3 Variabilität (Abwechslungsreichtum)	Einseitige Anforderungen: <ul style="list-style-type: none"><li>• Wenige, ähnliche Arbeitsgegenstände und Arbeitsmittel</li><li>• Häufige Wiederholung gleichartiger Handlungen in kurzen Takten</li></ul>



The graphic features a large red heart with a silver border. Inside the heart is a stylized thermometer with a yellow and green scale. Below the heart, the text 'Anti-Stress-Paket' is written in white on a red background, followed by 'Psychische Belastungen erfolgreich reduzieren'. A small yellow figure with arms raised is at the bottom right, with the text 'gute arbeit...' above it. In the top right corner of the graphic, there is a small IG Metall logo and the text 'Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz | Vorstand'.

Ressort Arbeitsgestaltung  
und Gesundheitsschutz | Vorstand

## Anti-Stress-Paket

Psychische Belastungen  
erfolgreich reduzieren

gute arbeit...



The graphic shows the IG Metall logo on the left, followed by the text 'StressBürometer' in a large, colorful font. The 'Büro' part is in blue and green, while 'Stress' and 'Barometer' are in black. The background is a light yellow gradient.

## StressBürometer

**Arbeitshilfe** Psychische Belastungen beurteilen – aber wie?

**StressBarometer:** Fragebogen und Auswertungstool für gewerblich-technische Bereiche

**StressBürometer:** Fragebogen und Auswertungstool für indirekte Bereiche

**Folienpräsentation:** Psychische Belastungen





1. Regelungslücke psychische Belastungen
2. Vorschlag einer Anti-Stress-Verordnung
3. Debatte um die Anti-Stress-Verordnung
4. Zwischenstand und Ausblick



# Einwände von Seiten der Arbeitgeberverbände

## So sieht das der BDA

**Keine Einflussmöglichkeiten  
der Betriebe**

„... weil die Ursachen psychischer Erkrankungen meist außerhalb des beruflichen Umfelds liegen“ (BDA kompakt Oktober 2012)

**Psychische Gefährdungen  
nicht ermittelbar**

„Bezüglich psychischer Belastungen am Arbeitsplatz fehlen in den entscheidenden Feldern eben jene gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse.“ (H. Rademacher auf der Herbstkonferenz der GfA 2012)

**Gesetzeslage ausreichend**

„Die von den Oppositionsfraktionen geforderte Anti-Stress-Verordnung gefährdet die erfolgreich bestehenden Strukturen des betrieblichen Gesundheitsschutzes.“ Stellungnahme zu den Anträgen der Bundestagsfraktionen 2013)



| Vorstand

# Der BDA informiert – Arbeit hält gesund



10. September 2012



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

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

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



## Einwand

**Keine Einflussmöglichkeiten der Betriebe**

**Psychische Gefährdungen nicht ermittelbar**

**Gesetzeslage ausreichend**

## Wissenschaftliche Debatte

Verursachung lässt sich weitgehend zuordnen

Instrumente sind ausreichend vorhanden

EU-Richtlinien unzureichend umgesetzt

Fehlende Konkretisierung





# Krankmachende psychosoziale Arbeitsbelastungen (nach Siegrist/ Dragano 2007)

(Karasek & Theorell 1990)

## 1 Anforderungs-Kontroll-Defizite

Hohe Anforderungen + fehlende Gestaltungsfreiheit

(Siegrist 1996)

## 2 berufliche Gratifikationskrisen

Hohe Verausgabung + geringe finanzielle, emotionale und statusbezogene Gratifikation

(Greenberg/Cropanzo 2001)

## 3 mangelnde Organisationsgerechtigkeit

Ungerechte Behandlung in Beziehung zu Vorgesetzten

(Peters 2011, Krause 2012)

## 4 interessierte Selbstgefährdung

Hohe (scheinbar) freiwillige Verausgabung + Missachtung von Erholungsbedürfnissen



# Gesundheitliche Folgen von Anforderungs-Kontroll-Defiziten

1

Anforderungs-Kontroll-Modell-Defizite



Herz-Kreislauf-Erkrankungen

Depressive Störungen

**Studien:**

Relatives Risiko von 43 % bis 90 %

**Studien:**

Relatives Risiko von 43 % bis 90 %

Quelle: Siegrist /Dragano 2007

2

berufliche Gratifikationskrisen

Besonders ausgeprägt bei  
personenbezogenen  
Dienstleistungen

Herz-Kreislauf-Erkrankungen

**Studien:**

Mittleres relatives Risiko von 100 %

Depressive Störung

**Studien:**

Relatives Risiko von 40 % bis 160 %

Muskel- und  
Skeletterkrankungen

**Studien:**

Bei körperlich belastenden Tätigkeiten  
relatives Risiko von 30 % bis 50 %

Quelle: Siegrist /Dragano 2007





# Gesundheitliche Folgen mangelnder Organisationsgerechtigkeit

3

mangelnde Organisationsgerechtigkeit



Herz-Kreislauf-Erkrankungen

Depressive Störung

## Studien:

Relatives Risiko von 47 % bis 62 %

## Studien:

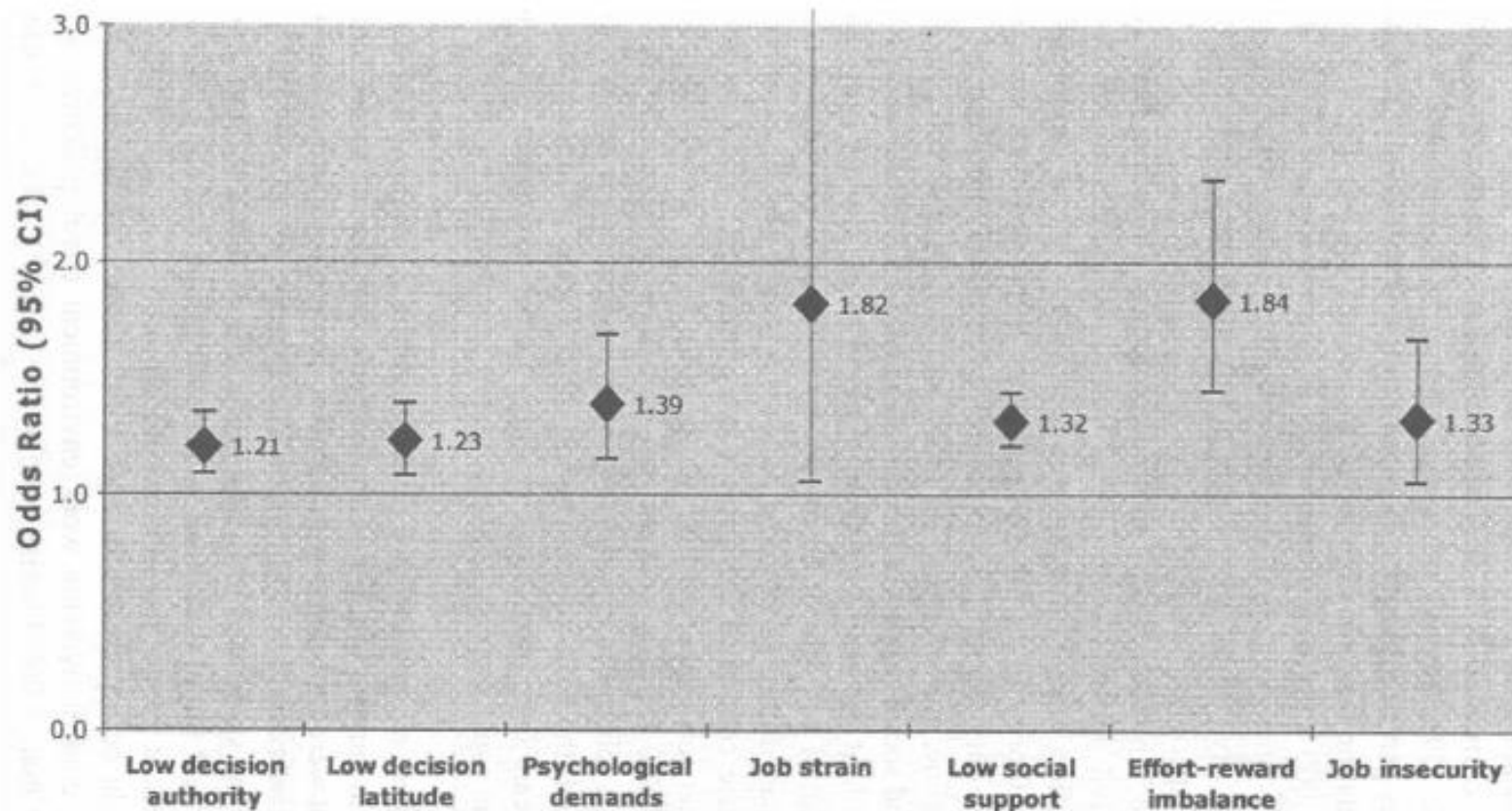
Relatives Risiko von 50 % bis 80 %

Quelle: Siegrist /Dragano 2007



# Zusammenhang von Arbeitsstresskomponenten und depressiven Störungen

Quelle: Ergebnisse einer Metaanalyse (Stansfeld/Candy 2006)

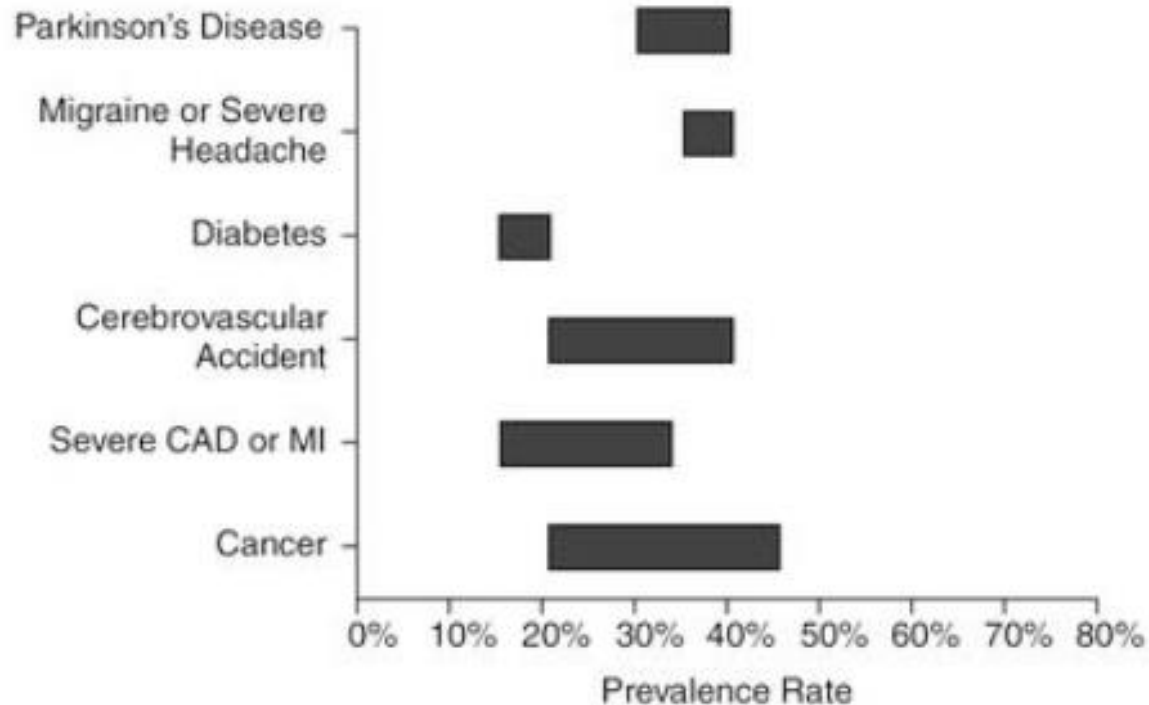


# Depressionsraten bei somatischen Erkrankungen



| Vorstand

Quelle: Hirschfeld 2001



<sup>a</sup>Data from references 34, 35, 38, 41, and 43–46. Abbreviations: CAD = coronary artery disease, MI = myocardial infarction.



1. Regelungslücke psychische Belastungen
2. Vorschlag einer Anti-Stress-Verordnung
3. Debatte um die Anti-Stress-Verordnung
4. Zwischenstand und Ausblick



## Generelle Trends

- Im Durchschnitt nimmt die **Vielfalt der Aufgaben** ab.
- Im Durchschnitt wird weniger in die **Weiterbildung** investiert.
- Im Durchschnitt ist die Zufriedenheit mit der **Entlohnung** größer.



# Initiativen zur Regelungslücke

- **Ende Juni 2012:**  
IG Metall stellt Entwurf einer Anti-Stress-Verordnung vor
- **11. Oktober 2012:**  
SPD-geführte Bundesländer Hamburg, Bremen, NRW und Brandenburg stellen eigenen Entwurf zur Debatte
- **25.10.2012:**  
Debatte im Bundestag zu Anträgen der Linken und der Grünen
- **November 2012:**  
ASMK-Beratung fordert eine Anti-Stress-Verordnung
- **23./24. April 2013**  
Anti-Stress-Kongress der IG Metall in Berlin
- **3. Mai 2013**  
Bundesrat am beschließt eine Anti-Stress- Verordnung
- **13. Mai 2013**  
Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales berät über die Anträge der Oppositionsparteien zu einer Anti-Stress-VO
- **27. Juni 2013**  
Bundestag beschließt „Klarstellung“ im ArbSchG



# Ein erster Schritt in die richtige Richtung: Bundestagsbeschluss 27. Juni 2013

## „Klarstellung“ im Arbeitsschutzgesetz

### Schreiben an den Bundesrat vom 21.12.2012

- „Durch zwei Änderungen im Arbeitsschutzgesetz wird klargestellt, dass sich die Gefährdungsbeurteilung auch auf psychische Belastungen bei der Arbeit bezieht und der Gesundheitsbegriff neben der physischen auch die psychische Gesundheit der Beschäftigten umfasst.“

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Angela Merkel

- **Ergänzung des ArbSchG:**

§ 4 – physische und **psychische** Gesundheit

§ 5 (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch ...

**6. psychische Belastungen bei der Arbeit.**



## Gefordert sind jetzt ...

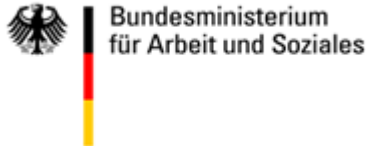
- ... die **Arbeitgeber:**  
Sie müssen die Humanisierung der Arbeit und die Beseitigung gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen aktiv angehen. Psychische Belastungen müssen fester Bestandteil von Gefährdungsbeurteilungen werden!
- ... der **Verordnungsgeber:**  
Er muss seine zögerliche Haltung aufgeben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



# Konsenssuche: Gemeinsame Erklärung von BMAS, BDA und DGB



| Vorstand



September 2013

## Gemeinsame Erklärung zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt

*Konsens:* ... Die im Arbeitsschutzgesetz vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung ist ein geeigneter Ansatz, um in den Betrieben herauszufinden, woraus sich Gefährdungen der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten ergeben können und daraus Schutzmaßnahmen abzuleiten. Dabei stehen Maßnahmen im Vordergrund, die sich auf die Gestaltung der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, der sozialen Beziehungen und der Arbeitsumgebung beziehen.

*Dissens:* ... Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für eine „Anti-Stress-Verordnung“ und für konkretisierende Regeln der Unfallversicherungsträger ein, um die aus ihrer Sicht existierende Regelungslücke bei psychischer Belastung zu schließen. Aus Sicht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände wird dieser Schutz durch das bestehende Recht und Regelwerk bereits gewährleistet. ...

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit



Hirschfeld, R. (2001): The Comorbidity of Major Depression and Anxiety Disorders: Recognition and Management in Primary Care. Prim Care Companion J Clin Prim Care Companion 3 (6): 244:254.

Siegrist, J, Dragano, N. (2007): Rente mit 67. Probleme und Herausforderungen aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht. Arbeitspapier 147 der Hans Böckler Stiftung.

Stansfeld, S. Candy, B. (2006): Psychosocial work environment and mental health – a metaanalytic review. Scan J Work Environ Health 32: 443-62.



| Vorstand

## **Dr. Detlef Gerst**

IG Metall, Vorstand

FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik

Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz

Wilhelm-Leuschner-Str.79

60519 Frankfurt am Main

[detlef.gerst@igmetall.de](mailto:detlef.gerst@igmetall.de)

069-6693-2352