

### Beschlussempfehlung

Ausschuss  
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Hannover, den 29.10.2015

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

Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen - Drs. 17/2887

(Es ist keine Berichterstattung vorgesehen.)

Der Ausschuss für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr empfiehlt dem Landtag, den Antrag in folgender Fassung anzunehmen:

#### Entschließung

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

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 Prozent jederzeit und 37 Prozent 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 Burnout 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 wird - 45 Prozent sagen „Ja, wahrscheinlich“, 45 Prozent „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 Prozent aller abhängig Beschäftigten prekär beschäftigt, so waren es 2012 bereits 26 Prozent. 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 Prozent der 15- bis 24-Jährigen geben an, kein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu haben. 29 Prozent der 15- bis 24-Jährigen geben an, kein ausreichendes oder verlässliches Einkommen zu haben. Bei den 25- bis 34-Jährigen sind es immer noch 27 Prozent.

Eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit ergab, dass 42 Prozent 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, Kassenärztliche 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 eine 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 eingehen, wie sich die gesetzlich vorgeschriebenen Aufgabenbereiche Arbeitsschutz und -sicherheit, Gesundheitsförderung, Suchtprävention, Sozialberatung sowie betriebliches Gesundheitsmanagement darin im Sinne eines integrierten Handlungskonzepts 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 einerseits sowie zwischen Betrieben, Krankenkassen und der Deutschen Rentenversicherung andererseits 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, die Ausbildung der Gewerbeaufsicht sowie die der Betriebsärztinnen und -ärzte 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. Insbesondere für Menschen mit psychischen Erkrankungen sollte eine schnelle ambulante Behandlung sichergestellt 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 zu übernehmen und allen Beschäftigten eine Verkürzung der Arbeitszeit nach individuellem Bedarf zu ermöglichen. Dabei müssen die Beschäftigten die Möglichkeit haben, später wieder Vollzeit zu arbeiten. Hierdurch freiwerdende Stellen müssen in vollem Umfang wiederbesetzt werden.
16. sich im Bundesrat dahingehend für eine Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes einzusetzen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich wegen Kindererziehung zu einer zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung entscheiden, ein Rückkehrrecht zu ihrer früheren Arbeitszeit eingeräumt wird.
17. im Rahmen der Arbeitnehmermitbestimmung die Gesundheitsförderung am Arbeitsmarkt zu unterstützen.
18. sich im Bundesrat für eine wirksame gesetzliche Anti-Stress-Regelung einzusetzen.

19. 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.
20. ihre Bestrebungen zur Implementierung von Kriterien Guter Arbeit in der Wirtschaftsförderung zu verstärken.
21. in Kooperation mit dem DGB den Index Gute Arbeit für das Land Niedersachsen zu erheben.
22. innovative Konzepte und Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit zu entwickeln und zu erproben. Die sozialpartnerschaftliche Demografieagentur kann hier als Ideenbrücke in den Betrieben dienen.
23. sich über die Arbeitsagentur dafür einzusetzen, dass in der Beratung und Ausgestaltung von Qualifizierungsangeboten für Arbeitslose gesundheitsbezogene Aspekte und gesundheitsfördernde Angebote einen höheren Stellenwert erhalten.

Sabine Tippelt  
Vorsitzende