

## Antrag

Fraktion der SPD  
Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

Hannover, den 10.02.2015

### **Gute Arbeit durch Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ermöglichen - Zukunft der Arbeit gestalten**

Der Landtag wolle beschließen:

#### Entschließung

Analysen zu Arbeitsbelastungen zeigen, dass körperlich schwere Arbeiten in ihrer Verbreitung seit Ende der 70er-Jahre weitgehend konstant geblieben sind. Die Zahl schwerer und schwerster Unfälle konnte durch eine bessere Unfallverhütung deutlich zurückgeführt werden. In einer veränderten Arbeitswelt ergeben sich aber neue Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz. So stellen Arbeits- und Gesundheitsforscher eine deutliche Zunahme bei den psychischen Belastungen fest. Die gesundheitliche Prävention gewinnt durch die schnelle Veränderung von Arbeitsinhalten, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen immer mehr an Bedeutung im vorbeugenden Gesundheitsschutz.

Die Geschwindigkeit in der Arbeitswelt hat im Zuge des Übergangs von der Industrie- zur Informations- und Wissensgesellschaft eine große Dynamik entwickelt. Beschäftigte fühlen sich stärker denn je unter Zeitdruck. Dazu trägt auch die ständige Erreichbarkeit durch Smartphones und Tablet-PCs bei. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen permanent Prioritäten setzen und erfahren dabei allzu oft keine Unterstützung durch Arbeitgeber und Führungskräfte. Nach einer Erhebung des Branchenverbandes Bitkom sind 29 % jederzeit und 37 % zumindest abends an Wochentagen für Kunden, Kollegen oder den Chef zu sprechen. Die arbeitsbezogene Erreichbarkeit ist ein wesentlicher Faktor, der die Gefahr an einer Depression oder einem Burn-out zu erkranken, deutlich erhöht.

Die vielfältigen Folgen von körperlichen und psychischen Belastungen in der Arbeitswelt sind nicht zu übersehen: Schlafstörungen, Herzinfarkte, Depressionen und Burn-out-Syndrome nehmen stark zu. Betriebsärzte vermelden eine stetig ansteigende Zahl psychisch erkrankter Menschen im Arbeitsleben. Auch psychosomatische Erkrankungen nehmen stark zu. Soziale Beziehungen werden schwieriger und viele Menschen beklagen den zunehmenden Konkurrenzdruck, der eine gesunde „Work-Life-Balance“ gefährdet.

Aktuell geht nur eine Minderheit der Beschäftigten davon aus, dass sie unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten können werden - 45 % sagen „Ja, wahrscheinlich“, 45 % „Nein, wahrscheinlich nicht“ (DGB-Index Gute Arbeit 2013). Längere Lebensarbeitszeiten durch die stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre müssen durch gute Arbeitsbedingungen und die Stärkung der betrieblichen Prävention gestaltet werden. In diesem Zusammenhang begrüßt der Landtag die auf Bundesebene durchgesetzte Anhebung des Deckels für das Reha-Budget in der Rentenversicherung, die einen wesentlichen Beitrag dazu leistet, dass mehr ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Reha-Maßnahmen profitieren, damit sie möglichst lange und gesund in ihrem Beruf arbeiten können. Denn der Reha-Bedarf ist durch die Anhebung des Renteneintrittsalters stark gestiegen und wird weiter steigen, mit der Erhöhung der Mittel für Rehabilitationsmaßnahmen wird dem Rechnung getragen.

Auch die Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse trägt zu einer steigenden Zahl von gesundheitlich belasteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei. Atypische Beschäftigung (Befristungen, Leiharbeit, Teilzeit unter 20 Wochenstunden) hat in Niedersachsen massiv zugenommen: Waren 1991 15 % aller abhängig Beschäftigten prekär beschäftigt, so waren es 2012 bereits

26 %. Daher ist es dringend nötig, Leiharbeit und Werkverträge zu begrenzen und die sachgrundlose Befristung abzuschaffen.

Diese Notwendigkeit wird auch dann besonders offensichtlich, wenn man sich die Situation der jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betrachtet. Die IG Metall Beschäftigtenbefragung (2013) belegt zudem die starke Prekarisierung der jungen Generation. 45 % der 15- bis 24-Jährigen gibt an, kein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu haben. 29 % der 15- bis 24-Jährigen gibt an, kein ausreichendes oder verlässliches Einkommen zu haben. Bei den 25- bis 34-Jährigen sind es immer noch 27 %.

Eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit ergab, dass 42 % der Beschäftigten erhebliche Probleme haben, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen beruflichem und privatem Leben zu erreichen. Die sogenannte Work-Life-Balance hängt entscheidend von der tatsächlichen Länge der Arbeitszeit und vom beruflichen Stress ab. Laut Befragung wollen Vollzeitbeschäftigte durchschnittlich ihre Arbeitszeit um sechs Stunden reduzieren. Häufig bestimmen jedoch Überstunden und eine Kultur der Dauerpräsenz den Alltag der Beschäftigten. Oftmals erwarten Arbeitgeber Verfügbarkeit rund um die Uhr. Teilzeitbeschäftigte Mütter möchten hingegen meist ihre Arbeitszeit ausweiten; sie scheitern aber ebenfalls an der beschriebenen Arbeitszeitkultur sowie mangelhafter partnerschaftlicher Arbeitsteilung und den fehlenden Betreuungsmöglichkeiten.

Der Landtag begrüßt

- die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns, da dieser auch zu einer Minderung der psychischen Belastung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund von prekären Arbeitsverhältnissen beiträgt,
- die verschiedenen Projekte zur Erprobung der betrieblichen Gesundheitsförderung durch Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Kassenärztlichen Vereinigungen u. a.

Gute Arbeitsleistungen über die gesamte Dauer eines weitgehend gesunden Erwerbslebens entstehen nur in einer humanen Arbeitskultur. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Unternehmen und Staat müssen der gesundheitlichen Prävention und der Humanisierung des Arbeitsumfeldes daher deutlich mehr Bedeutung zumessen als bisher. Das Land hat hier als Arbeitgeber einer Vorbildfunktion. Zu den Ausprägungen, den Entstehungszusammenhängen und den Folgen psychischer Belastungen in der Arbeitswelt besteht noch ein hoher Forschungsbedarf.

Der Landtag fordert die Landesregierung daher auf,

1. dem Landtag darzustellen, wie sich das im Jahr 2002 eingerichtete Gesundheitsmanagement in der niedersächsischen Landesverwaltung entwickelt hat, und dabei umfassend darauf einzugehen, wie sich die gesetzlich vorgeschriebenen Aufgabenbereiche Arbeitsschutz und -sicherheit, Gesundheitsförderung, Suchtprävention, Sozialberatung sowie betriebliches Gesundheitsmanagement darin im Sinne eines integrierten Handlungskonzeptes einfügen,
2. dem Landtag über den Umsetzungsstand des im August 2010 von der Landesregierung beschlossenen Programms zum „demografiesicheren und ressourcenbewussten Personalmanagement in Niedersachsen“ zu berichten und die weiteren geplanten Umsetzungsschritte darzustellen,
3. eine stärkere Beratung und Unterstützung von Betriebs- und Personalräten und von Fachkräften für Arbeitssicherheit durch die staatlichen Gewerbeaufsichtsämter zu entwickeln,
4. die Moderation von Pilotprojekten zwischen Betrieben, Gesundheitsdienstleistern und wissenschaftlichen Einrichtungen zu führen, um die betriebliche Gesundheitsförderung weiterzuentwickeln,
5. in Kooperation mit der Ärztekammer sicherzustellen, dass ausreichend qualifizierte Betriebsärzte zur Verfügung stehen,
6. die arbeitsmedizinische Beratung durch den gewerbeärztlichen Dienst in den Gewerbeaufsichtsämtern durch geeignete Maßnahmen weiterzuentwickeln und Betriebe über bestehende Gesetze und Verordnungen auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes noch gezielter zu informieren,

7. die vorwiegend technische Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit um den Aspekt der Fehlbelastungen und Fehlbeanspruchungen aus sozialen und emotionalen Belastungskonstellationen zu erweitern,
8. zu prüfen, welche weiteren Fachkräfte (z. B. psychosoziale Beratungskräfte) Aufgaben im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz und in der Prävention im Sinne der DGUV Vorschrift 2 wahrnehmen können,
9. in Kooperation mit den Leistungserbringern und Kostenträgern darauf hinzuwirken, dass ärztliche Therapien und anschließende Rehabilitationsmaßnahmen zeitnah durchgeführt werden,
10. die Arbeitswissenschaft zu stärken und die Forschung zu betrieblichem Zeit- und Gesundheitsmanagement insbesondere mit Blick auf die Prävention und den Abbau psychischer Belastungen sowie zur Entwicklung von praxisnahen Konzepten zur Gestaltung menschengerechter gesundheitsförderlicher Arbeit, auszubauen,
11. die Kompetenzerweiterung, Qualifizierung und Beratung der Akteure im Gesundheitsmanagement in den Focus zu nehmen und die dafür erforderlichen Ressourcen an den Hochschulen sicherzustellen,
12. die Unternehmen dabei zu unterstützen, konkrete Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln und Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass betriebliches Engagement bei Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger selbstverständlicher Bestandteil aktiver Personalpolitik wird,
13. sich gemeinsam mit dem Bund für die Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements und insbesondere für die vermehrte Einrichtung von Gesundheitszirkeln stark zu machen,
14. sich in der öffentlichen Verwaltung und bei den Tarifpartnern für eine verbesserte Work-Life-Balance, insbesondere für Regelungen zur Nichterreichbarkeit, einzusetzen,
15. als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion übernehmen und allen Beschäftigten eine Verkürzung der Arbeitszeit nach individuellem Bedarf ermöglichen, dabei müssen die Beschäftigten die Möglichkeit haben, später wieder Vollzeit zu arbeiten; hierdurch freiwerdende Stellen müssen in vollem Umfang wiederbesetzt werden,
16. im Rahmen der Arbeitnehmermitbestimmung die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz zu unterstützen,
17. sich im Bundesrat für eine wirksame gesetzliche Anti-Stress-Regelung einzusetzen,
18. sich im Bundesrat für eine umfassende Regulierung atypischer Beschäftigung durch Equal Pay in der Leiharbeit ab dem ersten Einsatztag im Betrieb und die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung einzusetzen,
19. ihre Bestrebungen zur Implementierung von Kriterien Guter Arbeit in der Wirtschaftsförderung zu verstärken,
20. in Kooperation mit dem DGB den Index Gute Arbeit für das Land Niedersachsen zu erheben,
21. innovative Konzepte und Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit zu entwickeln und zu erproben, die sozialpartnerschaftliche Demografieagentur kann hier als Ideenbrücke in den Betriebe dienen.

#### Begründung

Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung und des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie zeigt, dass schwere körperliche Arbeiten in ihrer Verbreitung zumindest seit Ende der 70er-Jahre weitgehend konstant geblieben sind, während psychische Belastungen seither deutlich angestiegen sind. Der Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse 2014 legt den rapiden Anstieg von Fehlzeiten aufgrund von psychischen Störungen dar. 2012 wurde der Höchststand der Fehlzeiten unter der Diagnose psychischer Störungen bei Berufstätigen markiert. Seit dem Beginn der Auswertung zum Jahr 2000 sind die Fehlzeiten unter dieser Diagnose um 75 % gestiegen.

Zwar konnte 2013 erstmals ein leichter Rückgang festgestellt werden, die Anzahl der Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen bleibt indes alarmierend. Bei weiblichen Erwerbspersonen führten 2013 psychische Störungen sogar zu den meisten gemeldeten Krankheitstagen. Die Folgen sind enorme Produktionsausfälle und hohe Behandlungskosten für die Krankenkassen. Die Patienten durchleben häufig wochen- und monatelange Krankheitszeiten.

Nach einer Erhebung des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie sind gesundheitliche Beschwerden der häufigste Grund für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Nur etwa ein Drittel der Beschäftigten arbeitet bis zum regulären Renteneintrittsalter. Insofern ist der Ausbau von Rehabilitationsmaßnahmen, gerade für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sowie die Weiterentwicklung der betrieblichen Gesundheitsvorsorge dringend notwendig.

Für viele Familien ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine große Herausforderung. Familien brauchen verlässliche Strukturen, gemeinsame freie Zeiten, aber auch zeitliche Flexibilität am Arbeitsplatz. Zur Sicherung der familiären Existenzgrundlage verdienen Familien eine stärkere staatliche Unterstützung. Erforderlich ist aber auch ein stärkeres Umdenken in vielen Betrieben. Die Unternehmen müssen erkennen, dass sie qualifizierte Beschäftigte dann besser und längerfristiger an den Betrieb binden können, wenn sie auf die unterschiedlichen Bedürfnisse in verschiedenen Lebensphasen stärker eingehen. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf trägt auch dazu bei, die Zahl der erwerbstätigen Frauen zu erhöhen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Gesundheitszirkel sind betriebliche Arbeitsgruppen, die das Ziel haben, die Gesundheit im Betrieb zu verbessern. Die Aufgabe dieser Arbeitsgruppe ist es, gesundheitsgefährdende Faktoren aufzuspüren und zu analysieren sowie konkrete Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erarbeiten. Die Arbeitnehmer werden so in die Gestaltung ihrer Arbeitsplätze aktiv eingebunden, was üblicherweise zu einer breiten Unterstützung der betrieblichen Gesundheitsförderung führt. Gesundheitszirkel können somit zu einer Steigerung der Motivation und zu einer Senkung der Fehlzeiten beitragen.

Während in der Arbeitswelt klar geregelt ist, welche Vorkehrungen ein Arbeitgeber z. B. bei Gefahrstoffen, Lärm oder mangelnder Beleuchtung treffen muss, fehlen solche Regelungen bei psychischer Belastung gänzlich. Eine gesetzliche Verordnung kann hier als Leitfaden dienen, um Beschäftigte vor Stress und den Folgen psychischer Belastung zu schützen. Als Orientierung bietet sich die „Anti-Stress-Verordnung“ an, die die IG Metall entwickelt hat.

Für die Fraktion der SPD

Grant Hendrik Tonne  
Parlamentarischer Geschäftsführer

Für die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

Anja Piel  
Fraktionsvorsitzende