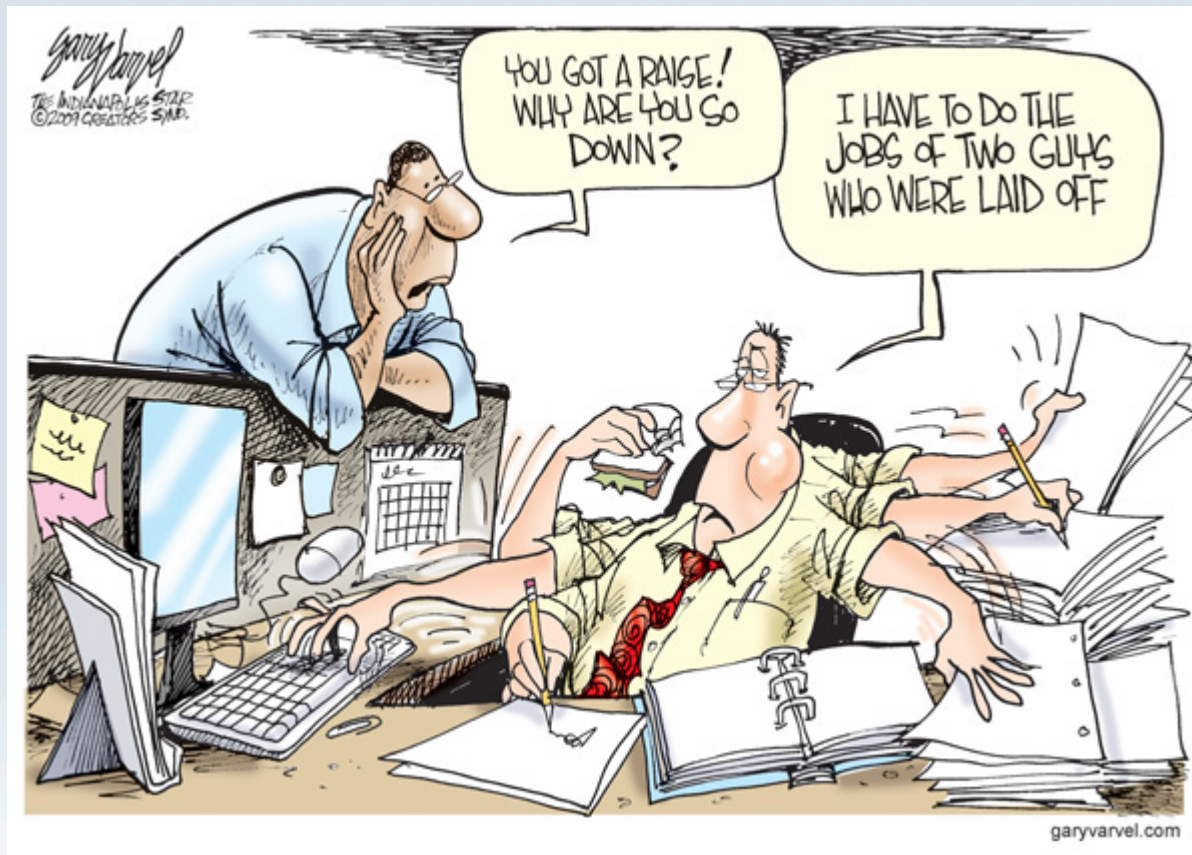




**Zukunft Prävention – Alter(n) geht was? Länger gesund im Job
Berlin, Auditorium Friedrichstraße
10. Oktober 2012**

**„Digitale Gesellschaft – Neue Initiativen zum
Arbeitnehmerschutz“**

**Michael Koll
Leiter der Unterabteilung Arbeitsschutz
Bundesministerium für Arbeit und Soziales**





Digitale Gesellschaft - Zunahme psychischer Belastungen in der Arbeitswelt I

- zunehmende geistige Arbeit und steigende Anforderungen an Qualifikation und Weiterbildung,
- fortlaufende Beschleunigung von Fertigungs-, Dienstleistungs- und Kommunikationsprozessen,
- verstärkter Einsatz neuer Technologien, die permanente Erreichbarkeit ermöglichen, zunehmende Arbeitsunterbrechungen und „Entgrenzung“ der Arbeit



Digitale Gesellschaft - Zunahme psychischer Belastungen in der Arbeitswelt II

- erhöhte Eigenverantwortung der Beschäftigten bei steigender Komplexität der Arbeitsanforderungen,
- diskontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse, steigende Mobilitätsanforderungen und wachsende berufliche Unsicherheit, etwa im Kontext von Restrukturierungsprozessen,
- zunehmender Arbeitsumfang bei gleichbleibendem oder sinkendem Personalbestand.



Fakten

- 53,5 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Störungen im Jahr 2010,
- Arbeitsunfähigkeitstage wegen psychischer Störungen haben seit 1997 um 83,3 % zugenommen,
- 2010: 39,3 % der insgesamt zuerkannten Berentungen wegen Erwerbsminderung gehen auf psychische Störungen zurück (ohne Sucht und Psychosen),
- Durchschnittsalter bei Berentung auf Grund psychischer Störungen beträgt 48 Jahre,
- Die Produktionsausfallkosten durch Psychische und Verhaltensstörungen werden auf 5,1 Mrd. € geschätzt.



Definitionen

- Psychische Belastung und Beanspruchung – neutral definierte Konzepte
- Psychische Belastung wird definiert als „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“
- Psychische Beanspruchung ist „die unmittelbare (nicht die langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.“



Auswirkungen psychischer Belastungen

- Stressoren als Belastungen mit negativen Beanspruchungsfolgen (psychische Ermüdung, psychische Sättigung, herabgesetzte Vigilanz)
- Langfristige Folgen: erhöhte Risiken für psychische und Verhaltensstörungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen
- aber: Psychische Belastung i.S. der Definition nicht per se negativ zu bewerten, kann auch aktivierende, entwicklungsförderliche und damit positive Effekte haben.



Ursachen für psychische- und Verhaltensstörungen sind multifaktoriell

- Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass neben der individuellen Disposition, die für das Auftreten vieler psychischer Erkrankungen (Psychosen, Neurosen u. a.) ursächlich sind, psychische Belastungen aus der Arbeitswelt, aber auch schwerwiegende Lebensereignisse, eine Rolle spielen.



Arbeitsweltbezogene Gefährdungsfaktoren

- Arbeitsinhalt/ Arbeitsaufgabe
- Arbeitsorganisation
- soziale Beziehungen und Führung
- Arbeitsumgebung

BMAS-Bausteine zur Förderung der Prävention arbeitsbedingter psychischer Störungen:

- Psychische Gesundheit als neuen Schwerpunkt des Arbeitsschutzes etablieren, Informationsveranstaltungen durchführen
- BMAS und BAuA bringen sich in die **GDA-Aktivitäten** ein
- Unternehmen und Beschäftigte unterstützen: z. B. durch Handbuch zur Gefährdungsbeurteilung, **Handlungshilfen** für Mitarbeiter und Führungskräfte, e-learning tools für Führungskräfte etc., insbesondere aus INQA,
- **Forschung** aktivieren (z.B. BAuA, IfADo),
- Vorschriften- und **Regelwerk** prüfen (z. B. Ergonomie, Arbeitsumgebung)



Ziele der GDA-Periode ab 2013

- Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel- Skelett-Bereich
- Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes
- Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen

Arbeitspakete des Arbeitsprogramms „PSY“

- Information, Sensibilisierung, Motivation von Arbeitgebern und Beschäftigten
- Erarbeitung eines Leitfadens für die Arbeitsschutzbehörden der Länder und Aufsichtspersonen der UVT
- Qualifizierung der Aufsichtsbeamtinnen und -beamten der Länder und der Aufsichtspersonen der UVT
- Entwicklung und Durchführung von Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen für betriebliche Adressatengruppen



Weiteren Arbeitspakete des Arbeitsprogramms „PSY“

- Verbreitung und Entwicklung praxisgerechter Handlungshilfen und Unterstützungsangebote für Betriebe und Beschäftigte zur menschengerechten Arbeitsgestaltung, zur Durchführung ganzheitlicher Gefährdungsbeurteilung und zur individuellen Ressourcenstärkung
- Identifizierung und Verbreitung guter Praxisbeispiele und Handlungsansätze z. B. aus INQA
- Schwerpunktaktivitäten der Länder und UVT

Angebote der Kooperationspartner

- GKV-Spitzenverband
- BGF Institut der AOK
- Verband Dt. Betriebs- und Werksärzte e. V. (VDBW)
- BKK BV
- Aktionsbündnis Seelische Gesundheit
- DGAUM
- Institutionen der Sozialpartner
- Kammern
- Universitätsinstitute

Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“

Ziel: Das Thema „Psychische Belastung“ gleichwertig neben den klassischen Fragestellungen in die Aufsichtstätigkeit etablieren und die Unternehmen motivieren, den Prozess der Gefährdungsbeurteilung in den betrieblichen Abläufen zu verankern.

dazu:

- anforderungsgerechte Qualifikation des Aufsichtspersonals sicherstellen,
- erforderliche Personalressourcen bereitstellen,
- Zwei-Ebenen-Modell der Beratung mit Generalistenkompetenz des Aufsichtspersonals und spezifischem Fachwissen von Experten.



Beispiel BAuA-Handbuch

- Anfang 2013 wird das BAuA-Handbuch „Gefährdungsbeurteilung bei psychischer Belastung“ erscheinen.
- Das Handbuch ist an Arbeitgeber gerichtet und gibt erstmals einen Überblick über erprobte Instrumente, präsentiert Unternehmen verschiedener Branchen und Größe, die diese angewandt haben, gibt konkrete Tipps für Vorgehen, nennt externe Unterstützung, stellt Mindestanforderungen an die Gefährdungsbeurteilung dar, arbeitet Kosten und Nutzen heraus

Interesse des BMAS: Für gute Unternehmenskultur werben

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

- seit 10 Jahren „am Markt“; erreicht jetzt 2.000 Unternehmen mit mehr als zwei Millionen Beschäftigten.
- wendet sich vor allem an KMU, um möglichst große Breitenwirkung zu erzielen.
- bietet Hilfe bei der Problemanalyse z. B. mit dem Instrument inqa-unternehmenscheck.de.
- hilft bei der Problembeseitigung z. B. mit ausgebildeten Beratern, Best-Practice-Beispielen, Leitfäden etc.



Beispiel Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - PsyGA“

- In dem INQA-Projekt **PsyGA transfer** wurden Handlungshilfen für Führungskräfte und Beschäftigte zum Umgang mit psychischen Belastungen in der Arbeitswelt entwickelt, u.a. z. B. kurze Checks, „Wie belastet bin ich selbst?“ oder „Wie belastet sind meine Mitarbeiter?“, die auf eine frühzeitige Erkennung von Belastungen ausgerichtet sind.
- Alle Handlungshilfen sowie Beispiele Guter Praxis finden sich unter <http://psyga-transfer.de/>.

Forschungsschwerpunkte der BAuA

Die Forschung der **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin** konzentriert sich auf drei Forschungsschwerpunkte:

1. Auswirkungen neuer Technologien auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
2. Psychische Belastungen vor dem Hintergrund neuer Arbeitsformen
3. Multifaktorielle Genese arbeitsbedingter Erkrankungen

2. Psychische Belastungen vor dem Hintergrund neuer Arbeitsformen

Psychische Belastungen und neue Arbeitsformen: psychosoziale Gesundheitsrisiken und Ressourcen zur Förderung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit werden identifiziert und analysiert sowie innovative gesundheitsförderliche Arbeitszeitmodelle begründet und beschrieben.

Mentale Gesundheit und kognitive/emotionale Leistungsfähigkeit: Wirkung moderner informationsintensiver Arbeitsanforderungen auf die Arbeits- und kognitive Leistungsfähigkeit wird erforscht; die Wechselwirkung zwischen arbeitsbezogenen Faktoren und individuellen Ressourcen wird aufgeklärt.

3. Multifaktorielle Genese arbeitsbedingter Erkrankungen

Muskel-Skelett-System: die beruflichen Einflussfaktoren auf die Entstehung von arbeitsbezogenen Beschwerden und Erkrankungen im Muskel-Skelett-System werden analysiert, es werden effektive Präventionsmaßnahmen entwickelt, die speziell im Betrieb nachhaltig implementiert werden können

Herz-Kreislauf-System: arbeitsbedingte Risikofaktoren (Zeitdruck, Schichtarbeit, Mobbing, prekäre Beschäftigungsverhältnisse) sowie physikalische bzw. chemische Faktoren werden identifiziert und ihr Zusammenwirken analysiert sowie Präventionsstrategien bewertet.

Forschungsschwerpunkte am IfADo

Die Forschung am **Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU-Dortmund** konzentriert sich auf drei Forschungsschwerpunkte:

1. Toxikologie
2. Immunologie
3. Kognitionswissenschaften
4. Ergonomie

2. Immunologie

In welcher Weise beeinflussen Stress, Schichtarbeit und Chemikalien Komponenten des Immunsystems?

Haben diese Einflüsse gesundheitliche Konsequenzen, zum Beispiel für Virusinfektionen und Tumorerkrankungen?

Durch welche Kontrollmechanismen werden körpereigene Killerzellen als zentraler Bestandteil der Immunabwehr entweder aktiviert oder bleiben passiv?

3. Kognitionswissenschaften

Welche Leistungsveränderungen lassen sich im höheren Berufsalter beobachten und wie kann man Leistungsminderungen entgegenwirken?

Welche Konsequenzen hat ein hohes Maß an Selbstkontrolle bei der Arbeit für Burnout und Arbeitsunfähigkeit und wie kann man diese Konsequenzen abschwächen?

Welche individuellen Eigenschaften des beidäugigen Sehens mindern Sehbeschwerden bei der Bildschirmarbeit und wie kann man Arbeitsplätze entsprechend einrichten?

4. Ergonomie

Wie ist die räumliche Aufmerksamkeit in der Tiefe verteilt und wie sollten dreidimensionale Anzeigen entsprechend gestaltet sein?

Wie lassen sich die hohen Belastungen des Muskel-Skelett-Systems in der Kranken- und Altenpflege durch geeignete Arbeitstechniken mindern?

Wie kann die Anpassung der Tagesrhythmik an variable Arbeitszeiten erleichtert werden?

Beispiel Call-Center – was Betriebe ändern können (1)

In einem Call-Center wurde die AU-Quote von 18% auf 7% gesenkt. Der Gesundheitszirkel hat folgende Maßnahmen der **Verhältnisprävention** erarbeitet und umgesetzt:

- Einführung von Misch­tätigkeit (Inbound/Outbound/Mailoffice)
- Eröffnung von Handlungsspielräumen (Abweichen von formaler Kommunikation, persönliche Gestaltung)
- Flexibilisierung von Nachbearbeitungszeiten
- Einführung von regelmäßigen Pausen (10 Minuten/alle 50 Minuten)
- Kostenlose Getränke (Wasser, Tee, Kaffee)
- Angebote für regelmäßiges Training, Qualifizierungsmöglichkeiten
- Schaffung von Kontroll- und Steuerungsmöglichkeiten durch regelmäßige Teambesprechungen, Gesundheitszirkel.

Beispiel Call-Center – was Betriebe ändern können (2)

Maßnahmen der **Verhaltensprävention**:

- Partizipation, Erleben von Bewältigung
- Abgrenzungsmöglichkeiten, Schaffung von Ruheräumen
- Physische Aktivitäten (Kursangebote: Rückenschule, Entspannungsübungen)
- Sprechtraining
- Erlernen von Techniken zum Selbstmanagement
- Deeskalationstraining.



Bestehende Regelungen zur Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastungen

Bestehende Regelungen:

- Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz und Konkretisierung in weiteren Verordnungen (Arbeitsstätten-, Betriebssicherheits-, Bildschirmarbeits-, Biostoff-, Gefahrstoff-Verordnung, Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge)
- Aufgaben der Betriebsärzte nach § 3 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“



Haltung des BMAS zu neuen Vorschriften zur Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastungen

- Die Forderung nach einer konkretisierenden Verordnung im Bereich des Arbeitsschutzes wird zum jetzigen Zeitpunkt zurückhaltend bewertet, weil sich in wichtigen Gestaltungsfeldern, wie z. B. Arbeitsklima, Handlungs- und Entscheidungsspielräume, Sinnhaftigkeit, Führungsverhalten die notwendigen Interventionsansätze der Normierung in dem Sinne verschließen, als konkrete Grenzwerte oder detaillierte Gestaltungsanforderungen nicht vorgeschrieben werden können.
- Zu prüfen ist, ob und wie im Arbeitsschutzrecht klargestellt werden kann, dass arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren physische und psychische Komponenten haben können und deshalb beide bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden müssen.

Demografiestrategie der Bundesregierung

Handlungsfeld Arbeitswelt - Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten

Zu den Schwerpunktmaßnahmen zählen u. a.:

- Eine ressortübergreifende Initiative zur Förderung eines gesunden und produktiven Arbeitslebens starten.
- Gesundheitliche Präventionsstrategie mit Schwerpunkt betriebliche Gesundheitsförderung auf den Weg bringen.
- Die Entwicklung der altersngerechten Arbeitswelt und die Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze fördern.



Sonstige Vorhaben des BMAS

- EMF-Richtlinie
- Ergonomie-Richtlinie
- Änderungen der Biostoffverordnung, Gefahrstoffverordnung, Betriebssicherheitsverordnung, Arbeitsstättenverordnung, Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

