

# Sozialpartnerschaft statt Beseitigung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz?

## Kritische Anmerkungen zur „Gemeinsamen Erklärung – Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“

Armin Kammrad, 05.10.2013

Am 02.09.2013 verabschiedeten das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber (BDA) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) eine gemeinsame Erklärung zur „Psychische(n) Gesundheit in der Arbeitswelt“ (1). Diese Erklärung wurde von den Unterzeichnern als Erfolg gefeiert. Für Frau von der Leyen ist diese Erklärung sogar „ein großartiges Signal“, wollen doch „Arbeitgeber und Gewerkschaften das wichtige Thema“ nun „gemeinsam voranbringen“ (2). Die Gewerkschaften werden so ganz salopp für etwas in die Mitverantwortung genommen, was ausschließlich in den Verantwortungsbereich der Arbeitgeber gehört. Doch diese verpflichten sich ebenso wie das BMAS zu nichts. Deshalb frage ich mich: Warum hat hier der DGB überhaupt mitgemacht?

### Ein unnötiger und gefährlicher Verzicht

Die IG Metall hatte bereits Mitte 2012 die Initiative zu einer viel beachteten „Anti-Stress-Verordnung“ zum Arbeitsschutzgesetz ergriffen (3). Hans-Jürgen Urban vom IGM-Vorstand fordert darin Frau von der Leyen ausdrücklich auf, „so schnell wie möglich Gespräche darüber auf(zu)nehmen, wie wir gemeinsam die Schutzlücke bei Gefährdungen aus psychischer Belastung schließen können.“ (3, S.3). Wie die „Gemeinsame Erklärung“ zeigt, fanden zwar Gespräche statt, aber von „einem ernsthaften, sachlichen Dialog“, wie von der Gewerkschaft gefordert, ist für mich nichts zu erkennen. Denn sowohl die Arbeitgeber als auch das Ministerium lehnen eine Anti-Stress-Verordnung rigoros ab. Nicht einmal Einzelaspekte des Gewerkschaftsvorschlags kann ich in der ganzen Erklärung ausmachen (4). Für die Arbeitgeber „wird dieser Schutz durch das bestehende Recht und Regelwerk bereits gewährleistet“ (S.7 u.). Ebenso das BMAS: Es „hält die rechtlichen Grundlagen für einen umfassenden Arbeitsschutz in Deutschland grundsätzlich für ausreichend (S.6). Zwei zu eins also. Aber warum unterzeichnet der DGB solche Erklärung überhaupt?

Diese Frage stellt sich mir nicht nur an Betrachtung der ablehnenden Haltung von BDA und BMAS bezüglich einer Anti-Stress-Verordnung, sondern auch wegen anderer Fragwürdigkeiten. So wird (S.3) als „Ziel der Erklärung“ unter Punkt 2 ein „Einvernehmen (...) zwischen den Betriebsparteien“ angestrebt, was sowohl die „psychische Gesundheit der Beschäftigten“ fördern als auch „die Wahrscheinlichkeit betrieblicher Konflikte“ verringern soll. Wenn jedoch auf Arbeitgeberseite, wie an gleicher Stelle erklärt, eine betriebliche Gesundheitsförderung „freiwillig“ bleiben soll, kann das „Einvernehmen“ der Betriebspartei auf Seiten der Gewerkschaft unmöglich im Ausschließen betrieblicher Konflikte bestehen. Weigert sich die Gesetzgebung, bleibt nur die Durchsetzung verbesserter Arbeitsbedingungen und von mehr Gesundheitsschutz durch Tarifverträge oder auf betrieblicher Ebene durch Betriebsvereinbarungen. Wenn, wie es in der Präambel der Erklärung heißt, psychische Erkrankungen „inzwischen etwa 13 Prozent der Arbeitsunfähigkeitstage“ verursachen und „mittlerweile die häufigste Frühverrentungsursache“ darstellen (S.2 o.), kann die Gewerkschaft nicht die Hände in den Schoß legen und – wie es in der Erklärung abschließend heißt (S.8) – „bis Dezember 2018“ mit gewerkschaftlichen Aktivitäten warten. Ich möchte in diesem Zusammenhang auch daran erinnern, dass ja bereits Oktober 2004 auf europäischer Ebene eine Sozialpartnervereinbarung zu Stress am Arbeitsplatz von Arbeitgeber und Gewerkschaft unterzeichnet wurde. Es war deshalb vorhersehbar, dass 2013 nichts Neues geschehen würde und Gesetzgeber und Arbeitgeber sich auch 2013 nicht gegenseitig wehtun.

Aufschlussreich ist auch, dass das BMAS auf „Methoden und Wege“ setzt, die „die Widerstandsfähigkeit gegen Stress und Burnout“ stärken sollen. Damit soll „wachsenden Fehlzeiten wie Frühverrentung aufgrund psychischer Störungen (??)“ entgegengewirkt werden (2). Dass es hauptsächlich um die Arbeitsbedingungen und damit um die Ursachen von Stress und Burnout geht, kommt bei dieser Selbstbeweihräucherung gar nicht vor; statt die Verhältnisse zu ändern will man die Widerstandsfähigkeit derer stärken, die darunter leiden. Statt von Erkrankung spricht man – aus Arbeitgebersicht allerdings folgerichtig - von „Störungen“ und auch von Mobbing ist in der ganzen Erklärung nicht die Rede.

Statt die Verantwortlichen mehr in die Pflicht zu nehmen, werden die Opfer stärker in die Pflicht genommen. So werden „verhaltensbezogene Ansätze“ befürwortet, die das „Gesundheitsbewusstsein und die Gesundheitskompetenz des Einzelnen fördern. Denn es ist wichtig“, heißt es unter Punkt 8 (S.4), „dass auch die Beschäftigten ihre Verantwortung wahrnehmen und dazu beitragen, ihre psychische Gesundheit zu erhalten und zu stärken“. Auch dort, wo es um die „betriebliche Prävention“ geht (S.6 o.), die angeblich schon vorhanden sei und die es nur noch „positiv weiter zu entwickeln“ gelte, wird die Verantwortung auf die „Sozialpartner“, also auch auf die Gewerkschaften, unzulässig ausgedehnt und von den Opfern der arbeitgeberseitigen Angriffe auf die psychische und physische Gesundheit „gesundheitsbewusstes Verhalten“ verlangt. Eine vorrangige Verantwortung der Arbeitgeber, also das, was die Anti-Stress-Verordnung der IG Metall eindeutig verlangt, wird an keiner Stelle der Erklärung benannt. BMAS und BDA lehnen also nicht nur eine solche Verordnung grundlegend ab. Die gemeinsame Erklärung ermöglicht es den beiden Parteien auch, ihre Ablehnung einer Verantwortung gegen die Gewerkschaften durchzusetzen, weil eine Unterschrift des DGB unter dieser Erklärung nur als Zustimmung gewertet werden kann.

Warum der DGB solche Verlagerung der Verantwortung unterschreibt bleibt rätselhaft. Würde es aus gewerkschaftlicher Sicht doch eher darum gehen, dass die abhängig Beschäftigten bessere Arbeitsbedingungen auch gegen den Willen der Arbeitgeber durchsetzen könnten, als um eine arbeitgeberseitige Kontrolle des Verhaltens der abhängig Beschäftigten und einer Mitverantwortung der Gewerkschaften. Diese sollten sich auch davor hüten, sich in eine Debatte um „altersgerechte Arbeitsbedingungen“ einspannen zu lassen, statt ohne Abstriche zu fordern, dass das Renteneintrittsalter wieder deutlich herabgesetzt wird. Denn betrachtet man die Problematik der „Psychische(n) Gesundheit in der Arbeitswelt“ aus diesem Blickwinkel, ergibt sich von den Fakten her, dass älteren Menschen eine Arbeit unter den aktuellen Bedingungen immer weniger zu zumuten ist.

### **Konzertiertes Versorgungsmanagement: Eine Chance für wen?**

Bezogen auf die Thematik der Erklärung soll (laut Punkt 10) das „Engagement der Betriebe allein“ nicht ausreichen. „Für eine erfolgreiche Behandlungen psychischer Störungen“ sei es auch wichtig, „frühzeitig und niedrigschwellig einzuschreiten und die Beschäftigten zu begleiten, bis sie wieder gesund werden und leistungsfähig arbeiten können“. Was mit dieser Begleitung gemeint ist, ergibt sich aus dem weiteren Text. Es geht um ein „konzertiertes Versorgungsmanagement“, also um eine enge Verzahnung von Kranken- und Rentenversicherung mit den Arbeitgeberinteressen beim Gesundheitsschutz, wie sie sich bereits aus der bestehenden Gesetzeslage (SGB V §§ 20) ergibt. Die Frage ist jedoch, ob dadurch die Wünsche der Betroffenen auf Änderung der krankmachenden Arbeitsbedingungen wirklich mehr berücksichtigt werden oder ob es nur um mehr Kontrolle geht.

So hatte Peter Teuschel (Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie in München) im Zusammenhang mit Erkrankungen durch Mobbing bereits darüber geklagt, dass die Kassen statt Druck auf den Arbeitgeber zu machen, eher die von krankmachenden Arbeitsbedingungen betroffenen Patienten unter Druck setzen (5). Ein „konzertiertes Versorgungsmanagement“ kann solche für die Betroffenen nachteiligen Bedingungen noch verschärfen und - wie bereits bei Arbeitslosigkeit - eine beidseitige Kontrolle von Staat und Unternehmen zugunsten der Interessen von letzterem hervorbringen. Laut Gesetz sollen die Persönlichkeitsrechte der abhängig Beschäftigten zwar gewahrt bleiben und hat – soweit vorhanden – der Betriebsrat hierbei (von der Rechtsprechung des BAG bestätigte) Mitbestimmungsrechte. Aber wie die Praxis beim sog. Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) nach SGB IX § 84 zeigt, sind die Arbeitgeber dadurch nicht gehindert, die Betroffenen stillschweigend auf eine Abschlusliste zu setzen. Es geht somit nicht um Gesundheitsförderung, sondern um Selektion. Es besteht außerdem die große Gefahr, dass das Recht auf Verschwiegenheit ausgehebelt wird und einer umfassenden Kontrolle weicht (z.B. ob man nicht bereits wieder arbeiten könnte, weil man ja in der Öffentlichkeit gesehen wurde). Insbesondere ist das BEM nicht für Erkrankungen geeignet, die durch die Arbeitsbedingungen verursacht sind. Denn hier muss es um die Veränderung der Bedingungen gehen und nicht um irgendwelche, u.U. sogar diskriminierenden, Versetzungen im Betrieb oder um Aufgabenumverteilungen (z.B. weniger Verantwortung). Inhaltlich geht es beim BEM ja um Erkrankungen im Allgemeinen und nicht um die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz als Ursache für die Erkrankung.

Ein „konzertiertes Versorgungsmanagement“ ist deshalb besonders bei durch die Arbeitsbedingungen maßgeblich verursachten Erkrankungen keine echte Chance für die Betroffenen. Dazu müssten die Sozialversicherungen eine gesetzlich abgesicherte Eingriffbefugnis in die betriebliche Arbeitsorganisa-

tion haben (z.B. durch die Möglichkeit einer Verweigerung von Krankengeld anstelle der Lohnfortzahlung, solange der Arbeitgeber die psychischen Belastungen, die zur Erkrankung führten, nicht beseitigt (6)). Daran fehlt es. Ebenso bleibt den davon Betroffenen keine gesicherte Möglichkeit gegen gesundheitliche Gefährdungen im Betrieb (und dies möglichst rechtzeitig) vorzugehen. BGB § 273 Abs.1 gewährt zwar den abhängig Beschäftigten ein Recht auf Zurückhaltung der Arbeitsleistung ohne Lohn einbußen solange der Grund für die Zurückhaltung nicht beseitigt wird und zuvor gemahnt wurde. Erfolgreich kann davon jedoch nur in ganz offensichtlichen Fällen (z.B. fehlender Schutz bei Arbeiten mit Asbest) Gebrauch gemacht werden. Ansonsten wird eine – sogar fristlose – Kündigung riskiert, da mit Bezug auf BGB § 242 (Leistung nach Treu und Glaube) bei erfolglosem gerichtlichen Nachweis automatisch vertragswidrige Arbeitsverweigerung unterstellt wird (sog. „Rechtsausübung auf eigene Gefahr“). So entschied das BAG 2008 im Falle einer Zurückhaltung wegen Mobbing: „Da die Ausübung des Zurückbehaltungsrechts ein Anwendungsfall des Verbots der unzulässigen Rechtsausübung (§ 242 BGB) ist und der Sicherung eigener Ansprüche dient, darf sie nicht zur praktischen Verteilung der Durchsetzung der anderen (Gegen-) Forderung führen“ (7). Damit ist klar, dass bei der Frage nach einer Gesundheitsgefährdung oder Erkrankung aufgrund psychischer Belastung, welche der Arbeitgeber verschuldet, nicht erfolgreich vom Zurückhaltungsrecht Gebrauch gemacht werden kann. Regelmäßig wird der Arbeitgeber auch bestreiten, dass die psychische und psychosomatische Erkrankungen entscheidend durch seine Art der Arbeitsorganisation bedingt sind. Denn – wie ich noch zeigen werde – behauptet die Arbeitgeberseite, dass (rechtlich gesehen im Sinne eines Anscheinbeweises) die von ihm zu verantwortende Art und Weise der Arbeit „grundsätzlich (...) einen positiven Einfluss auf die Gesundheit“ hätte (S.2, dazu weiter unten mehr). Es fehlt überhaupt an bindenden Verpflichtungen für den Arbeitgeber, auf dessen Nichteinhaltung sich die Betroffenen im Streitfall berufen könnten. Eine Anti-Stress-Verordnung wäre eine solche Möglichkeit. Aber genau deshalb wird sie von BMAS und BDA wohl auch abgelehnt.

Ein „Konzertiertes Versorgungsmanagement“ verbessert also nicht die Chancen der von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz negativ Betroffenen. So wird zwar, wie die Hans Böckler Stiftung feststellt, in immer mehr Betrieben ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) betrieben und mit dem Betriebsrat ein BEM vereinbart (8). Ein Rückgang der Erkrankungen durch Stress und andere Faktoren der Belastung am Arbeitsplatz ist jedoch gerade nicht zu verzeichnen. Vielmehr weitet sich das Medikamenten-Doping und der sog. „Präsentismus“ (krank zur Arbeit gehen) sogar noch aus. Das in der gemeinsamen Erklärung propagierte „Konzertiertes Versorgungsmanagement“ verlagert die Verantwortung nur mehr auf die Opfer destruktiver Arbeitsbedingungen und erhöht die Kontrollmöglichkeiten darüber, ob diese ihrer Verantwortung auch gerecht werden. Dem gegenüber bleibt die betriebliche Gesundheitsförderung durch die Arbeitgeber, wie die Erklärung betont, „freiwillig“ (S.3 o.)

### **Bei einer Sozialpartnerschaft verlieren immer die Gewerkschaften**

So ist es auch hier. Allerdings scheint hier die Gewerkschaft nicht auf der Höhe der Tatsachen zu sein. So fordern DGB und IG Metall in einer Mitteilung am 06.09.2013 „Jetzt muss eine Anti-Stress-Verordnung folgen“ (9). Warum denn das? Der DGB hat doch gerade eine gemeinsame Erklärung mit BMAS und BDA unterschrieben, in der darauf verzichtet wird. Und diese Erklärung „begrüßt“ die Gewerkschaft ausdrücklich, trotz der Niederlage. Offensichtlich sehen DGB und IG Metall dies nicht so negativ.

Um ihre positive Sichtweise zu untermauern zitieren die Gewerkschaften in ihrer Pressemitteilung einen kurzen Ausschnitt aus der Präambel und werten die gemeinsame Erklärung als Zugeständnis der Arbeitgeber, ja, sogar als „einen wichtigen Beitrag zu einem besseren Schutz der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt“ (10). Dies ist nicht der Fall, wie der von der IG Metall zitierte Ausschnitt – hier komplett wiedergegeben – zeigt (Hans-Jürgen Urban von der IG Metall zitiert nur die zweite Hälfte des unteren Textes (9), was zu Missverständnissen führen kann):

*„Grundsätzlich hat Arbeit einen positiven Einfluss auf die Gesundheit und die persönliche Entwicklung des Einzelnen. Gut gestaltete Arbeit stabilisiert die Psyche des Menschen. Wissenschaft und Fachwelt stimmen gleichwohl überein, dass psychische Belastung und ihre Wirkung auf die Beschäftigten auch eine wachsende Herausforderung unserer modernen Arbeitswelt sind. Arbeitsverdichtung, Termin- und Leistungsdruck, häufige Störungen oder ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge werden von den Beschäftigten am häufigsten genannt, wenn sie nach psychischer Belastung befragt werden. Die grundsätzlich positive Wirkung der Arbeit kann dann ins Negative umschlagen und Erkrankungen auslösen, wenn ar-*

*beitsbedingter Stress nicht nur punktuell, sondern dauerhaft auf die Beschäftigten einwirkt und die Beanspruchungsfolgen nicht ausreichend kompensiert werden können“ (S.2).*

Ich frage mich, was soll an einer Arbeitswelt „modern“ sein, in der statt Reduzierung die psychische Belastung nur noch weiter zunimmt? Im oben zitierten Abschnitt wird auch nicht zufällig bei den durch die Arbeitsbedingungen bewirkten Belastungen, wie z.B. „Arbeitsverdichtung, Termin- und Leistungsdruck“ usw., auf die Meinung der Beschäftigten abgestellt. Denn wie oben bereits erwähnt, sind hier Gesetzgebung und Arbeitgeber nicht der gleichen Meinung. Sie sehen die Hauptverantwortung nicht bei sich selbst, sondern bei den Beschäftigten und eine Mitverantwortung bei den Gewerkschaften bzw. „Sozialpartnern“. Aber der wirklich kritische Punkt ist der folgende:

Denn was soll das eigentlich für Arbeit sein, die abweichend von den Erfahrungen der Beschäftigten eine „grundsätzlich positive Wirkung“ haben soll? Dies klingt eigentlich nach einer Unterscheidung von der Arbeit „als solches“ und der konkreten Arbeit, also derjenigen, die „ins Negative“ umgeschlagen ist. Doch diese Unterscheidung meint die BDA nicht. Sie meint mit der „grundsätzlich positiven“ Arbeit jene Arbeitsbedingungen, die sie zu verantworten hat und lagert die andere Art von Arbeit quasi aus ihrem Verantwortungsbereich aus - oder anders ausgedrückt: Das eine soll die Ausnahme sein, das andere, die positive Auswirkung, die Regel. Aber nicht nur in der Präambel, sondern ebenso dort, wo es um das angeblich „gemeinsame Grundverständnis“ geht (S.3), heißt es realitätsfern unter Punkt 1: „Arbeit wirkt sich in der Regel positiv auf die psychische Gesundheit aus“.

Dieser Punkt ist jedoch nicht zufällig der Arbeitgeberseite so wichtig. Denn sie will darauf hinaus, dass es grundsätzlich positiv betrachtet werden soll, wenn sie „Arbeitsplätze schafft“. Die Arbeitgeberseite will nicht, dass man auf die realen Bedingungen dieser (grundsätzlichen) Wohltat schaut. Das funktioniert nun – auch dank der Gewerkschaften – nicht mehr so ganz. Aber bei der Funktionsweise will sie sich nicht hereinreden lassen – eben auch nicht von den Gewerkschaften.

Zur Erinnerung: Bereits September 2012 bestritt der Arbeitgeber-Präsident Dieter Hundt, dass Arbeit krank machen könnte (11). „Berufstätigkeit schafft Selbstbestätigung und Anerkennung. Sie ist damit eine wichtige Basis für die psychische Gesundheit“, erklärte er. „Die wesentlichen Ursachen“ (Anm.: für psychische Erkrankungen) „liegen in genetischen und entwicklungsbedingten Faktoren, im familiären Umfeld, im Lebensstil und im Freizeitverhalten“, erklärte Hundt gegenüber der BILD-Zeitung. Das einzige „Zugeständnis“ der BDA in der gemeinsamen Erklärung besteht nun in der vagen Möglichkeit, dass die „grundsätzlich positive Wirkung der Arbeit (...) ins Negative umschlagen und Erkrankungen auslösen“ könnte und damit zu einer Ausnahme von der Regel werden kann. Die Hundt'sche Behauptung von Arbeit als „wichtige Basis für die psychische Gesundheit“ bleibt so bestehen. Und dieser Tatsachenverdrehung gibt die Gewerkschaft mit ihrer Unterschrift sogar noch ihren Segen. Sowohl empirisch als auch theoretisch ist die Annahme von einer grundsätzlich positiven Wirkung der Arbeit jedoch falsch und es stellt sich deshalb die Frage, wie eine Gewerkschaft hier auf die Idee kommen kann, so etwas zu unterzeichnen und solche Anschauung zu begrüßen.

Schon 1920 definierte Lewin „Arbeit“ sowohl als Kraftaufwand, der notwendig ist um die Existenz zu sichern, als auch als (soziales) Wirkungs- und Gestaltungsfeld (12). Leontjew wiederum verstand unter „Arbeit“ (ähnlich Marx) „Tätigkeit, die die gegenständliche Umwelt ebenso verändert, wie den Menschen, der sie ausführt.“ (13). Was nun die Form der Lohnarbeit oder abhängigen Beschäftigung betrifft, sind sowohl die Existenzsicherung durch Arbeit als auch der Gestaltungs- und Veränderungsaspekt der Arbeit fremdbestimmt. Deshalb können sich gerade die Arbeitgeber nicht auf eine „grundsätzlich“ positive Funktion berufen, haben doch allein sie es in der Hand, wie sich das Verhältnis von eigener Kraftanstrengung und Ergebnis – sowohl für die Gesellschaft als auch für denjenigen, der seine Kräfte verausgibt – konkret auswirkt. Auch Selbstbestätigung und Anerkennung laufen bei der Lohnarbeit über die Instanz, welche die Löhne zahlt. Deshalb sollte niemand Entlassung und Erwerbslosigkeit persönlich nehmen oder zu viel Lob von oben als untrügliches Zeichen guter Arbeitsleistung werten. Eine zu starke emotionale Abhängigkeit ist immer auch eine gute Voraussetzung für Bossing, jener Art von Mobbing, die von oben betrieben, initiiert oder geduldet wird. Mit ihrer These von der (grundsätzlich) positiven Wirkung von Lohnarbeit auf Gesundheit und Entwicklung des Einzelnen, wollen die Arbeitgeber nur die emotionale Abhängigkeit von ihrem Tun und Unterlassen fördern.

Die Arbeitgeber sprechen auch gerne mit Blick auf die Arbeitspsychologie von „Fehlbelastungen“ statt von „Belastung“, da es so möglich ist selbst Belastungen, die offensichtlich tendenziell krankmachen können, als nicht verfehlt einzuordnen. Leider kommt die Arbeitspsychologie dem entgegen, in dem

sie die tatsächlich wichtige Unterscheidung einer positiven Wirkung von Stress (Eustress) und einer negativen, die Gesundheit schädigenden Form (Disstress), häufig unkritisch auf die Arbeitswelt einfach überträgt. Tatsächlich ist solche Übertragung nur sinnvoll, wo die Arbeit nicht fremdbestimmt ist und der oder die Arbeitende völlig autonom bestimmen kann, wie viel Stress er/sie sich aussetzen will. Daran fehlt es in der Regel bei abhängiger Tätigkeit aufgrund fehlender Selbstbestimmung. Es ist dabei völlig nebensächlich, ob nun angeblich betriebliche Erfordernisse oder „der Markt“ es verhindern, dass keine individuelle Stress-Kontrolle möglich ist. Die Arbeitgeber tragen stets allein die Verantwortung für die gesundheitlichen Folgen, solange sie darauf bestehen den Arbeitsablauf, Arbeitsaufwand und die Arbeitsorganisation ausschließlich allein zu bestimmen - auch gegen den Willen und den Interessen der von ihnen existenziell Abhängigen. Dass gleiche trifft auch auf Erwerbslose zu, die wegen der hohen Belastung eine Arbeit ablehnen wollen. Hier zu behaupten, arbeiten wäre immer gesund, macht – gewollt oder ungewollt – die Arbeitgeber zu Gesundheitsförderer, egal wie gesundheitsschädlich deren Umgang mit den von ihnen abhängig Beschäftigten auch ist. Bei der Sozialgesetzgebung käme es deshalb darauf an, auch stark belastende Arbeiten als unzumutbar im Sinne von SGB II § 10 zu akzeptieren – aber genau das Gegenteil wird bekanntlich praktiziert.

Sehr maßgeblich für die gesundheitliche Belastung der Arbeit ist deshalb auch die existenzielle Sicherheit. Existenzangst kann keinen Beitrag zur Gesundheit leisten. Doch auf sichere Arbeitsplätze wird bewusst verzichtet. Seit der Agenda-Politik des früheren Bundeskanzlers Schröder werden immer mehr niedrige Löhne und prekäre Arbeitsverhältnisse angepeilt. Die Anforderungen an Flexibilität werden ebenso erhöht wie der Konkurrenzdruck. Das sind die realen Arbeitsverhältnisse, mit denen sich die Unterzeichner in der Erklärung hätten auseinandersetzen müssen. Doch genau daran fehlt es und aus gewerkschaftlicher Sicht gibt es deshalb nichts, was man daran begrüßen könnte.

Damit sollte klar sein, dass die Annahme von einer positiven Wirkung der Arbeit, eine Abstraktion sowohl von der Lohnarbeit als marktbedingte Zwangstätigkeit als auch vom realen Herrschaftsverhältnis darstellt. Hier mag es Arbeitsverhältnisse geben, bei denen mensch sich wohl fühlt. Aber selbst dann gibt es keinen Grund, grundsätzlich die Arbeit als gesundheitsfördernd zu behandeln. Bestenfalls ergibt sich ein Maßstab nach dem die Arbeitgeber sich richten müssten. Es ist jedoch nicht ihr Recht, den abhängig Beschäftigten vorzugeben, was gesund zu sein hat, sondern die von ihnen abhängig Beschäftigten müssen die Möglichkeit bekommen, ohne Existenzängste und anderen Nachteilen durchzusetzen, wie ihre Arbeit gesundheitsfördernd zu organisieren ist. Weil eigentlich dies das Ziel jeglicher gewerkschaftlicher Interessenvertretung ist, ist die Zustimmung zum angeblich „grundsätzlichen“ positiven Einfluss der Arbeit „auf die Gesundheit und die persönliche Entwicklung des Einzelnen“ ein nicht nachvollziehbares und unnötiges Zugeständnis an die Arbeitgeberseite.

Besser als die Gewerkschaft selbst brachte der Tagesspiegel am 06.09.2013 die eigentliche inhaltliche Differenz zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber mit der Feststellung auf den Punkt: „Umstritten sind nach wie vor die Ursachen: Die Gewerkschaften meinen, „dass psychische Erkrankungen auch ganz wesentlich durch Missstände in der Arbeitswelt entstehen“. Die Arbeitgeber sehen die Ursachen „im persönlichen und privaten, aber auch im beruflichen Umfeld“ (14). Um zu verhindern, dass die Arbeitgeber im Bündnis mit der Regierung ihre Versäumnisse auch weiterhin hauptsächlich auf die Opfer dieser Versäumnisse abwälzen können, kommt es also darauf an, einer kapitalfreundlichen Arbeitsideologie mehr als bisher die Realität der Arbeit in der heutigen Gesellschaft entgegenzusetzen. Es ist keine große Leistung Arbeitsplätze zu schaffen oder zu erhalten. Wichtig ist, was dies für Arbeitsplätze sind und welche Bedeutung sie für das Wohlbefinden und für die Entwicklung des Einzelnen haben. Bei Sozialpartnerschaft gewinnen immer die Arbeitgeber, auch wenn es oberflächlich betrachtet zunächst anders aussieht.

### **Die bestehende Rechtslage wird aufgeweicht und in ihrer negativen Bedeutung verteidigt**

Bedenklich ist nicht nur, dass das BMAS mit Einverständnis des DGB durch die gemeinsame Erklärung Aktivitäten in einer gesellschaftlich dringend veränderungsbedürftigen Angelegenheit vortäuschen kann. Die Erklärung wird von den Arbeitgebern auch genutzt, um von ihren permanenten Gesetzesverstößen abzulenken.

So verpflichtet das Arbeitsschutzgesetz die Arbeitgeber zu einer Gefährdungsbeurteilung (ArbSchG § 5), was aber kaum gemacht wird. So geben, nach DGB-Aussagen, „nur 28 Prozent der Beschäftigten an, dass ihre Arbeitsbedingungen einem Generalcheck unterzogen worden sind. Nur neun Prozent

wurden zu Stressfaktoren wie Arbeitshetze oder Arbeitsintensität befragt.“ (15). Die Gefährdungsbeurteilung wird in der gemeinsamen Erklärung zwar als „ein geeigneter Ansatz“, bezeichnet, „um in den Betrieben herauszufinden, woraus sich Gefährdungen der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten ergeben können und um daraus Schutzmaßnahmen abzuleiten“ (S.3, Punkt 4). Aber es fehlt jede Verpflichtung der Arbeitgeberseite, ihre bestehenden Defizite zu beheben und den gesetzlichen Vorgaben strikt zu folgen. Stattdessen wird gleich in mehreren Punkten über mögliche Unterstützungen, z.B. durch die Unfallversicherungsträger (Punkt 5) oder durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Punkt 6), philosophiert, so als hätte das Defizit auf Arbeitgeberseite seine Ursachen in mangelnder Unterstützung.

Nochmals zur Erinnerung: Bereits Juli 2012 konnte der Frankfurter Rundschau entnommen werden, dass Frau von der Leyen die These aufstellte, dass die Arbeitgeber der Zunahme psychischer Erkrankungen hilflos gegenüber stehen würden, wörtlich: „70 Prozent aller Betriebe machen hier kaum etwas, sie stehen dem Problem häufig noch hilflos gegenüber.“ (16). In der gemeinsamen Erklärung verspricht Frau von der Leyen nun alle möglichen Arten von Unterstützung, obwohl die Arbeitgeber nicht einmal das bisher ausreichend taten, wozu sie laut Gesetz verpflichtet sind – eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Aber es liegt nicht an mangelnder Unterstützung und vor allem – das BMAS unterstützt die Falschen.

So schreibt zwar das ArbSchG § 5 den Arbeitgebern vor, die „für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln“. Mit Ausnahme der „unmittelbaren erheblichen Gefahr“ (§ 9) erstreckt sich die Gefahrenbeseitigung jedoch hauptsächlich auf eine Dokumentationspflicht (§ 6). Die gefährdeten Beschäftigten selbst sind zwar verpflichtet „jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit“ dem Arbeitgeber zu melden (§ 16) und sie können mit Verweis auf BGB § 618 Abs.1 - gerichtlich bestätigt (17) – die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung vom Arbeitgeber verlangen. Sie haben jedoch weder auf die Art und Weise noch auf den Inhalt der Gefährdungsbeurteilung einen gesetzlich garantierten Anspruch. Hinzukommt, dass BGB § 618 die Schutzpflicht des Arbeitgebers auf „die Natur der Dienstleistung“ beschränkt (z.B. keinen Anspruch auf rauchfreien Arbeitsplatz in einer Kneipe, sofern kein generelles Rauchverbot besteht). Die abhängig Beschäftigten können bestenfalls dem Arbeitgeber „Vorschläge“ machen und sich ggf. auch beschweren (§ 17). Letztlich bleibt den von Gefahren für ihre Gesundheit Betroffenen nur eine (riskante) Beschwerde bei der für Arbeitssicherheit „zuständigen Behörde“ (§ 17 Abs.2). Diese kann jedoch auch nicht viel machen, weil es bezüglich betriebsbedingter Stressfaktoren an einer entsprechenden Verordnung fehlt, also genau an einer Anti-Stress-Verordnung wie sie die Gewerkschaft vorschlägt. Die Krankenkassen wiederum sind zwar zu einer betrieblichen Gesundheitsförderung per Gesetz verpflichtet (SGB V § 20a), jedoch nur als Leistungserbringer mit Vorschlagsrecht und ohne die Möglichkeit gegen den Willen des Arbeitgebers eine „Verbesserung der gesundheitlichen Situation“ (a.a.O.) zu erzwingen. Damit entfallen auch sie als Ansprechpartner der von den Arbeitsbedingungen negativ Betroffenen, wenn die Arbeitgeberseite Maßnahmen zur Verbesserung ablehnt.

Nicht sehr viel besser gestaltet sich die Situation falls ein Betriebsrat besteht. Zwar ist dieser an der Durchführung und Gestaltung des Arbeitsschutzes zu beteiligen (BetrVG § 80 Abs. 1 Nr.9) und auch über solche Maßnahmen zu unterrichten (BetrVG § 80 Abs.2). Er kann ebenfalls Vorschläge machen und bei völliger Inaktivität des Arbeitgebers sogar durch Gerichtsbeschluss eine Gefährdungsbeurteilung durchsetzen. Eine Beteiligung des Betriebsrates an Einzelheiten der Gefährdungsbeurteilung setzt jedoch immer eine Betriebsvereinbarung voraus (BetrVG § 88). Diese Voraussetzung betrifft auch die Mitbestimmung bezüglich der Gefahrenabwehr selbst. Kommt es zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu keiner Einigung, fehlt es auch hier bei psychischer Gefährdung an einer ausreichenden Rechtsgrundlage wie einer Anti-Stress-Verordnung. Es gibt zwar schon länger Normen zur psychischen Belastung, wie die EN ISO 10075. Diese besitzt jedoch nicht wie eine Verordnung bindende Rechtskraft und stellt hauptsächlich den aktuellen Stand der Wissenschaft für eine gesetzeskonforme Umsetzung dar (18), sie macht die Umsetzung selbst jedoch nicht zur bindenden Verpflichtung.

Auf diesem Hintergrund sollte eigentlich klar sein, dass ohne eine Anti-Stress-Verordnung – wie die IG Metall richtig feststellt (3) – keine wesentliche Verbesserung möglich und durchsetzbar ist. Zwar sollen in das Arbeitsschutzgesetz § 5 nun ausdrücklich psychische Belastungen aufgenommen werden, dies ersetzt eine Anti-Stress-Verordnung jedoch nicht. Denn dass diese im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung zu beachten war, ergab sich bereits aus der bisherigen Formulierung des ArbSchG § 5. Letztlich muss es auch um eine deutliche Reduzierung der Belastung gehen. Behördlich festgestellte Versäumnisse und Unzulänglichkeiten, helfen den davon negativ Betroffenen nicht viel weiter, da er diese kaum zur Grundlage seines persönlichen Handelns machen kann, speziell beim Nachweis einer

Verletzung der Fürsorgepflicht durch den Arbeitgeber. „Die Überwachung des Arbeitsschutzes (...) ist staatliche Aufgabe“, heißt es in ArbSchG § 21, das Rechtsverhältnis besteht somit zwischen zuständiger staatlicher Verwaltung und Arbeitgeber, die persönlich davon Betroffenen bleiben in sofern außen vor. Bei Mängeln setzt die zuständige Behörde in der Regel eine Nachbesserungsfrist. Verstöße gelten als Ordnungswidrigkeit (§ 25). Strafvorschriften kommen nur bei vorsätzlichen Handlungen zu Anwendung (§ 26). So bleibt den persönlich Betroffenen nur das Vertrauen auf den Staat oder eine nur selten erfolgreiche Privatklage.

Hinzu kommt noch, dass die Gesetzliche Unfallversicherung keine Berufskrankheit kennt, die auf psychische Einwirkungen beruht. Die Bundesregierung lehnt es grundsätzlich ab (mit Zustimmung des Bundesrates) entsprechend SGB VII § 9 psychische und psychosomatische Erkrankungen in ihre Liste der Berufskrankheiten aufzunehmen. Damit entfällt – anders wie behauptet – jedoch jeder Anreiz zur Prävention für die Arbeitgeberseite. Im Falle destruktiver Arbeitsbedingungen aufgrund psychischer Belastung trifft somit die gesetzliche Unfallversicherung nicht die Pflicht, „mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten“ oder „nach Eintritt“ der Erkrankung „die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Versicherten mit allen geeigneten Mitteln wiederherzustellen“ oder diese „zu entschädigen“, wie es im Gesetz heißt (SGB VII § 1). Es bleibt den Betroffenen so bestenfalls der mühselige Weg einer Privatklage, die meistens bereits daran scheitern wird, dass die Beweislast auf die Schultern der von krankmachenden Arbeitsbedingen Betroffenen abgeladen wird. Für „ausreichend“ kann die „rechtlichen Grundlagen“ (S.6) nur jemand halten, der die Arbeitgeber von ihrer Fürsorgepflicht (arbeitsvertragliche Nebenpflicht) entlasten will.

## Ausblick

Dadurch dass Gesetzgeber und Arbeitgeber verbindliche Maßnahme ablehnen, ist diese Thematik natürlich nicht aus der Welt. Auch wenn die Arbeitgeber mit dieser gemeinsamen Erklärung ihre Verantwortung wieder einmal gekonnt von sich gewiesen haben, bleibt das eigentlich Problem der Zunahme psychischer und physischer Erkrankungen in der Arbeitswelt bestehen. Vor allem wachsender Konkurrenzdruck und prekäre Arbeitsverhältnisse werden nicht zu mehr Gesundheit in der Arbeitswelt führen.

Arbeitgeber und Gesetzgebung stehen hier unter Druck, weshalb es auch ein schwerer Fehler war, dass der DGB die gemeinsame Erklärung unterzeichnete statt auf eine Anti-Stress-Verordnung als Bedingung für eine Unterzeichnung zu bestehen. Der Auseinandersetzung, wer für die extreme Belastungssituation am Arbeitsplatz die Verantwortung trägt, ist noch lange nicht an einen für die Betroffenen befriedigenden Punkt gelangt. Und dies ist auch keine Überraschung.

Anders als bei Mobbing haben sich die Arbeitgeber nämlich beim Burnout selbst ein Ei gelegt. Wird doch häufig in der Literatur zum Burnout das Prinzip „selbst schuld“ vertreten. So schreiben z.B. Claudia Fiedler und Ilse Goldschmid: „Vom Burnout betroffene Menschen sind diejenigen, die überdurchschnittlich engagiert sind, zum Perfektionismus neigen und in allen Bereichen des Lebens ihr Hundertprozentiges geben“ (19). Klar ist jedoch auch, dass die Arbeitgeberseite solche latent burnoutgefährdeten Beschäftigten gerade sucht. Sie wollen natürlich nicht, dass gerade die überdurchschnittlich Engagierten und Hundertprozentigen wegen totaler Erschöpfung ausfallen. Folglich wollen sie nicht die Arbeitsbedingungen und Ansprüche ändern, sondern es allein und ohne Einmischung von Gesetzgebung und Gewerkschaft in der Hand haben, wann und wo sie mehr auf das seelische Wohl schauen. Dies heißt jedoch auch, dass der sowie schon typische Sozialdarwinismus in den Unternehmen noch weiter verschärft werden wird. Denn wer es schafft und Unterstützung bekommt, damit er es schafft, gehört zu den Auserwählten. Das Selektionsprinzip bedingt durch den Warencharakter der Arbeit wird als nur zeitgemäß angepasst und nicht aufgegeben. Es war schon bisher das unternehmerische Grundprinzip, den möglichst belastbaren und flexiblen „Mitarbeiter“ zu suchen. Nun sucht man zusätzlich noch denjenigen, der – wie die Erklärung deutlich macht (vgl. Punkt 8) – seiner Verantwortung bezüglich „Gesundheitsbewusstsein und (...) Gesundheitskompetenz“ nachkommt. Seine „Widerstandsfähigkeit gegen Stress und Burnout“ zu erhöhen, ist gefragt (2) und nicht der Abbau von Stress in der Arbeit, d.h. also viel Joggen, gesunde Ernährung und natürlich möglichst wenig Alkohol und ein absolutes Rauchverbot.

Die Erklärung macht allerdings auch deutlich, dass die Auseinandersetzung in eine ganz bestimmte Richtung sich entwickelt. Dass man nun betonen muss, dass Arbeit grundsätzlich „einen positiven Einfluss auf die Gesundheit und die persönliche Entwicklung des Einzelnen“ hätte (S.2), zeigt, dass das Prinzip Lohnarbeit als existenzielles Abhängigkeitsverhältnis deutlich mehr als früher in den Mittelpunkt der Betrachtung rückt. Für viele Menschen wird die Anmaßung in der Erklärung auch auf Protest oder zumindest Kopfschütteln stoßen. Von was für Arbeit reden die da überhaupt? Die Gewerkschaften bewegen sich deshalb in eine wenig zeitgemäße Richtung, wenn sie das Lied von der „grundsätzlichen“ Schönheit der Lohnarbeit einfach mitsingen. Die Arbeitgeber sind natürlich aus systemimmanenten Gründen an einer ausführlichen Diskussion über das Prinzip der Lohnarbeit nicht interessiert. Denn würde sie sich wirklich aufgeschlossen zum Thema der gemeinsamen Erklärung, der „psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt“, zeigen, ging es nicht nur um die Bedingungen am Arbeitsplatz, sondern auch um all das, was sonst noch abhängig Beschäftigte krank machen kann, wie unsichere Arbeitsplätze, niedrige Löhne und natürlich auch die Unfreiheit bezüglich der eigenen Gestaltung sämtlicher Umstände, die für die eigene Arbeit relevant sind und die es überhaupt ermöglichen eine einigermaßen befriedigende Arbeit zu haben.

Dass bereits eine Anti-Stress-Verordnung am Widerstand von Gesetzgebung und Arbeitgeber scheitert, sollten die Gewerkschaften deshalb auch bezogen auf die aktuellen gesellschaftlichen Hintergründe der Lohnarbeit diskutieren. Ist es denn überhaupt noch möglich in dieser angeblich „modernen Arbeitswelt“ eine für alle gleichermaßen vorteilhafte Reduzierung der destruktiven Folgen von Lohnarbeit zu erreichen? Welche Faktoren prägen maßgeblich sowohl den geringen Widerstand gegen destruktive Arbeitsbedingungen als auch den Umstand der Destruktivität selbst? Das Arbeit einen existenziellen Zwangscharakter besitzt, scheint mir bei all diesen Frage unstrittig. Dies wäre allerdings dann kein Problem, wenn trotzdem eine Chance bestünde, auch in Zukunft wenigstens einigermaßen über die Runde zu kommen oder gar erfolgreich die berufliche Situation deutlich zu verbessern. Aber was ist, wenn dies für immer mehr abhängig Beschäftigten nicht mehr sicher ist? Lohnarbeit kann nicht nur krankmachen, sondern sie ist grundsätzlich auch nicht sicher (etwas, was gerade krankmachen kann). Wenn also, wie Herr Hundt meint, Lohnarbeit „eine wichtige Basis für die Gesundheit“ ist (11), stellt sich für immer mehr von Lohnarbeit existenziell abhängigen Menschen die nahe liegende Frage: Wie ohne Lohnarbeit gesund bleiben? Ist so etwas überhaupt möglich? Und wie kann mensch das scheinbar Unmögliche möglich machen?

### Quellen und Nachweise:

1. [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/gemeinsame-erklaerung-psychische-gesundheit-in-der-arbeitswelt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/gemeinsame-erklaerung-psychische-gesundheit-in-der-arbeitswelt.pdf?__blob=publicationFile)
2. <http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/psychische-belastung-erklaerung.html>
3. [http://www.igmetall.de/internet/docs\\_Anti\\_Stress\\_Verordnung\\_823fec42e04c2df48b8ba2263afc982f4be611a6.pdf](http://www.igmetall.de/internet/docs_Anti_Stress_Verordnung_823fec42e04c2df48b8ba2263afc982f4be611a6.pdf)
4. Mit Ausnahme der „Leitlinien Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ im Anhang (S.9f) vielleicht, aber die stammen von der Nationalen Arbeitskonferenz in Berlin 2012
5. Peter Teuschel „Mobbing – Dynamik – Verlauf – gesundheitliche und soziale Folgen“, Stuttgart 2010, S.142f
6. Die Anregung habe ich übrigens Heinz Leymann, dem „Urvater“ der Mobbing-Kritik, zu verdanken; vgl. Heinz Leymann „Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann“, Hamburg 1993, S. 161
7. BAG, Urteil vom 13.03.2008 - 2 AZR 88/07
8. vgl. Eberhard Kiesche „Betriebliches Gesundheitsmanagement“, Bund-Verlag GmbH 2013
9. <http://www.igmetall.de/erklaerung-psychische-gesundheit-in-der-arbeitswelt-12239.htm>
10. [http://www.haufe.de/oeffentlicher-dienst/personal-tarifrecht/erklaerung-zur-psychischen-gesundheit-in-der-arbeitswelt\\_144\\_197652.html](http://www.haufe.de/oeffentlicher-dienst/personal-tarifrecht/erklaerung-zur-psychischen-gesundheit-in-der-arbeitswelt_144_197652.html)
11. „Arbeitgeber-Chef Hundt: Arbeit hält gesund“, Bild.de 10.09.2012, <http://www.bild.de/geld/wirtschaft/dieter-hundt/trotz-burn-out-arbeit-gesund-26111684.bild.html>
12. K. Lewin „Die Sozialisierung des Taylorsystems“ in „Praktischer Sozialismus 4“, S. 11ff
13. zit. nach Ekkehart Frieling, Karlheinz Sonntag „Lehrbuch Arbeitspsychologie“ 2. Aufl. 1999, S.40
14. <http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/psychisch-krank-gesundheitsbuendnis/8749122.html>



15. <http://www.dgb.de/presse/++co++7cdd7fac-1606-11e3-8743-00188b4dc422>
16. Ursula von der Leyen zitiert nach „Psychische Erkrankungen - Unternehmen hilflos bei Burnout und Co.“ Frankfurter Rundschau 25.07.2012, <http://www.fr-online.de/wirtschaft/psychische-erkrankungen-unternehmen-hilflos-bei-burnout-und-co-,1472780,16709012.html>
17. vgl. BAG Urteil v. 12.08.2008 – 9 AZR 117/06
18. vgl. „Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen – Gestalten“, [www.baua.de](http://www.baua.de)
19. Claudia Fiedler und Ilse Goldschmid „Burnout – Erprobte Wege aus der Falle“, Beck Kompakt 2010, S.13