

Einleitung: Anti-Stress-Initiativen

Was lange als Tabu galt, macht heute Schlagzeilen. Psychostress am Arbeitsplatz ist allgegenwärtig und mutiert zu dem zentralen Problem der menschengerechten Arbeitsgestaltung. Burnout ist auf dem Vormarsch. Psychische Belastungen ziehen ein umfassendes Krankheitsgeschehen nach sich. Allein die Zahl der psychischen Störungen ist in den letzten zehn Jahren geradezu explodiert. Die Fehlzeiten in den Betrieben aufgrund psychischer Leiden haben in dieser Zeit um 80 Prozent zugenommen. Krankenkassen bezeichnen Burnout bereits als neue Volkskrankheit. Der Arbeitsplatz gilt dabei als Stressfaktor Nummer Eins. Jetzt ist es Zeit, über das Problem nicht nur zu reden, sondern etwas dagegen zu tun. Die neue Ausgabe des Jahrbuchs Gute Arbeit lotet aus, welche Handlungsmöglichkeiten dazu bestehen und welche Praxiserfahrungen bereits vorliegen. *Laurent Vogel* erörtert das Problem aus der europäischen Perspektive und arbeitet den engen Zusammenhang von psychischen Belastungen und der Arbeitsorganisation heraus. Genau hier müssen wirksame Gegenstrategien im Interesse der Beschäftigten ansetzen. Das erfordert ein durchdachtes kollektives Handeln der Gewerkschaften, das die verbreitete Individualisierung des Problems überwindet. Dem demografieorientierten Aspekt dieses Handelns gehen *Hans-Jürgen Urban* und *Klaus Pickshaus* genauer nach. Hier kristallisiert sich ein zentraler Trend der kommenden Jahre heraus, der auch einen Bezugsrahmen für die Anti-Stress-Initiativen der Gewerkschaften und anderer Akteure bildet. Denn die Kombination von hohen physischen und psychischen Belastungen begünstigt prekäre Erwerbsverläufe und prekäre Altersübergänge, und sie schafft vermehrt prekäre Situationen am Ende des Erwerbslebens. Eine wirksame Anti-Stress-Initiative muss deshalb auch Bestandteil eines demografieorientierten Strategieansatzes sein, der die unterschiedlichen generationenspezifischen Problemlagen berücksichtigt.

Auf der politischen Ebene sind die Dinge in Bewegung gekommen – die gewerkschaftlichen Forderungen, den psychischen Belastungen im Regelsystem des Arbeitsschutzes einen eigenständigen, höheren Stellenwert zu geben, und die bestehende Schutzlücke zu schließen, sind ein – teilweise kontrovers diskutiertes – Thema der öffentlichen Debatten geworden und entwickeln politische Wirksamkeit. *Elke Hannack* und *Lothar Schröder* skizzieren die Umrisse eines Gesamtpaketes zum Abbau psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, das Defizite im Arbeitsschutzregelwerk überwinden, Gesetzeslücken sowohl im staatlichen als auch im berufsgenossenschaftlichen Recht schließen, Sanktionen verschärfen und Beteiligungsrechte der Beschäftigten stärken will. *Andrea Fergen* stellt insbesondere die IG Metall-Initiative zu einer Anti-Stress-Verordnung vor, dokumentiert sie im Wortlaut und sondiert das politische Umfeld, in dem die Initiative Wirkung entfaltet hat. Diese Wirkung reicht inzwischen weit in die politischen Institutionen hinein – im Oktober 2012 haben etliche Bundesländer einen eigenen Anlauf zu einer Anti-Stress-Verordnung unternommen, und die Bedingungen, das Problem ernsthaft anzupacken, sind besser geworden.

Angesehene Wissenschaftler wie die Professoren *Johannes Siegrist*, *Peter Richter* und *Mathias Berger*, *Carlotta Schneller* und *Wolfgang Maier* untersuchen aus ihrer jeweiligen Fachspezifik die Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, psychischen Belastungen, Stress und Burnout, stützen die politischen Forderungen nach einem verbindlicheren Regelwerk und besserer Prävention. Sie formulieren Anforderungen an eine qualifizierte Gefährdungsbeurteilung, die psychische Belastungen am Arbeitsplatz einschließt. Mit dem Engagement dieser Wissenschaftler zeigen sich neue Möglichkeiten der Kooperation zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften für humane Arbeitsgestaltung. Dass es bei der Bewältigung des Problems psychischer Belastungen und Störungen zuvörderst vor allem um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen geht, belegt auch *Gudrun Fallers* kritische Auseinandersetzung mit dem Resilienzkonzept. *Volker Wanek* unterzieht die wichtigsten Arbeitsstressmodelle einer Prüfung und kommt zu dem Schluss, dass durchaus

praxistaugliche Ansätze zur Verfügung stehen, um psychische Belastungen und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten genauer zu erfassen. Es sind vor allem zwei Entwicklungen – so zeigt *Jutta Krellmann* in ihrem Beitrag auf –, die maßgeblich verantwortlich sind für den Anstieg des psychischen Leidensdrucks im Arbeitsleben, nämlich die renditemotivierten Veränderungen der Arbeitsorganisation und die politisch eingeleitete Prekarisierung des Arbeitsmarktes. Deshalb müssen politische Gegenmaßnahmen auch sehr viel grundsätzlicher angegangen werden. Eine Anti-Stress-Verordnung und eine umfassende Anti-Stress-Politik gehören dazu.

Impulse für die Gefährdungsbeurteilung

Auf der betrieblichen Ebene ist die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz das entscheidende Instrument, um psychische Belastungen genauer zu identifizieren, zu bewerten und ihnen präventive und nachhaltige Gestaltungskonzepte entgegenzusetzen. Dabei müssen durchgängig starke Widerstände der Arbeitgeberseite überwunden werden. Außerdem empfinden die betrieblichen Akteure Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen durchaus zu Recht als schwierig und die inzwischen dafür bereit stehende Vielfalt an Instrumenten und Methoden als unübersichtlich. Den Interessenvertretungen mit ihren Mitbestimmungsrechten kommt hier eine wichtige Funktion als Motor und Impulsgeber zu. Ihre Initiativen und praktischen Erfahrungen – auch der ihnen behilflichen Akteure wie Beratungs- und Weiterbildungsinstitutionen der Gewerkschaften – bilden einen weiteren Schwerpunkt des Jahrbuches. Durch alle Beiträge dieses Abschnitts zieht sich die Erkenntnis, dass die Beschäftigten selbst nicht Schutzobjekt wohlmeinender Akteure sind, sondern als Experten ihrer eigenen Arbeit aktiv Beteiligte am Geschehen sein müssen.

Ines Roth und *Nadine Müller* demonstrieren das am Beispiel der Beschäftigtenbefragungen des DGB-Index Gute Arbeit. Dieser hat sich als ein arbeitswissenschaftlich solides und in der Praxis bewährtes und gut handhabbares Instrument einer beteiligungsorientierten Gefährdungsbeurteilung erwiesen, auch hinsichtlich der Einbeziehung psychischer Belastungen. Die Praxistauglichkeit des DGB-Index für eine gute Gefährdungsbeurteilung zeigt auch *Mary Lindner* auf und erläutert dabei die einzelnen Schritte, die dabei auf der betrieblichen Ebene zu gehen sind.

Der wissenschaftliche Kenntnis- und Diskussionsstand zu psychischen Belastungen und den Stressfolgen, so führt *Peter Richter* aus, spricht eindringlich dafür, psychische Belastungen immer in eine Gefährdungsbeurteilung zu integrieren und diese als Pfad zu einer nachhaltigen Verhältnisprävention zu nutzen. Verbesserungen im Arbeitsschutzrecht wie die von der IG Metall vorgeschlagene Anti-Stress-Verordnung können dabei sehr hilfreich sein.

Dieter Hummel und *Heinrich Geißler* werfen einen kritischen Blick auf die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte bei der Gefährdungsbeurteilung und geben praktische Hinweise, wie diese genutzt werden können. *Jens Gäbert* und *Rolf Satzer* fassen wichtige Erfahrungen mit Einigungsstellen zur Durchsetzung von Gefährdungsbeurteilungen zusammen. *Klaus Pickshaus* unterstreicht die wichtige Rolle einer vorausschauenden Gefährdungsbeurteilung auch bei den häufigen Restrukturierungen, die in Betrieben und Verwaltungen an der Tagsordnung sind. In den Beiträgen von *Claudia Weber*, *Olaf Harms* und *Bärbel Stut* werden Beispiele guter Praxis im Dienstleistungsbereich vorgestellt: Es geht um Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen, in einem Fall bei der Postbank, im anderen in einem Call Center der Versicherungswirtschaft. Erfahrungen der Bildungsarbeit mit Betriebs- und Personalräten zeigen, welche Schwierigkeiten, welche Erfolgsfaktoren aber auch für Interessenvertretungen bestehen, um ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen in Gang zu setzen. Dass Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen auch einen Gender-Aspekt haben und haben sollten, weil in diesem Zusammenhang tradierte Geschlechterrollenbilder wirksam sind, erläutern *Michael Gumbel*, *Sonja Nielbock* und *Heike Werner*. *Bettina Seibold*, *Dagmar Bürkardt*, *Sylvia Stiehler* und

Monika Lersmacher fassen die Erfahrungen eines Projekts zur betrieblichen Weiterbildung für Frauen zusammen.

Der Dienstleistungssektor – längst der größte Wirtschaftsbereich mit den meisten Beschäftigten – stellt in seiner Größe, Vielfalt und Zerklüftung gewerkschaftliche Dienstleistungspolitik vor große Herausforderungen, wenn Dienstleistungsarbeit gut und innovativ gestaltet werden soll. Die Konturen einer gewerkschaftlichen Dienstleistungspolitik auf der Höhe der Zeit skizziert *Wolfgang Uellenberg-van Dawen*. *Nadine Müller* und *Ines Roth* fassen die Ergebnisse des aktuellen „Innovationsbarometers“ zusammen, einer zweijährlichen Befragung von Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräten in der Dienstleistungsbranche zum Innovationsklima in den Unternehmen. Die Ergebnisse zeigen, dass innovative Dienstleistungsarbeit nicht ohne Beteiligung der Beschäftigten möglich ist, dass diese aber in einem Innovationen gefährdenden Ausmaß vernachlässigt wird – vor allem in Form von unzureichender Zeitautonomie. *Gerd Ernst* und *Claus Zühlke-Robinet* erläutern, dass und wie gute Dienstleistungsarbeit auch in hohem Maße produktiv sein kann. Schließlich setzt sich *Wolfgang Storz* mit dem Konzept Gute Arbeit auseinander, das er als widerständiges Projekt charakterisiert, das erfolgreich sein kann und erfolgreich ist, wenn es mit einer guten Kommunikationsarbeit verbunden wird.

Der von *Joseph Kuhn*, *Uwe Lenhardt* und *Jürgen Reusch* zusammengestellte Datenanhang mit zahlreichen Grafiken und Tabellen bietet eine Materialsammlung zur aktuellen Entwicklung der Arbeitsbedingungen und rundet den gegenwärtigen Diskussionsstand ab. Er konzentriert sich auf den Schwerpunkt psychische Belastungen, Arbeitsstress und betriebliche und überbetriebliche Alternativen.

Herausgeber und Redaktion