

Antrag

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Maria Klein-Schmeink, Dr. Tobias Lindner, Beate Walter-Rosenheimer, Dr. Thomas Gambke, Sven-Christian Kindler, Oliver Krischer, Lisa Paus, Elisabeth Scharfenberg, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Psychische Gefährdungen mindern – Alters- und altersngerecht arbeiten

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Gute und gesunde Arbeitsbedingungen sind eine Zukunftsinvestition, die sich für die Betriebe und die Menschen gleichermaßen lohnt. Sie sind nicht nur eine Verpflichtung den Menschen gegenüber, sondern auch betriebs- und volkswirtschaftlich sinnvoll. Nur mit guten und gesunden Arbeitsbedingungen, nur wenn die Arbeitsplätze und Tätigkeiten angemessen ausgestaltet sind, werden die Beschäftigten ihrer Arbeit bis zum Renteneintrittsalter nachgehen können. Ebenso haben ältere und erfahrene Beschäftigte durch ihren Erfahrungs- und Wissensschatz eine wichtige Funktion im Betrieb und im öffentlichen Dienst und müssen deshalb adäquat eingebunden werden. Nur so kann dem demographischen Wandel und dem drohenden Fachkräftemangel begegnet und insbesondere eine Teilhabe aller Menschen am gesellschaftlichen Leben ermöglicht werden. Unternehmerische Ziele müssen die Stärken, Fähigkeiten und Möglichkeiten der Beschäftigten im Blick haben. Alters- und altersngerechte Arbeitsbedingungen schützen die Beschäftigten auch vor Altersarmut und sind deshalb Grundvoraussetzung für eine älter werdende Gesellschaft.

Die Arbeitsbedingungen in einer modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft wie in Deutschland sind aber nicht selbstverständlich alters- und altersngerecht gestaltet - auch nicht im öffentlichen Dienst. Vielmehr überfordern die Arbeitsbedingungen immer mehr Beschäftigte und führen zu nachhaltigen Gesundheitsschäden. Bedenklich in diesem Zusammenhang ist insbesondere, dass in den vergangenen Jahren vor allem die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zugenommen haben. Es ist ein eindeutiges Warnsignal, wenn die Krankenversicherungen melden, dass die Krankheitstage aufgrund psychischer Belastungen binnen eines Jahres um 13,5 Prozent angestiegen sind. Damit steigen auch die Kosten für Unternehmen und die Volkswirtschaft. Psychische Erkrankungen sind darüber hinaus mit zurzeit 37 Prozent die Hauptursache für Frühverrentung. Die Gründe dafür sind vielfältig. Die Arbeitsintensität ist angestiegen, gleichzeitig haben sich die Arbeitszeiten wieder verlängert. Flexible, nicht planbare Arbeitszeiten sowie Schicht- und Nachtarbeit nehmen zu und immer mehr Menschen arbeiten auch am Wochenende. Verantwortlich sind auch Stress, Verunsicherung und Entwertung des eigenen Arbeitsvermögens durch atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Belastend ist darüber hinaus die Entgrenzung von Arbeit und Privatleben, ebenso wie teilweise langen Anfahrtszeiten zur Arbeit, familienunfreundliche Arbeitszeiten und lange Trennungsphasen vom sozialen und familiären Umfeld.

All diese Faktoren erhöhen die psychischen Gefährdungen am Arbeitsplatz. So resultiert beispielsweise Burn-out, das Gefühl des Ausgebranntseins, häufig aus Stress und Überforderung im Beruf. Die Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde hat arbeitsplatzbezogene Bedingungsfaktoren herausgearbeitet, die das Risiko eines Burn-outs erhöhen: Arbeitsbelastung, permanente Veränderungen und Neuansforderungen, dauernde Erreichbarkeit, unsichere Einkommenssituation und fehlende Trennung zwischen Arbeitswelt und Privatleben. Der Leistungswandel während und am Ende eines Arbeitslebens muss aber weder ein individuelles noch ein altersbedingtes Problem sein. Abnehmende Leistungsfähigkeit und Krankheit entstehen vielmehr häufig durch schlechte und belastende Arbeitsbedingungen. In der Folge ist nicht nur das Gesundheitssystem gefordert, sondern vor allem der Arbeitsschutz muss auf diese neuen Entwicklungen reagieren.

In Deutschland existieren zwar Arbeitsschutzgesetze, aber es besteht ein Umsetzungsdefizit auf betrieblicher und gesetzgeberischer Ebene. So fehlen in vielen Betrieben Gefährdungsbeurteilungen, die aufzeigen, welche gesundheitlichen Belastungen auftreten und wie sie vermieden werden können. Und obwohl seit 2004 die europäische Sozialpartnervereinbarung zu Stress am Arbeitsplatz existiert, gehört Deutschland zu den wenigen europäischen Ländern, in denen weiterhin ein Regelungsdefizit besteht. Die Bundesregierung muss daher endlich die europäische Rahmenvereinbarung zu arbeitsbedingtem Stress mit untergesetzlichen Regelungen unterlegen, um Beschäftigte effektiver vor psychischen Gefährdungen am Arbeitsplatz zu schützen. Arbeitgeber sind in Zusammenarbeit mit den zuständigen Interessenvertretungen (ggf. Schwerbehindertenvertretungen), Integrationsämtern und Rehabilitationsträgern zur gesundheitlichen Prävention in ihren Betrieben verpflichtet. Diese Präventionsverpflichtung, die unter anderem durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) erfüllt wird, muss - insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben - gestärkt werden.

Bei der Ausgestaltung von alters- und altersgerechten Arbeitsbedingungen haben selbstverständlich die Tarifpartner, die Arbeitgeber und Betriebsräte, Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen eine Schlüsselfunktion, denn nur sie können auf die individuelle Situation in ihrer Branche angepasste Lösungen entwickeln und abstimmen. Die Bundesregierung muss aber dafür den gesetzlichen Rahmen vorgeben und moderierend den Prozess für mehr alters- und altersgerechte Arbeitsplätze in Gang setzen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

für gute Rahmenbedingungen zu sorgen, damit zukünftig Arbeitsplätze alters- und altersgerecht gestaltet werden. Notwendig sind gute Arbeitsbedingungen, die dem jeweiligen Alter der Beschäftigten angemessen sind und perspektivisch das gesamte Arbeitsleben eines Menschen im Blickfeld haben. Dazu muss der präventive und ganzheitliche Ansatz des Arbeitsschutzes konkretisiert werden.

Die Bundesregierung soll zusammen und im Dialog mit allen Arbeitsschutzakteuren und den Sozialpartnern ein Maßnahmenpaket entwickeln, das sich an folgenden Eckpunkten orientiert:

1. Die Regelungslücke bezüglich psychischer Belastungen und Stress am Arbeitsplatz muss innerhalb des Arbeitsschutzes geschlossen werden. Hierfür gilt es:
 - a. entsprechend der Struktur des Arbeitsschutzes eine Anti-Stress-Verordnung zum Schutz vor psychischen Gefährdungen und Stress am Arbeitsplatz zu erlassen und
 - b. technische Regeln zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zu erarbeiten, die Hilfestellung geben, damit die in der Verordnung gestellten Anforderungen erfüllt werden können, und ebenso Hinweise zur sachgerechten Ermittlung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz und zur Entwicklung der erforderlichen Maßnahmen enthalten.
2. Bei der Erarbeitung einer Anti-Stress-Verordnung und bei der Schaffung von guten Rahmenbedingungen für alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen müssen die

Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung im Betrieb und generell die Frage der Arbeitszeit in ihrer umfassenden Breite einbezogen werden:

- a. Monotone Tätigkeiten, sich ständig wiederholende Abläufe und taktgebundene Arbeit müssen sich an wissenschaftlichen Erkenntnissen und stärker an der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten orientieren.
 - b. Es muss beachtet werden, dass dauerhafte Über- oder Unterforderung zu Stress führen kann und eine mögliche Weiterentwicklung arbeitsbedingten Stress vermeidet.
 - c. Zur Durchsetzung von alters- und altersgerechten Arbeitszeitmodellen bei Nacht- und Schichtarbeit ist die ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift „nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen“ des § 6 Arbeitszeitgesetz gesetzlich zu definieren.
 - d. Nacht- und Wechselschichtmodelle sowie Rufbereitschaften müssen verpflichtend mit ausreichenden Erholungspausen und Möglichkeiten des Freizeitausgleichs flankiert werden. Eine permanente Erreichbarkeit in der Freizeit muss ausgeschlossen werden.
 - e. Systematische Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz und der Verfall von Arbeitszeit durch Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen müssen verhindert werden. Jegliche Arbeitszeit muss bezahlt oder mit Freizeit ausgeglichen werden.
 - f. Bei der Arbeitsorganisation mit ganzheitlichen Produktions- und Steuerungssystemen müssen Arbeitszeit, Leistungsvorgaben und Personalausstattung aufeinander abgestimmt werden, um psychische Belastungen, Überforderung und „freiwillige Mehrarbeit“ gleichermaßen zu verhindern. Präventive Regeln müssen erarbeitet und die Arbeitszeitznormen angesichts der neuen Arbeitsverdichtung kritisch hinterfragt werden.
 - g. Bei Projektarbeit sind überlange Arbeitszeiten zu vermeiden und Erholungs- und Regenerationszeiten möglichst zeitnah zu gewährleisten.
 - h. Den Sozialpartnern ist die Einführung von Präventionsstrategien zu empfehlen, wie beispielsweise „achtsamkeits-basierte Stressmanagement-Programme“ oder die Beachtung von familiengerechten Arbeitszeiten bei Dienstplänen auch unter Berücksichtigung von Anfahrtszeiten.
3. Die in § 5 Arbeitsschutzgesetz verbindlich geforderten Gefährdungsbeurteilungen müssen in den Betrieben und im öffentlichen Dienst ganzheitlich umgesetzt werden:
- a. Das Wissen über das Arbeitsschutzgesetz und Gefährdungsbeurteilungen muss in den Betrieben und Behörden durch mehr Informationen und Beratung der Aufsichtsbehörden aber auch von Arbeitgeberverbänden, Kammern und Berufsgenossenschaften, erhöht werden.
 - b. Gefährdungsbeurteilungen müssen psychische Gefährdungen und Stressfaktoren am Arbeitsplatz und Arbeitszeitmodelle umfassend berücksichtigen.
 - c. Die Gefährdungsbeurteilungen müssen alters- und altersbezogen, aber auch geschlechtsspezifisch durchgeführt werden, denn die Beschäftigten sollen ein ganzes Erwerbsleben ohne berufsbedingte Krankheiten arbeiten können.
 - d. Die staatlichen Aufsichtsbehörden des Arbeitsschutzes und die Berufsgenossenschaften brauchen eine bessere personelle Ausstattung, um effektiver tätig werden zu können. Die Bundesregierung muss hier auf die Länder einwirken, damit die Personalkürzungen zurückgenommen werden.
 - e. Die Aufsichtsbehörden sollen konsequent eingreifen können, wenn Gefährdungsbeurteilungen fehlen oder unvollständig sind. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, müssen das gesamte Aufsichtspersonal der Arbeitsschutzaufsicht insbesondere bezüglich psychischer Gefährdungen ausreichend qualifiziert, die Dokumentationspflicht für alle Betriebe gelten und Sanktionsmöglichkeiten für den Fall, dass Gefährdungsbeurteilungen nicht umfassend durchgeführt oder die Beschäftigten nicht ausreichend unterwiesen werden, erarbeitet werden, um den Arbeitsschutz konsequent durchsetzen zu können.
 - f. Der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) soll seine gemeinsame Arbeit mit der GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie) und den Unfallversicherungsträgern intensivieren, um eine maximale Harmonisierung der Grundlagen für die Arbeit der Aufsichtsdienste des Arbeitsschutzes zu erreichen.

4. Der soziale Arbeitsschutz muss mehr Aufmerksamkeit erhalten und verbessert werden:
 - a. Mobbing am Arbeitsplatz muss durch Sensibilisierung der Belegschaften und Schulungen von Führungskräften verhindert werden. Zu den Pflichten der Arbeitgebenden gehört auch, auf ein gutes Betriebsklima hinzuwirken.
 - b. Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen sollen eine vertrauensvolle Ansprechperson bestimmen als Anlaufstelle bei Mobbingproblemen. Existiert in Betrieben mit mehr als 5 Beschäftigten keine Interessensvertretung, so soll aus der Belegschaft eine Ansprechperson benannt werden.
 - c. Der Führungsstil und die Form der innerbetrieblichen Kommunikation kann Stress am Arbeitsplatz bewirken und ebenso auch abbauen. Dieser Aspekt muss bei Weiterbildungsangeboten für Führungspersonal berücksichtigt werden.
 - d. Die Möglichkeiten von Whistleblowing und der Schutz der Hinweisgebenden vor Entlassungen müssen gesetzlich gestärkt werden.
5. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) muss gestärkt werden:
 - a. Kleine und mittlere Betriebe müssen besser über die Möglichkeiten des BEM informiert und (durch Integrationsämter und gemeinsame Servicestellen) in seiner Umsetzung stärker unterstützt werden. Die Rehabilitationsträger sollten in geeigneten Fällen verstärkt auf Betriebe zugehen und ihnen Unterstützung anbieten.
 - b. Es müssen Möglichkeiten ausgelotet werden, wie ein BEM auch in Betrieben ohne Betriebsrat oder Schwerbehindertenvertretung unter Einbezug externer Expertinnen oder Experten durchgeführt werden kann.
 - c. Die Kontakte zwischen kleinen und mittleren Betrieben und Integrationsämtern oder Integrationsfachdiensten müssen verbessert und ausgebaut werden, auch wenn in den Unternehmen bisher keine schwerbehinderten Menschen beschäftigt sind.
 - d. Die Möglichkeit der Rehabilitationsträger und Integrationsämter, Arbeitgeber mit Prämien oder Boni für die Einführung eines BEM zu fördern, sollte insbesondere in Hinblick auf kleine und mittlere Betriebe verstärkt werden.
 - e. Beschäftigte, die aufgrund ihres Alters, eines Unfalls oder einer Krankheit ihrer regulären Arbeit nicht mehr in gewohntem Maße nachkommen können benötigen auf sie zugeschnittene Arbeitsbedingungen, Hilfsmittel bzw. Assistenz.
6. Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte, Personalräte sowie der Mitarbeitervertretungen und die Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmenden müssen gestärkt werden:
 - a. Im Arbeitsschutzgesetz muss verdeutlicht werden, dass Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen verbindlich an der Erarbeitung von Gefährdungsbeurteilungen und an daraus resultierenden Maßnahmen zu beteiligen sind und ebenso, dass sich Unterweisungen zwingend auf die Ergebnisse von Gefährdungsbeurteilungen stützen müssen.
 - b. Im Arbeitsschutzgesetz muss geregelt werden, dass notwendige Maßnahmen aufgrund von festgestellten Gefährdungen von den Betriebsparteien zu treffen sind und dass bei Nichteinigung die Einigungsstelle verbindlich entscheidet.
 - c. Bei Arbeitszeitkonten müssen die Beschäftigten Entnahmerechte und die Arbeitgebenden eine Ausgleichsverantwortung erhalten. Für beides erhält der Betriebs- bzw. Personalrat ein Beratungs- und Mitbestimmungsrecht.
7. Ergeben alters- und altersbezogene Gefährdungsbeurteilungen, dass die gesundheitlichen Beeinträchtigungen von gewissen Tätigkeiten nicht beseitigt werden können, dann muss frühzeitig im Betrieb zum Schutz der Beschäftigten umgesteuert werden:
 - a. Es müssen Anreize geschaffen werden, damit Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen einen höheren Stellenwert erhalten und für alle Beschäftigten unabhängig von Alter, Geschlecht und Qualifizierung zugänglich gemacht werden.
 - b. Alle Akteure sollen dafür sorgen, dass Schulungen und Beratungsangebote für ein vorausschauendes Personalmanagement entwickelt werden.

8. Das Wissen über psychische Gefährdungen und Stress am Arbeitsplatz muss kontinuierlich weiter entwickelt werden:
 - a. Das neue Arbeitsschutzziel „Psyche“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) muss bis 2013 umfassend definiert werden. Die betriebliche Ebene und diesbezügliche gewerkschaftliche Initiativen sollen bei der Arbeit der GDA einbezogen werden.
 - b. Die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) ist aufgefordert, ihre Forschung zu psychischen Belastungen weiterhin zentral zu bearbeiten.
 - c. Die Arbeitszeitforschung muss intensiviert werden, denn aufgrund der flexibler werdenden Arbeitssysteme und Arbeitszeiten sind wissenschaftliche Erkenntnisse und empirische Befunde unerlässlich.
9. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind durch Unsicherheit und geringe Löhne gekennzeichnet. Sie führen oft zu anhaltenden Stresssituationen für die Menschen. Diese Belastungen gilt es zu reduzieren:
 - a. Die Leiharbeit und befristete Beschäftigung müssen eingegrenzt und Schein-Werkverträge und Scheinselbstständigkeit verhindert werden.
 - b. Ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn, mehr branchen- sowie regionenspezifische Mindestlöhne und mehr allgemein verbindlich erklärte Tariflöhne sind notwendig, um die prekär Beschäftigten abzusichern und die Tarifautonomie zu stärken.
10. Zur Verhinderung von Altersarmut brauchen insbesondere Beschäftigte mit belastenden Tätigkeiten flexible Übergänge in den Ruhestand. Es bedarf flexibler Modelle, die nicht nur den unterschiedlichen Lebensverläufen der Menschen gerecht werden, sondern auch ihrer je unterschiedlichen Arbeitsbelastung.
 - a. Beschäftigte müssen die Möglichkeit erhalten, bei Verringerung der Arbeitszeit ab dem 60. Lebensjahr in Teilrente zu gehen.
 - b. Die Erhöhung der Regelaltersgrenze von 63 auf 65 Jahre für den abschlagsfreien Bezug einer Erwerbsminderungsrente und der Rente wegen Schwerbehinderung muss zurückgenommen werden. Dabei müssen die Abschläge in der Erwerbsminderungsrente einer Prüfung unterzogen werden.
 - c. Eine Garantierente für langjährig Versicherte soll geringe Rentenansprüche auf ein Mindestniveau aufstocken, das über dem durchschnittlichen Grundsicherungsniveau liegt.

Berlin, den 25. September 2012

Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion

Begründung

16 Jahre nach Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes in Deutschland ist es offensichtlich, dass noch immer ein Umsetzungsproblem besteht. Nach einer aktuellen Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin kennt mehr als die Hälfte der kleineren Unternehmen in Deutschland kein einziges Gesetz zum Thema Arbeitsschutz. In drei von fünf Betrieben weiß die Leitung nicht, dass schon ab einer beschäftigten Person eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden muss. Insgesamt werden nur in 46 Prozent aller Betriebe überhaupt Gefährdungsbeurteilungen nach dem Arbeitsschutzgesetz durchgeführt. Aus dieser Teilgruppe berücksichtigen nur 29 Prozent der Betriebe auch psychische Gefährdungen am Arbeitsplatz.

Beim Arbeitsschutz besteht insbesondere auch ein Regelungsdefizit in Bezug auf die psychischen Gefährdungen am Arbeitsplatz. Diese haben nach Angaben der Krankenkassen in besorgniserregendem Maße zugenommen. Psychische Belastungen können jede Arbeitnehmerin und

jeden Arbeitnehmer in jeder Position treffen. Sie treten in Unternehmen jeder Branche und jeder Größe auf. Während die Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund von Arbeitsunfällen in den letzten Jahren deutlich gesunken sind, steigt die Zahl der Krankheitstage aufgrund psychischer Erkrankungen stark an. Nach Angaben der AOK haben Krankschreibungen aufgrund psychischer Erkrankungen von 1996 bis 2007 um 83,7 Prozent zugenommen. Wenn man berücksichtigt, dass die individuell erlebten Belastungen am Arbeitsplatz in den wenigsten Fällen sofort zu psychischen Erkrankungen führen, sondern im Regelfall zunächst zu psychosomatischen Beschwerden wie Rückenschmerzen, Bluthochdruck oder Magenbeschwerden, dann liegen die Fehlzeiten aufgrund psychischer Gefährdungen am Arbeitsplatz insgesamt noch viel höher. Verantwortlich dafür sind die erhöhten Anforderungen der Arbeitswelt an die Beschäftigten.

Schon heute sind viele ältere Beschäftigte den physischen und psychischen Anforderungen ihres Arbeitsplatzes nicht bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze gewachsen. Fast ein Viertel aller 55- bis 64-Jährigen geht heute aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in Rente und hat demzufolge Abschläge bei den Rentenzahlungen hinzunehmen. So musste fast die Hälfte aller Frauen und Männer, die 2008 in Rente gingen, monatlich auf durchschnittlich 115 Euro Rente verzichten. Viele Menschen sehen mit Blick auf die vorherrschenden Arbeitsbedingungen die Rente mit 67 als Rentenkürzung.

Psychische Gefährdungen am Arbeitsplatz verursachen aber nicht nur menschliches Leid, sondern beeinträchtigen auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit. Der Report der Allianz zum Thema Depression kommt im Februar 2011 zu dem Schluss, dass Depressionen die deutsche Volkswirtschaft jährlich zwischen 15,5 und 21,9 Milliarden Euro kosten – immerhin 0,88 Prozent der nationalen Wirtschaftsleistung. Auch ein Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung stellt im Herbst 2011 fest: Durch psychische Störungen entstehen in Deutschland jährliche Produktionsausfälle in Höhe von ca. 26 Milliarden Euro. Der Ausfall an Bruttowertschöpfung beläuft sich nach Angaben der Forscher auf ca. 45 Milliarden Euro im Jahr.

Obwohl seit sieben Jahren innerhalb der EU die europäische Sozialpartnervereinbarung zu Stress am Arbeitsplatz existiert, fällt auch der Evaluierungsbericht der EU-Kommission für Deutschland auffallend kritisch aus. Denn im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern gab es in Deutschland kaum nennenswerte gemeinsame Aktivitäten der Sozialpartner. Und auch auf gesetzlicher Ebene hat sich - im Unterschied zu anderen EU-Staaten - in Deutschland nichts getan. In immerhin 13 Mitgliedsländern der EU wurden inzwischen gesetzliche Regelungen zur Verminderung von Stress am Arbeitsplatz eingeführt. Auch die EU-Gemeinschaftsstrategie 2007-2012 verlangt, dass Initiativen zur Prävention psychischer Belastungen in die nationale Strategie aufgenommen werden. Hier heißt es unter Nr. 7.2 „Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz“: „Derzeit stellen psychische Gesundheitsprobleme die vierthäufigste Ursache von Arbeitsunfähigkeit dar. Die WHO rechnet damit, dass Depressionen bis zum Jahr 2020 zur Hauptursache von Arbeitsunfähigkeit werden könnten. Die Verhütung psychischer Beschwerden und die Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz ist deshalb besonders erfolgversprechend“. Die EU-Kommission fordert daher die Mitgliedstaaten auf, in Abstimmung mit den einschlägigen Gemeinschaftsinitiativen spezielle Initiativen zur Prävention psychischer Probleme und zur Förderung der psychischen Gesundheit in ihre nationalen Strategien aufzunehmen.

Zum Schutz der Beschäftigten, aber auch mit Blick auf den demografischen Wandel und einem drohenden Fachkräftemangel sind die Minderung von psychischen Gefährdungen und alters- und alternsgerechte Arbeitsbedingungen das Gebot der Stunde. Selbstverständlich nehmen die Sozialpartner dabei eine ganz zentrale Schlüsselposition ein, denn sie sind die Experten und nur sie haben das praktische Wissen, um praktikable Lösungen zu entwickeln. Die Bundesregierung aber ist in der Verantwortung, die notwendigen Rahmenbedingungen im Dialog mit allen Akteuren vorzugeben. Zumal die ESENER-Studie (Europäische Erhebung unter Unternehmen zu neuen und aufkommenden Risiken) 2010 zu dem Ergebnis kommt, dass sich im Arbeitsschutz erst etwas verändert, wenn Gesetze dies vorschreiben. Denn 90 Prozent der befragten Manager gaben an, sie handelten vor allem dann, wenn sie dazu gesetzlich verpflichtet sind.

Zu Nummer 1: Regelungslücke psychische Belastungen

Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit ist Grundlage des Arbeitsschutzes und stellt den Menschen, seine Gesundheit und Leistungsfähigkeit in den Mittelpunkt. Aus diesem ganzheitlichen Ansatz ergibt sich letztlich implizit die Verpflichtung, auch die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz in den Gefährdungsbeurteilungen zu berücksichtigen. Dies gilt es im System des deutschen Arbeitsschutzgesetzes mit seinen Verordnungen und den darunter liegenden Regelungen zu konkretisieren. Geht es um Dezibel und den Lärmschutz oder darum, ab welcher Konzentration eine Chemikalie giftig ist, dann existieren für solche Gefährdungsbereiche am Arbeitsplatz konkretisierende Verordnungen. Bei psychischen Gefährdungen am Arbeitsplatz fehlt eine solche Verordnung. Gleiches gilt für die ansonsten existierenden technischen Regeln zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen. Daher ist es dringend erforderlich, eine entsprechende Verordnung und technische Regeln auf den Weg zu bringen. Nur so erhalten die Arbeitgebenden und alle Arbeitsschutzakteure das notwendige Handwerkszeug, um alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen umzusetzen bzw. einzufordern.

Zu Nummer 2: Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit

Der Arbeitgeber muss nach § 3 Abs. 1, § 4 ArbSchG Maßnahmen des Arbeitsschutzes treffen und alle Umstände berücksichtigen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Studien haben gezeigt, dass insbesondere die Arbeitsorganisation ein relevanter Bereich für psychische Fehlbelastungen ist. Darunter fallen beispielsweise Störungen im Arbeitsablauf, die mangelnde Transparenz von Arbeitsabläufen, hoher Termindruck, zunehmende Arbeitsintensität oder eine zu große Arbeitsmenge in zu knapp bemessener Zeit. Deshalb muss die Arbeitsorganisation und Arbeitsaufgabe in ihrer gesamten Breite inklusive Arbeitszeit in die geforderte Verordnung aufgenommen werden.

Seit vielen Jahren ist arbeitswissenschaftlich belegt, dass Monotonie, sich ständig wiederholende Arbeitsabläufe und Taktarbeit nicht nur zu physischen, sondern auch zu psychischen Fehlbelastungen führen können. Diese müssen also möglichst verhindert oder zumindest verringert werden. Betriebliche Maßnahmen wie die Einführung von Arbeitsplatzrotation können dabei unterstützend wirken. Eine konsequente Rotation ist bei sich ständig wiederholender (repetitiver) Tätigkeit allein aufgrund der gesundheitlichen Belastung im Rückenbereich zu unterstützen.

Vor allem bei der Nacht- und Schichtarbeit sind alters- und alternsgerechte Arbeitszeitmodelle notwendig. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse kommen beispielsweise zu dem Schluss, dass nicht mehr als drei Nachtschichten in Folge geleistet werden sollten. Ergonomischer ist außerdem die Vorwärtsrotation der Schichten. Weitere Erkenntnisse betreffen den Freizeitausgleich, der bei Schichtarbeit notwendig ist. Nacharbeit ist erwiesenermaßen ein Risiko für die Gesundheit. Schichtarbeit hingegen muss nicht krank machen. Es kommt darauf an, wie sie gestaltet ist. § 6 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes schreibt vor: „Die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeiter ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen“. Diese Rahmenvorschrift ist ausfüllungsbedürftig und muss präzisiert werden. Vor allem für ältere Beschäftigte in Schichtarbeit müssen Ausstiegsmodelle und ebenfalls generelle Arbeitszeitverkürzungen geprüft werden, um eine frühzeitige Erwerbsminderung zu vermeiden.

Zur Arbeitsorganisation gehören auch die Arbeitsrhythmen, die sog. patterns of work, die menschengerecht auszugestalten sind. Die Aufeinanderfolge von Arbeit und Freizeit, die Organisation von Bereitschaftsdiensten, aber auch die Belastung durch Rufbereitschaft und die zunehmende permanente mediale Erreichbarkeit von Beschäftigten und ihre ständige Einsetzbarkeit sind bekannte Stressoren, die wiederum zu psychischen Fehlbelastungen führen können. § 6 ArbSchG bezieht sich ausschließlich auf Nacht- und Wechselschichten. Das greift deutlich zu kurz. Hier ergeben sich weitere Gestaltungspflichten, die aufgegriffen werden müssen.

Um Arbeitszeit menschengerecht zu gestalten, müssen systematische Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz stärker geahndet werden. Wenn geleistete Arbeitszeit nicht vergütet wird, was nach Angaben der IG Metall zunehmend der Fall ist, entwertet dies die Arbeit. Weder das Arbeitszeitgesetz, noch die Rechtsprechung kennen einen Verfall von Arbeitszeit. Daher muss die Arbeitszeit des Einzelnen in allen Beschäftigungsverhältnissen vollständig bezahlt werden. Betriebliche Regelungen,

die Kappungsgrenzen vorsehen oder Arbeitszeitkonten, bei denen Arbeitszeit ab einer bestimmten Höhe verfällt, darf es nicht geben. Denn die Praxis zeigt, dass der Verfall von Arbeitszeit als Anreiz zur Einhaltung von Arbeitszeitgrenzen fehlschlägt. Und sie zeigt auch, dass Arbeitgeber den Vorteil unentgeltlicher Leistungen gerne für sich nutzen. Die tatsächlich geleistete und erfasste zusätzliche Mehrarbeit soll vermehrt durch Freizeit ausgeglichen werden. Denn nur so kann übermäßige Belastung und damit die Gefahr von physischer Krankheit vermieden werden.

Die Gestaltung der Arbeitsorganisation muss sich stärker an menschlichen Bedürfnissen ausrichten statt ausschließlich an produktionstechnischen Zielen. Dies gilt vor allem auch für die Organisation der sogenannten ganzheitlichen Produktions- und Steuerungssysteme. Betriebe und der öffentliche Dienst müssen schon heute dafür sorgen, dass älter werdende Beschäftigte nicht ihre Gesundheit, Kompetenz und Einsatzfähigkeit verlieren. Gruppenarbeit fördert beispielsweise die soziale Unterstützung. Pausenzeiten müssen individualisiert werden. Darüberhinaus gilt es, die zunehmende Arbeitszeitverdichtung kritisch zu hinterfragen und Arbeitszeiten, Leistungsvorgaben und Personalausstattung so aufeinander abzustimmen, dass psychische Gefährdungen, Überforderung und „freiwillige“ Mehrarbeit verhindert werden. In einigen Unternehmensbereichen ist die Arbeit zunehmend als Projektarbeit organisiert. Hier herrscht in der Regel hoher Kosten- und Zeitdruck. Häufig kommt es daher zu überlangen Arbeitszeiten, die erst nach Hochphasen oder gar nach Abschluss eines Projektes abgeglichen werden können – oder auch verfallen. Überlange Arbeitszeiten über einen längeren Zeitraum, fehlende Pausen und Stressfaktoren führen zu einem eindeutig höheren Gesundheitsrisiko und müssen daher durch eine veränderte Arbeitsorganisation vermieden werden. Zur Förderung der Balance von Arbeit und Privatleben ist bei Projektarbeit außerdem darauf zu achten, dass regelmäßige Pausen und Erholungsphasen bereits während der Projektphase stattfinden. Insgesamt gilt, dass Präventionsstrategien empfehlenswert sind, so beispielsweise achtsamkeitsbasierte Stressmanagementprogramme, denn sie haben die Funktion in belastenden Arbeitsbereichen den Beschäftigten individuelle Unterstützung im Umgang mit Stressauslösern zu geben.

Zu Nummer 3: Gefährdungsbeurteilungen

Nach § 5 Abs. 3 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen, die u.a. die Gestaltung des Arbeitsplatzes, Arbeitsabläufe, Arbeitszeit und die Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten berücksichtigen. In der Praxis geschieht dies jedoch nur marginal. Lediglich 16 Prozent aller Betriebe führen ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen durch, die auch psychische Belastungen berücksichtigen. Vor allem für Arbeitgeberverbände und Handwerkskammern, aber auch für die staatlichen Aufsichtsbehörden ist es geradezu sträflich, diese Ergebnisse zu ignorieren. Denn die nachgewiesenen Defizite im Arbeitsschutz gefährden die Gesundheit und damit das Wohlbefinden und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Es müssen also mehr Informationen und Beratungsangebote bereit gestellt werden.

Über die Chancen der Beschäftigungsfähigkeit Älterer wird nicht erst am Ende ihres Berufslebens entschieden. Entscheidend sind die Jahre davor. Auch ist nicht das Altern oder das Alter das Problem. Um die Arbeitsfähigkeit aller Beschäftigten nachhaltig zu verbessern, müssen daher Arbeitsprozess, Arbeitsorganisation und Arbeitseinsatz alters- und alternsgerecht gestaltet werden. Altersgerecht bedeutet, den besonderen Wandel der physischen und psychischen Leistungsvoraussetzungen bei älteren Beschäftigten zu berücksichtigen. Ältere sind in der Regel nicht weniger, sondern anders leistungsfähig als Jüngere. Alternsgerecht bedeutet, die Arbeitsbedingungen über das gesamte Arbeitsleben hinweg so auszugestalten, dass gesundes Altern möglich ist. Eine alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung erfordert somit eine verbindliche Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und zwar auch altersbezogen. Auch die kumulativen Auswirkungen von Arbeitsbelastungen müssen beachtet werden. Verbunden mit einer sorgfältigen Analyse der betrieblichen Altersstruktur müssen Gefährdungsbeurteilungen dazu führen, die Beschäftigungsfähigkeit für die Dauer des Erwerbslebens zu sichern und die Gesundheit bis ins Rentenalter zu erhalten.

Auch die Art des Arbeitsverhältnisses muss Berücksichtigung finden. Denn es macht einen Unterschied, ob jemand als Leiharbeitskraft zeitlich begrenzt in einem Entleihbetrieb oder festangestellt unbefristet beschäftigt ist. Maßnahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

müssen ebenso einen geschlechtsspezifischen Ansatz aufweisen, denn was für Männer gut ist, muss für Frauen nicht gesundheitsförderlich sein. So zeigt eine Analyse der BKK, dass Frauen wegen Burn-out-Syndrom fast doppelt so häufig krankgeschrieben waren wie Männer. Auch das Europaparlament unterstreicht, dass Männer und Frauen unterschiedlich von berufsbedingten Gesundheitsrisiken sowohl psychosozialer als auch physischer Art betroffen sind. Die Bundesregierung wird daher auch vom Europaparlament aufgefordert, die geschlechtsspezifische Dimension in ihren innerstaatlichen Strategien zu berücksichtigen.

Heute müssen Betriebe selten mit Umsetzungskontrollen rechnen. Die „Unfallverhütungsberichte“ der Bundesregierung sprechen seit Jahren davon, dass „in den Bundesländern der Personalstand der Gewerbeaufsichtsämter – wie in den letzten Jahren schon – weiter kontinuierlich abgebaut wird und parallel dazu die Zahlen von besichtigten Unternehmen rückläufig sind.“ Im Vergleich der Jahre 2005 und 2008 zeigen beispielsweise die Länder Sachsen-Anhalt und Nordrhein-Westfalen einen besonders drastischen Personalabbau bei ihren Aufsichtsbehörden im Arbeitsschutz (um 32,6% und 32,2%). Es folgten Schleswig-Holstein (-26%) und Baden-Württemberg (-21%). Die Bundesregierung wird daher aufgefordert, auf die Länder einzuwirken, damit diese finanzielle Kürzungen bei den staatlichen Aufsichtsbehörden des Arbeitsschutzes zurück genommen werden. Denn guter Arbeitsschutz braucht funktionierende und insbesondere gut qualifizierte Aufsichtsorgane, die eingreifen können, wenn Gefährdungsbeurteilungen fehlen oder unvollständig und nicht ganzheitlich durchgeführt wurden. Zu diesem Zweck muss die Dokumentationspflicht für alle Betriebe gelten. Außerdem müssen Sanktionsmöglichkeiten erarbeitet werden, die den Aufsichtsbehörden die Möglichkeit geben, auf mangelhaften Arbeitsschutz in Betrieben angemessen reagieren zu können. Die Harmonisierung der Grundlagen für die Arbeit der Kontrollbehörden in den Ländern muss weiter vorangetrieben werden.

Zu Nummer 4: Sozialer Arbeitsschutz

Mobbing am Arbeitsplatz ist ein Problem, das in den letzten Jahren stark zugenommen hat. Immer mehr Menschen klagen über ein schlechtes Betriebsklima, das durch Intrigen und Konkurrenzdenken gekennzeichnet ist. Solch ein Klima entlädt sich nicht selten in unterschiedlichen sozialen Konflikten bis hin zum Mobbing. Das hat Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit der Beschäftigten. Es wirkt sich zudem auf die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens aus. Fehlzeiten werden häufiger. Die „innere Kündigung“ wird ausgesprochen und in der Folge nur noch Dienst nach Vorschrift abgeleistet. Das führt nach Angaben des Fehlzeitenreport 2000 zu einem wirtschaftlichen Gesamtschaden von ca. 15 bis 50 Milliarden Euro pro Jahr. Ein großer Teil davon entsteht durch Krankenkosten und Rehabilitationsmaßnahmen.

Betriebe und Behörden sollen daher verpflichtet werden, eine vertrauensvolle Ansprechperson zu benennen. Denn ein gutes Konfliktmanagement ist gleichzeitig Teil eines guten Gesundheitsmanagements. Ziel ist es, eine faire Betriebskultur zu gestalten, in der sich die Menschen auch in Veränderungsprozessen „mitgenommen“ fühlen und nicht in Konkurrenz zueinander geraten. Zu den zentralen Aufgaben der Arbeitsorganisation gehört in diesem Zusammenhang auch die Form der Kommunikation im Betrieb. Neuere Untersuchungen zu typischen Belastungen bei der Arbeit ergeben, dass bestimmte Formen des Umgangs und der Weisung persönlich stabilisierend oder auch destabilisierend wirken. Es gilt daher, den Formen der Kommunikation hohe Aufmerksamkeit zu widmen. Fort- und Weiterbildungsangebote für Vorgesetzte, die sich auf Führung und Kommunikation beziehen, sind in diesem Zusammenhang unerlässlich. Zugleich gilt es, Entlassungen und andere rechtswidrige Vorgänge wegen Whistleblowing zu unterbinden. In dem Antikorruptions-Aktionsplan der G-20-Staaten von November 2010 hat sich auch die Bundesregierung zum Schutz von Whistleblowern bekannt und explizit angekündigt, sie werde bis Ende 2012 Regeln zum Whistleblower-Schutz erlassen und umsetzen. Substanzielle Vorbereitungen sind allerdings bisher nicht ersichtlich. Deshalb haben wir einen Gesetzentwurf in den Bundestag eingebracht.

Zu Nummer 5: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Gerade in kleinen und mittleren Betrieben ist das BEM noch nicht in zufriedenstellendem Ausmaß angekommen. Es besteht weitergehender Informationsbedarf. Diese Betriebe sind außerdem besonders auf einen einfachen Zugang zum Rehabilitationssystem angewiesen und brauchen gerade in Hinblick auf den Verwaltungsaufwand Unterstützung. In ihrer gemeinsamen Empfehlung „Prävention nach § 3

SGB IX“ identifizieren die Rehabilitationsträger „Erwerbspersonen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder besonders belastenden Arbeitsbedingungen“ als Zielgruppe ihres präventiven Handelns. Sie verpflichten sich, durch entsprechende Informationsangebote Arbeitgeber über die Möglichkeiten der Prävention zu informieren und sie in ihrem BEM zu unterstützen. Die zögerliche Haltung der Rehabilitationsträger im Ausbau der gemeinsamen Servicestellen hat auch Auswirkungen auf ihre Möglichkeiten, Arbeitgeber bei der Ein- und Durchführung des BEM zu beraten und zu begleiten. Außerhalb von Modellprojekten gehen die Servicestellen in der Regel nicht auf Betriebe in ihrer Region zu. Es wird zu wenig Personal für diese Aufgabe vorgehalten. Die Kompetenzen der Integrationsämter und Integrationsfachdienste in der Sicherung und Umgestaltung von Arbeitsplätzen sollten daher auch für Betriebe, die bisher keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen, leichter nutzbar sein.

Zu Nummer 6: Mitbestimmung

Die Arbeitswelt muss demokratischer werden. Nur wenn die Arbeitnehmenden, die gewerkschaftlichen Interessenvertretungen und Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen als Korrektiv und bei festgestellten Gefährdungen mehr Einflussmöglichkeiten erhalten, können zukünftig die konkreten Arbeits- und Leistungsbedingungen altersgerecht ausgestaltet werden. Die Mitbestimmungsrechte in Bezug auf Gefährdungsbeurteilungen wurden in den letzten Jahrzehnten in erster Linie vonseiten der Arbeitsgerichte konkretisiert. Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten haben in diesem Zusammenhang auch zu Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts geführt. Laut BAG steht dem Betriebsrat nach § 87 <http://dejure.org/gesetze/BetrVG/87.html> Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der Gefährdungsbeurteilung zu. Das BAG-Urteil vom 11.1.2011 besagt zudem, dass Unterweisungen sich zwingend auf die Ergebnisse von Gefährdungsbeurteilungen stützen müssen. Zur Rechtsklarheit müssen die Entscheidungen gesetzlich nachvollzogen werden.

Gut geregelt können Arbeitszeitkonten einerseits die Flexibilität von Betrieben und andererseits die Zeitsouveränität von Beschäftigten erhöhen. Es besteht aber auch die Gefahr, dass Arbeitszeitkonten zur Entgrenzung und zum Verfall von Arbeitszeiten führen. Insbesondere Lebensarbeitszeitkonten verlangen viel von den Beschäftigten in jungen und mittleren Jahren und gefährden die Leistungs- und Gesundheitsressourcen. Auf dem Weg hin zu mehr alters- und altersgerechten Arbeitsbedingungen ist es also notwendig, auch bei Arbeitszeitkonten klare Regelungen und Mitwirkungsrechte zu erlassen.

Zu Nummer 7: Personalmanagement und Weiterbildung

Sollen die Arbeitsbedingungen altersgerecht als auch altersgerecht ausgestaltet werden, dann kommt es auf eine präventive Arbeitsgestaltung und Personalplanung an, die bereits bei den Jüngeren beginnt und auf diese Weise langfristig wirken kann. Der gesamte Erwerbs- und Berufsverlauf muss in den Blick genommen werden. Durch vorausschauende Personalpolitik und systematische Weiterbildung wird die Beschäftigungsfähigkeit und Innovationsfähigkeit beständig gefördert, damit keine Beschäftigtengeneration von der Teilhabe ausgegrenzt wird. Wie der Fortschrittsreport des Bundesarbeitsministeriums feststellt, partizipieren Ältere an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung immer noch in weitaus geringerem Umfang als Jüngere. 47 Prozent der 35- bis 49-Jährigen nahmen 2007 an einer Weiterbildung teil. Lediglich 6 Prozent der Betriebe bieten spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere an. Dieses niedrige Niveau gilt es, deutlich zu erhöhen. Auch Frauen und insbesondere Niedrigqualifizierte, die von arbeitsbedingten Belastungen besonders betroffen sind, müssen gleichermaßen an Fortbildung und Qualifizierungsmaßnahmen beteiligt werden.

Dringend erforderlich sind parallel dazu Lösungen für gesundheitlich eingeschränkte ältere Beschäftigte. In den produktiven Betriebsbereichen beträgt der Anteil der Einsatzeinschränkungen bei den Beschäftigten, die älter als 50 Jahre sind, sehr häufig zwischen 40 und 50 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten, der nach 30 bis 40 Erwerbsjahren gesundheitsbedingt, zum Teil mehrfache Einsatzeinschränkungen aufweist, nimmt mit steigendem Alter der Belegschaften zu. „Schonarbeit“, die früher für solche Beschäftigungsprobleme vorgehalten wurde, ist der betrieblichen Kostensenkung zum Opfer gefallen. Die Nachfrage nach einer einschränkungsgerecht gestalteten Arbeitsorganisation

wächst jedoch stetig. Zum akuten Handlungsbedarf gehört es also, frühzeitig zu erkennen, wenn ältere Beschäftigte überlastet werden und die Gefahr der Frühverrentung durch integrative und einschränkungsgerechte Einsatzmöglichkeiten zu vermeiden.

Zu Nummer 8: Wissenschaft und Forschung

Die Arbeitsschutzziele der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) betreffen die Felder technische Sicherheit, Unfallverhütung, Gesundheitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung und menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Hierbei sind Aspekte der Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsgestaltung, Arbeitsorganisation und Personalentwicklung eingeschlossen. Es ist zu begrüßen, dass sich die GDA für die Zeit ab 2013 auf das neue Ziel Psyche verständigt hat, obwohl die Arbeitgeberseite dies lange Zeit ablehnte. Jetzt gilt es, dem neuen Arbeitsschutzziel Konturen zu geben, um eine effektive Arbeit zu ermöglichen. Dabei ist es unerlässlich, dass die betriebliche Ebene einbezogen wird und auch die vielfältigen gewerkschaftlichen Initiativen.

Zugleich muss die Arbeitszeitforschung intensiviert werden. Gerade heute besteht hier erhöhter Forschungs(nachhol)bedarf, da die veränderten Leistungsanforderungen im Arbeitsleben und vor allem der Anstieg psychischer Gefährdungen am Arbeitsplatz, in der Arbeitszeitforschung bislang unzureichend untersucht sind. Die Arbeitszeiten sind flexibler geworden und waren dabei einem permanenten Wandel unterworfen. „Unübliche“ Arbeitszeitlegen nehmen zu. Fachleute, Gewerkschaften und auch Arbeitgebende sind daher dringend auf wissenschaftliche Erkenntnisse und empirische Befunde angewiesen, um gesundheitsförderliche und gute Arbeit gestalten zu können.

Zu Nummer 9: Prekäre Beschäftigung

Die zunehmende Flexibilisierung des Arbeitsmarkts führt ebenfalls zu arbeitsbedingten psychischen Belastungen. Die Ausweitung des Niedriglohnsektors, fehlende Mindestlöhne, Werkverträge, ausufernde Leiharbeit und immer mehr befristete Beschäftigung führen zu Ängsten. Dieser Trend ist ungebrochen. So zeigen die Zahlen des Statistischen Bundesamts, dass der Beschäftigungsaufbau im Jahr 2010 zu 75 Prozent auf atypische Beschäftigungsformen zurückzuführen ist. Den Leiharbeitskräften gehen Arbeitsplatzunsicherheit, mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten, wechselnde Einsatzorte und auch die niedrige Entlohnung auf die „Nerven und Knochen“. Leiharbeit macht also krank. Deshalb muss die Leiharbeit umfassend reguliert werden. Ab dem ersten Tag der Beschäftigung muss der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gelten und auch das Synchronisationsverbot muss wieder eingeführt werden. Ebenso muss die sachgrundlose Befristung von Verträgen abgeschafft werden. Auch eine klare Abgrenzung zwischen Leiharbeit und Werkverträgen ist notwendig. Jegliche Arbeit hat ihren Wert. Beschäftigte müssen von ihrem Lohn leben können. Deshalb sind ein gesetzlicher Mindestlohn als Unterseite und mehr branchen- sowie regionenspezifische Mindestlöhne notwendig. Außerdem müssen die Regelungen im Tarifvertragsgesetz für mehr allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträgen reformiert werden.

Zu Nummer 10: Flexible Rentenzugänge

Ein langes und gesundes Arbeitsleben für wirklich alle Beschäftigten wird eine Utopie bleiben. Daher brauchen Beschäftigte flexible Übergänge in die Rente. Rahmenbedingungen für eine Teilrente ab dem 60. Lebensjahr müssen dringend geschaffen werden, damit die Beschäftigten nicht gezwungen sind vollständig in Rente zu gehen, obwohl sie teilweise noch arbeiten und somit auch ihre Rente verbessern können. Vor allem müssen die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Erwerbsminderungsrente verbessert werden, denn Beschäftigte mit arbeitsbedingten Krankheiten müssen aufgefangen werden. Darüber hinaus wird die Bundesregierung aufgefordert, eine Garantierente zum Schutz gegen Altersarmut einzuführen. Denn es muss gewährleistet werden, dass Menschen nach den gesunden und aktiven Jahren nicht ein Leben in Armut führen müssen.