

**Grußwort von Frau Senatorin Prüfer-Storcks anlässlich der Fachtagung
„Gute Arbeit – gesunde Arbeitsbedingungen?“ des DGB am 30.09.2014**

- es gilt das gesprochene Wort -

Sehr geehrte Frau Karger,
sehr geehrte Frau Fehrs,
sehr geehrte Frau Heese,
sehr geehrte Damen und Herren,
ich freue mich, Sie zur diesjährigen
Fachtagung des Deutschen
Gewerkschaftsbundes zu begrüßen.

Das heutige Motto „Gute Arbeit – gesunde Arbeitsbedingungen“ weist ganz deutlich auf einen Zusammenhang hin: Arbeit und Gesundheit stehen in enger Beziehung. Für mich als Senatorin der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, zu der auch das Amt für Arbeitsschutz gehört, ist „Gute und gesunde Arbeit“ ein wichtiges und bedeutsames Handlungsfeld.

Vielen Beschäftigten geht es nicht nur ums Geldverdienen, sondern auch um die Qualität ihrer Arbeit: Arbeit spielt in ihrem Leben nicht nur eine zentrale Rolle, weil sie damit ihren Lebensunterhalt sichern können.

Viele Aspekte machen eine „gute Arbeit“ aus:
Gibt es Lob und Anerkennung oder nur Kritik?
Können die eigenen Fähigkeiten eingesetzt
und neue erworben werden? Stehen die
Arbeitsanforderungen in einem
angemessenen Verhältnis zu den zur
Verfügung stehenden Ressourcen?
Funktioniert die Zusammenarbeit? Ermöglicht
die Arbeit ein ausgewogenes Verhältnis von
beruflichen und privaten Aktivitäten?

Diese und ähnliche Fragen zeigen, wie
vielfältig die Anforderungen aus Sicht der
Erwerbstätigen an eine „gute Arbeit“ sein
können.

Meine Damen und Herren,
die Arbeitsverhältnisse und
Arbeitsbedingungen verändern sich
unentwegt. Ein schneller Wechsel von
Technologien, Arbeitsverfahren und
Organisationsformen stellt Beschäftigte unter
einen erheblichen Anpassungsdruck.
Restrukturierungen gehören fast zur
Tagesordnung.

Und der mögliche Wechsel von Aufgaben, Kollegen, Vorgesetzten und Arbeitsorten birgt für jeden Betroffenen ein großes Potential an Unsicherheit.

Schlagwortartig zusammengefasst heißt das: Wir werden schneller und flexibler und dabei werden wir zugleich aber älter und weniger!

Leistungsfähige und innovative Unternehmen sind auf motivierte und zufriedene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen angewiesen.

Wenn Beschäftigte länger, engagiert und motiviert arbeiten sollen, dann brauchen wir umso dringender gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen. Die Arbeit muss auch altersgerecht gestaltet sein.

Wie aber sehen Arbeitsbedingungen heute aus?

Termin- und Leistungsdruck, Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit, monotone Arbeit und Multitasking gehören zu den häufigsten Belastungsfaktoren, die Beschäftigte benennen. Das belegt nicht nur der bundesweite Stressreport, sondern auch die repräsentative Beschäftigtenbefragung meiner Behörde:

Von den fast 1200 befragten Erwerbstätigen arbeiten 45 Prozent häufig unter Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit. 43 Prozent sind häufig Termin- und Leistungsdruck ausgesetzt. Auf Rang 3 folgt der Ärger über Vorgesetzte, Kollegen oder Kunden.

Fast jeder fünfte Hamburger Beschäftigte ärgert sich bei der Arbeit häufig. Viele Befragte leisten regelmäßig Überstunden, arbeiten in Schicht- und Nachtarbeit und häufig an Wochenenden. Belastende Arbeitsbedingungen stehen in der Hamburger Befragung in Beziehung zu vielen Gesundheitsindikatoren.

So gehen beispielsweise Belastungsfaktoren wie Störungen, Überforderung, Leistungsdruck oder Ärger über Vorgesetzte, Kollegen oder Kunden häufiger mit einem schlechten seelischen Befinden einher.

Auch die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter steht in Beziehung zur Arbeitsbelastung. Wir haben die Hamburger Beschäftigten gefragt: Wenn Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand denken, meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?

Das Ergebnis: Nur um die 40 Prozent der Befragten mit hohen Arbeitszeitbelastungen, körperlichen oder psychischen Belastungen glauben, ihre Tätigkeit bis zum Alter von 67 ausüben zu können.

Auch wenn eine direkte Beziehung zwischen arbeitsbedingter psychischer Belastung und psychischen Störungen selten vorkommt, können bestimmte Belastungskonstellationen am Arbeitsplatz und fehlende Ressourcen zur

Bewältigung psychische Störungen mit verursachen oder verstärken.

Der Anteil der durch psychische Störungen verursachten Arbeitsunfähigkeit hat sich in den letzten 15 Jahren fast verdoppelt. 55 Mio. Fehltage im Jahr sind darauf zurückzuführen.

41 Prozent der bundesweiten Rentenneuzugänge wegen Erwerbsunfähigkeit entfallen heute auf Diagnosen psychischer Störungen.

Wir sollten nicht akzeptieren, dass Beschäftigte frühverrentet werden müssen, die im Durchschnitt noch nicht einmal das 50ste Lebensjahr erreicht haben. Wir dürfen nicht nur sensibilisieren, empfehlen und Handlungshilfen an die Unternehmen verteilen, wir müssen politisch handeln und die rechtliche Regelungslücke in der Arbeitsschutzgesetzgebung schließen. Dafür setze ich mich seit 2 Jahren ein.

Wir wissen als Arbeitsschutzbehörde, dass es ein erhebliches Umsetzungsdefizit bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen gibt.

Je nach Betriebsgröße berücksichtigen zwischen 6 und 30 Prozent der Betriebe in ihrer Gefährdungsbeurteilung auch psychische Belastungsfaktoren. Das lässt erkennen, wie viel in diesem Themenfeld noch zu leisten ist.

Zwar ist das Thema in vielen Köpfen angekommen, die betriebliche Umsetzung steckt jedoch noch in den Kinderschuhen. Solange die Anforderungen an den Umgang mit psychischer Belastung in der Arbeitsschutzgesetzgebung nicht verbindlich festgelegt sind, wird dies auch so bleiben.

Dabei gibt es eine Vielzahl von guten Argumenten für eine Rechtsverordnung und ein gewichtiges Argument liefern die Unternehmensleitungen selbst:

Eine europäische Umfrage ergab im Jahr 2009, dass neunzig Prozent der befragten deutschen Unternehmensleitungen im Arbeitsschutz handeln, um gesetzliche Verpflichtungen zu erfüllen. Hinzu kommt, dass Unternehmensleitungen nach Rechtssicherheit verlangen.

Ein Gesetzgeber, der nicht klar sagt, welche Maßstäbe er für eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung anlegt, macht sich unglaublich. Es wäre ja gerade so als würde man Verkehrsteilnehmer darüber im Dunkeln lassen, ob sie bei „Rot“ halten müssen, ihnen aber Bußgeldbescheide schicken, wenn sie es nicht tun.

Die Anforderungen an einen systematischen Umgang mit arbeitsbedingter psychischer Belastung gehören – wie bei anderen Gefährdungen - in eine konkretisierende Verordnung zum Arbeitsschutzgesetz. Das erleichtert Unternehmen, ihre Pflichten zu erfüllen und gibt ihnen die gewünschte Rechtssicherheit.

Meine Damen und Herren,
was sollen Unternehmen nach unserem
Verordnungsentwurf zukünftig tun? Wir
fordern mit der Verordnung, dass
Unternehmen verpflichtend ermitteln, ob und
welche Gefährdungen durch psychische
Belastung am Arbeitsplatz auftreten:
Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation,
Arbeitsrhythmus und soziale Bedingungen
gehören auf den Prüfstand.

Um Gesundheitsgefährdungen durch
arbeitsbedingte psychische Belastungen
nachhaltig zu verringern, helfen – oft gut
gemeinte - Maßnahmen nicht, die sich
einseitig auf das Verhalten der Beschäftigten
richten:

Unternehmen, die mit Kursen zur
Stressprävention die Widerstandskraft ihrer
Belegschaft erhöhen wollen, aber am Termin-
und Zeitdruck, monotonen Tätigkeiten oder
ständigen Störungen und Unterbrechungen
nichts ändern, erfüllen die grundlegenden

Anforderungen an Maßnahmen des Arbeitsschutzes nicht.

Gute Arbeit und gesunde Arbeitsbedingungen heißt eben nicht nur: iss gesund, beweg Dich und entspann Dich.

Damit Unternehmen die Anforderungen kennen und wissen, was von ihnen verlangt wird, benennt der Verordnungsentwurf solche Maßnahmen, die Belastungen verringern oder vermeiden.

Ebenso sind Risikofaktoren und Gestaltungsgrundsätze beschrieben, die Betriebe berücksichtigen müssen.

Es steht nicht in dieser Verordnung, bis wann Mitarbeiter erreichbar sein müssen oder wie oft sie bei der Arbeit gestört werden dürfen. Das muss jeder Betrieb mit seinen Beschäftigten gemeinsam regeln. Denn eine wichtige Voraussetzung für die Wirksamkeit ist es, Beschäftigte am Prozess der Gefährdungsbeurteilung zu beteiligen.

Nur mit den Beschäftigten gemeinsam lassen sich praktikable und wirksame Lösungen für bessere Arbeitsbedingungen entwickeln.

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein Instrument der Prävention. Zu einer Präventionskultur gehört auch eine Führungskultur, die dem Einfluss gerecht wird, den Führungskräfte auf die Gesundheit ihrer Beschäftigten haben: Soziale Unterstützung, Anerkennung und Wertschätzung wirken gesundheitsfördernd.

In der Hamburger Befragung zeigt sich bei den Antworten zur „Unterstützung durch Vorgesetzte“, zum „Führungsverhalten“ oder zur „Anerkennung geleisteter Arbeit“, dass vor den Unternehmen in Bezug auf ihre Führungskultur noch ein Stück „gute Arbeit“ liegt.

Aber Führungskräfte stehen oft selbst unter hohem Druck und „Führungskraft“ ist kein Ausbildungsberuf. Kein Studium oder Meisterkurs befähigt zum „gesunden“ Umgang mit Beschäftigten.

Es ist die Aufgabe des Unternehmens, seine Führungskräfte zu qualifizieren, ihre sozialen Kompetenzen zu entwickeln und zu fördern, damit Beschäftigte leistungsfähig und leistungsbereit ihre Arbeitsanforderungen erfüllen können.

Eine gesundheitsförderliche Führungskultur gehört zur Prävention dazu. Deshalb enthält unser Verordnungsentwurf auch die Pflicht für Unternehmen, ihre Führungskräfte entsprechend zu qualifizieren.

Der Verordnungsentwurf der Länder Hamburg, Brandenburg, Bremen, Nordrhein-Westfalen zum „Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch psychische Belastung“ liegt der Bundesregierung seit Anfang Mai des letzten Jahres vor. Sie wurde durch Bundesratsbeschluss aufgefordert, eine solche Verordnung zu erlassen.

Ich bin überzeugt, dass diese Hamburger Initiative letztendlich erfolgreich sein wird, auch wenn die Bundesregierung diesen Schritt bisher noch nicht gegangen ist.

Bis dahin werden wir hier in Hamburg ein niedrigschwelliges Beratungsangebot für Beschäftigte, Mitarbeitervertretungen und Personalverantwortliche aufbauen. Und wir werden die Zahl der Klein- und Mittelbetriebe mit einer funktionierenden Arbeitsschutzorganisation deutlich steigern.

Meine Damen und Herren,
wenn wir das Ziel „Gute Arbeit und gesunde Arbeitsbedingungen“ erreichen wollen, dann müssen Arbeitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung und betriebliches Wiedereingliederungsmanagement eng miteinander verzahnt werden. Nur so können sich „gesunde“ Organisationen entwickeln.

Deshalb setze ich mich im Bund dafür ein, dass wir endlich ein Präventionsgesetz bekommen, dass auch einen Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung ermöglicht. Das ist nicht nur Aufgabe der Krankenkassen, hier sind Bund, Länder, Kommunen und alle Sozialversicherungen gefragt.

Auch die Arbeitslosenversicherung muss den Auftrag haben, die Gesundheit und damit auch die Arbeitsfähigkeit ihrer Versicherten zu fördern.

Ich wünsche mir, dass die Bundesregierung die angesprochenen Regelungen möglichst schnell umsetzt und dass mehr Unternehmen ihrer Verantwortung für den Schutz ihrer Beschäftigten gerecht werden.

Ihnen wünsche ich eine interessante Veranstaltung und viele Anregungen für „gute Arbeit und gesunde Arbeitsbedingungen“.