



Michael Kolbitsch

Unternehmen stehen zunehmend in der Verantwortung

Der Gesetzgeber appelliert beim Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements an die freiwillige soziale Verantwortung der Arbeitgeber. Doch längst nicht alle Unternehmen kommen dem nach – aus den unterschiedlichsten Gründen.

Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zögern noch bei der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), das ganzheitlich und präventiv ist und alle Arbeitsstrukturen im Unternehmen umfasst. Das Genügen der Mindeststandards reicht vielen Betrieben schon aus. Gründe dafür gibt es viele. Darunter fällt auch die Kritik an einem ausufernden und unübersichtlichen Regelwerk. Dieser Artikel gibt einen Überblick über die gegenwärtige Situation. Dabei wird auf folgende Fragen eingegangen: Was zeichnet das BGM aus, was soll es leisten und was sind die Hürden für eine höhere Implementierungsquote in der Wirtschaft? Und wie drückt sich die rasante Zunahme psychosozialer Erkrankungen in den einschlägigen Regelwerken vor allem hinsichtlich des ganzheitlichen Ansatzes des BGM aus?

Wie wichtig das Thema Gesundheit im Arbeitsleben geworden ist, lässt sich am jüngsten und noch andauernden Tarifstreit der Gewerkschaften Ver.di und GEW für die Kita-Beschäftigten erkennen. Bei den Tarifkonflikten ging es nicht mehr nur um Geld, sondern auch um eine tarifliche Zusicherung für mehr Gesundheitsschutz für die Erzieher und Sozialarbeiter, den sogenannten Gesundheitstarifvertrag. Gesundheitsförderung und betriebliches Gesundheitsmanagement sind also mittlerweile schon wichtige Streikthemen geworden! [1]

Darum ist BGM so wichtig

Den Großteil seines Erwachsenenlebens verbringt der Mensch am Arbeitsplatz. Es ist daher nicht verwunderlich, dass Arbeitswissenschaftler und auch Politiker dem Zusammenhang von Arbeitsbedingungen, Gesundheitszustand der Menschen und betrieblicher Gesundheitsfürsorge in den vergangenen dreißig Jahren immer mehr Aufmerksamkeit widmeten. Durch die Anhebung der Lebensarbeitszeit wird, so die einhellige Meinung der Experten, die Gesundheitsförderung in Unternehmen sogar noch wichtiger werden. Das aktuelle Arbeitsschutzgesetz stellt daher einen hohen Anspruch an die Unternehmen: Sie müssen sich im Sinne ihrer sozialen Verantwortung immer mehr als Teil des

Gesundheitssysteme begreifen. Mittels des BGM, so die Theorie, sollen die Unternehmer durch „Managed Care“-Maßnahmen ihre Mitarbeiter bis in das Seniorenalter gesund erhalten. Dabei baut die „neue Arbeitswelt“ auf Konzepten auf, die sich teilweise diametral von den alten Ansätzen des betrieblichen Gesundheitsschutzes, der sich im Wesentlichen auf die Unfallverhütung und die Verhinderung der Ausbreitung von Infektionskrankheiten beschränkte, unterscheiden. Dazu gehört das „Empowerment“ der Beschäftigten zu aktiven und kompetenten Ansprechpartnern in allen Angelegenheiten betrieblichen Gesundheitsschutzes, vor allem aber zu ihrer eigenen gesundheitlichen Situation (Gesundheitskompetenz). Um diese Emanzipation der Mitarbeiter als Experten für ihre eigenen Gesundheitsbelange zu erreichen, müssen die Unternehmen die entsprechenden Rahmenbedingungen schaffen, ihre Mitarbeiter für Gesundheitsthemen sensibilisieren und diese Beschäftigten zu eben diesen kompetenten Ansprechpartnern für Gesundheit entwickeln. [2]

Prävention und Ganzheitlichkeit

Neben der Gesundheitskompetenz der Betriebsbeschäftigten fokussiert sich das neue BGM auf die Prävention und die „Ganzheitlichkeit“ der Maßnahmen. Das Thema Gesundheit soll sich nicht nur auf Besuche beim Betriebsarzt und gelegentliche Workshops und Seminare beschränken, sondern durch die Veränderung der Arbeits- und Aufgabengestaltung sogar einen wesentlichen Einfluss auf die gesamte Arbeitsorganisation des Unternehmens haben. Dafür bietet das Arbeitsschutzgesetz viel Raum für eine betriebseigene Gestaltung. Es setzt daher sehr auf die Freiwilligkeit und das Engagement der Arbeitgeber, benennt selbst nur Mindeststandards, die in jedem Fall erfüllt sein müssen. Das deutsche Arbeitsschutzrecht wiederum orientiert sich damit vor allem an europäischen und internationalen Rechtsvorgaben. Die EU erlässt Mindestvorschriften, die durch die Mitgliedsländer nicht unterschritten werden dürfen, von diesen aber freilich überschritten werden dürfen – vorausgesetzt die erhöhten Standards gefährden nicht den freien Handel! [2] Die wichtigste Richtlinie ist die 89/391/EWG von 1989, bekannt als „Europäische Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz“. Sie ist Basis für 19 weitere Richtlinien, wie zum Beispiel „Anforderungen an Arbeitsstätten“ oder „Arbeit an Bildschirmgeräten“. Diese Richtlinien wurden in die nationale Gesetzgebung umgesetzt, allen voran das Arbeitsschutzgesetz von 1996, das 2009 nochmals aktualisiert worden ist, sowie das Arbeitssicherheitsgesetz, das 2006 entsprechend der neuen Vorgaben der EU novelliert wurde. Die deutsche Gesetzgebung hat mit diesen Gesetzen entsprechend den Vorgaben der EU einen Wandel vom Leitbild der Unfallvermeidung und Gefahrabwendung hin zu einem der Präventivorientierung und der Ganzheitlichkeit unternommen. Dieser Wandel in der Perspektive drückt sich natürlich auch in den auf den nationalen Gesetzen basierenden Regelwerke der Unfallversicherungsträger/Berufsgenossenschaften und den Normen der einschlägigen Institute wie dem Deutschen Institut für Normung (DIN) aus. [1]

In den neuen bzw. aktualisierten Gesetzen, Verordnungen und Normen kommen die präventiven und ganzheitlichen

Ansätze des modernen BGM klar zur Geltung. Ein Beispiel hierfür ist das Regelwerk zur Bildschirmarbeit. Lange Zeit hat sich der Arbeitsschutz bei der Bildschirmarbeit nur mit Muskel-Skelett-Erkrankungen und Sehschwächen befasst. Doch die Klagen von immer mehr Beschäftigten über die Entstehung von Kopfschmerzen bei der Bildschirmarbeit ließen die Arbeitswissenschaftler mehr und mehr auch psychomentele, kognitive und sogar psychosoziale Probleme in den Blick nehmen. [1]

#####

Zitat aus dem Text

#####

Diese neuen Sichtweisen bilden die DIN EN ISO 9241 (Ergonomie der Mensch-System-Interaktion), die DIN EN ISO 10075 (Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung) sowie die Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) ab. Letztere gilt für alle Beschäftigtengruppen und schließt alle Arten von Tätigkeiten mit Bildschirmgeräten ein. Der ganzheitliche Ansatz dabei: Sie umfasst einerseits die technischen Mindestanforderungen an Bildschirmgeräte, den Arbeitsplatz und die Arbeitsumgebung, andererseits aber auch die Softwaregestaltung und die Arbeitsorganisation, um auch psychomentele sowie kognitive Belastungen zu berücksichtigen. So verpflichtet die Bildschirmarbeitsverordnung die Arbeitgeber, den von Bildschirmarbeit betroffenen Arbeitnehmern regelmäßig Untersuchungen der Augen und des Sehvermögens anzubieten. Ferner ist Bildschirmarbeit so zu organisieren, dass einseitige oder monotone Belastungen vermieden oder durch regelmäßige Erholungspausen unterbrochen werden. Sie spricht dabei von „gut gestalteten Arbeitsaufgaben“. Die DIN EN ISO 9241 und 10075 verstehen unter „gut gestaltete Arbeitsaufgaben“ auch psychosoziale Faktoren. Daher fordern sie unter anderem: [1]

- ▶ Die Vermeidung von Über- und Unterforderung
- ▶ Die Verhinderung sozialer Isolation
- ▶ Die Abschaffung besonders ausgeprägter Monotonie und Zeitdrucks

Problemfeld psychosoziale Erkrankungen

Die „Entdeckung“ der psychosozialen Erkrankungen durch die Arbeit in einem Betrieb und deren Bekämpfung ist ein weiteres wichtiges Element der neuen betrieblichen Gesundheitsförderung. Kein Wunder: Denn laut Krankheitsstatistiken nehmen diese Krankheiten rasant zu. Depressionen sind bereits heute der vierthäufigste Grund für Berufsunfähigkeit.

Lange Zeit wurde das Thema Prävention und Bekämpfung von psychosozialen Erkrankungen von den Arbeitgebern ignoriert, weil es hierzu keine gesetzlichen Verpflichtungen gab. Das hat sich seit 2011 geändert, denn in diesem Jahr erhielt das Thema durch die Veröffentlichung der DGUV Vorschrift 2 das erstmals Rechtsverbindlichkeit. Auch das Arbeitsschutzgesetz hat mit Änderung vom Oktober 2013

materiell-rechtlich ausdrücklich verfügt, dass in der allgemeinen betrieblichen Gefährdungsbeurteilung auch psychische Belastungen zu berücksichtigen sind (§ 5 Abs. 3 Nr.6). An der vorherigen Rechtslage änderte das zwar nichts, denn die Verpflichtung des Arbeitgebers, auch psychische Belastungsfaktoren zu eruieren, war schon seit 1996 implizit. Dennoch erfährt das Thema seitdem eine stärkere Wahrnehmung.

Der Stressreport 2012 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und der DGB-Index Gute Arbeit von 2014 haben wichtige Gründe für die Zunahme psychosozialer Erkrankungen ans Tageslicht gebracht: Die Leistungsanforderungen und die Arbeitsdichte steigen, ebenso die Zahl der Überstunden und der Umfang der Schichtarbeit. Dazu kommen häufig geringe Handlungsspielräume für die Beschäftigten. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die steigende Zahl von prekär Beschäftigten: Geringfügige und befristete Beschäftigung, Leiharbeit oder erzwungene Teilzeitarbeit sind auf dem Vormarsch – häufig verbunden mit sehr geringen Arbeitseinkommen. Beschäftigte in solchen „Randbelegschaften“ sind häufig schlechteren Arbeitsbedingungen ausgesetzt und werden kaum von Arbeitsschutz- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen erreicht. [3], [4]

In der Öffentlichkeit und in der Politik gewinnen psychische Belastungen zwar als ein zentrales Problem des Arbeitslebens zu Recht an Aufmerksamkeit, an den betrieblichen Realitäten hat dies bislang aber noch zu wenig geändert. Präventive Instrumente werden in vielen Betrieben und Dienststellen nicht oder nicht richtig angewendet. So ging das Bundesarbeitsministerium 2013 davon aus, dass 70 Prozent der Betriebe und Dienststellen das Arbeitsschutzgesetz bei psychischen Belastungen nicht korrekt umsetzen. In Kleinbetrieben ist der Arbeitsschutz gemäß der oben zitierten Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aus dem Jahr 2012 häufig vollkommen unbekannt.

Auch der Mittelstand hinkt hinterher

Aber nicht nur auf dem relativ neuen Feld der psychosozialen Erkrankungen hinken kleine und mittlere Unternehmen hinterher. Fortschrittliche betriebliche Gesundheitspolitik ist allgemein nur sehr ungleichmäßig in der Arbeitswelt verteilt. Sie beschränkt sich immer noch zumeist auf die Großunternehmen. Der Mittelstand mit einer Häufung von atypischen und pre-

kären Arbeitsverhältnissen verfügt meist nur über rudimentär ausgeprägte BGM. Dafür gibt es eine Reihe von Gründen und sie liegen nicht nur auf Seiten der Unternehmer in KMUs. Denn die Politik definiert mit ihren Gesetzen und Verordnungen Mindeststandards, will aber die praktische Umsetzung und Gestaltung im Betrieb nicht durch Regularien einschränken. Dieses liberale Verständnis trägt zum einen das Risiko der Aufweichung durch den Arbeitgeber. Und es fordert von den Unternehmen eine soziale Verantwortung ein, die ein Arbeitgeber in einem KMU, der im Wettbewerb in erster Linie auf die Kosten und Zahlen achten muss, nicht leisten will oder kann. [1]

Tatsächlich ist der Wandel in der Haltung auf das BGM in vielen KMUs noch nicht oder nur unzureichend eingetreten, wie mehrere Studien der letzten Jahre belegen: Die meisten Arbeitgeber führen lediglich die durch das Gesetz geforderten Mindeststandards ein und das bedeutet in der Praxis in erster Linie Einführung von zusammenhanglosen Einzelmaßnahmen, aber nicht die Durchsetzung eines kohärenten Gesundheitskonzepts, wie es eigentlich das Ziel der neuen Regelwerke ist. Das u. a. stellte 2008 eine Studie des Deutschen Instituts für kleine und mittlere Unternehmen e.V. (DIKMU) fest. Kostengünstige und zeitsparende Einzelmaßnahmen dominierten, wie zum Beispiel Rauchverbote oder Grundmaßnahmen zur Arbeitsplatzsicherheit und -ergonomie. Ein gesundheitsbewusstes Verhalten wurde in den Unternehmen kaum gefördert, Maßnahmen zur Reduzierung psychischer Belastungen wie Mobbing oder Stress wurden so gut wie nie ergriffen. Darüber hinaus mangelte es gerade in kleineren Unternehmen an dem Verständnis, BGM als Teil einer erfolgreichen Unternehmensstrategie zu begreifen. BGM wurde umso seltener realisiert, je kleiner das Unternehmen ist. So konnten 31 Prozent der Befragten in Kleinstunternehmen keinen einzigen Grund für BGM nennen. Gesundheitsmaßnahmen wurden nur in denjenigen Unternehmen ergriffen, in denen der Arbeitgeber persönlich am Thema Gesundheit interessiert ist und einen gesunden Lebensstil pflegt. Daran hat sich auch in der Zwischenzeit nicht sehr viel verändert. In der Mehrheit der Betriebe ist, laut einer Studie der FOM Hochschule für Oekonomie & Management von 2013, immer noch kein Gesundheitsmanagement implementiert worden – nämlich bei 43,1 Prozent (in 42,2 Prozent war es eingeführt, für 14,4 Prozent der Betriebe gab es keine eindeutige Antwort). Mit 57,4 Prozent sah der Großteil der Unternehmen keine Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements vor. [1]

Die Gründe und Widerstände gegen BGM sind vielfältig und wurden oben schon ansatzweise genannt. Der wirtschaftliche Nutzen von BGM ist für Betriebe schwer abschätzbar. Einem nicht unmittelbar greifbaren Nutzen stehen konkrete Kosten gegenüber. Und nicht nur bei der Geschäftsführung stößt das Thema Gesundheit auf Widerstand. Auch bei den Arbeitnehmern überwiegt oft die Skepsis. Neben der Sorge, den neuen Fitness- und Sportangeboten körperlich nicht gewachsen zu sein, ist es auch die Furcht vor weiteren zeitlichen Belastungen und vor dem Eingriff in die Privatsphäre, vor neuen Maßstäben und nicht zuletzt auch reines Desinteresse und „Faulheit“. Schließlich spielen auch überbetriebliche strukturelle Gründe eine Rolle. Bei-



i Der Autor

Michael Kolbitsch, Ingenieur für Maschinenbau, berät als Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsbeauftragter Unternehmen im betrieblichen Umwelt- und Arbeitsschutz. Darüber hinaus arbeitet er als Auditor und Dozent. Er berät vor allem Unternehmen im Sozial- und Gesundheitswesen, im Maschinenbau, in der Nahrungsmittelindustrie, sowie in der Papier- und Druckindustrie.

spielsweise ist der vom Gesetzgeber gewollte Wettbewerb der gesetzlichen Krankenkassen mitverantwortlich dafür, dass bis heute eine abgestimmte Präventionsstrategie aller gesetzlichen Kassen für die Unternehmen und Behörden in diesem Land nicht erkennbar ist. [3]

Regelwerke zu unübersichtlich?

Neben den bereits genannten Gründen wird von vielen Unternehmern aber auch das ihrer Meinung nach unübersichtliche und ausufernde Regelwerk zum Arbeits- und Gesundheitsschutz kritisiert. Da eine Orientierung selbst Arbeits- und Gesundheitsschutzexperten schwer fällt, verfügen nicht viele Arbeitgeber über genauere Kenntnisse der aktuellen Rechtslage und insbesondere wie BGM in der betrieblichen Praxis umzusetzen sind. Einfacher wird es nicht dadurch, dass in Deutschland der Arbeitsschutz auf zwei gleichberechtigten Säulen steht: Dem staatlichen und dem berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutz (Duales Arbeitsschutzsystem).

Nach Umfragen kennen zwar ein guter Teil der Unternehmer und „Arbeitsschutzbeauftragten“ in KMUs grob die wichtigsten Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes, doch 78 Prozent der befragten Unternehmer geben zu, dass sie sich bei der Auslegung der Gesetze auf Sekundärquellen verlassen. [1] Bei der Vielzahl der Verordnungen, Handlungsleitfäden und anderen speziellen Regularien, die über die praktische Anwendung im Betrieb genauer Auskunft geben, sind den meisten Arbeitgebern noch weniger bekannt und selbst die im Betrieb für Arbeits- und Gesundheitsschutz Verantwortlichen haben oft den Überblick über die zahllosen Regeln verloren. Nicht den Überblick zu haben, kann aber auch rechtliche Konsequenzen für die Unternehmen haben. Denn nicht nur die staatlichen Gesetze und die Vorschriften der Berufsgenossenschaften/Unfallversicherungsträger sind rechtlich verpflichtend, auch die Regeln und Grundsätze der Berufsgenossenschaften und vor allem die Normen der für den Arbeitsschutz verantwortlichen Normungsinstitute DIN und Verein deutscher Ingenieure (VDI) werden vor Gerichten faktisch als „direktive Maßstäbe“ anerkannt. [1]

Überblick im Regelungsdschungel

In der Tat ist das einschlägige Regelwerk sehr unübersichtlich geworden. Daher kurz ein Abriss des dualen Systems in Deutschland: Die gesetzlichen Grundlagen und das Zusammenwirken der Akteure sind im Arbeitsschutzgesetz und Sozialgesetzbuch VII festgeschrieben. Die staatliche

Arbeitsschutzaufsicht der Länder, die staatlichen Ämter für Arbeitsschutz und Gewerbeaufsichtsämter, kontrollieren branchenübergreifend die betriebliche Umsetzung staatlicher Rechtsvorschriften. Die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen haben den hoheitlichen Auftrag, branchenorientiert die allgemeinen Regelungen zu spezifizieren, deren Befolgung zu überwachen und dabei zu beraten. Sie sind ermächtigt, Unfallverhütungsvorschriften als autonome Rechtsvorschriften und ggf. konkretisierende Durchführungsanweisungen zu erlassen. Das Regelwerk der Unfallversicherungsträger besteht neben den rechtlich verbindlichen Verordnungen aus folgenden Elementen:

- ▶ Unfallverhütungsvorschriften: Verbindliche Rechtsnormen gemäß § 15 SGB VII die dort gelten, wo bislang keine staatlichen Arbeitsschutzvorschriften des Staates existieren (Vorfahrtsregel des Staates).
- ▶ Regeln: Nicht rechtsverbindliche Hilfestellungen für Bereiche, in denen es keinen Bedarf an staatlichen Regeln gibt.
- ▶ Branchenregeln: Sie kombinieren staatliche Regeln mit branchenspezifischen Inhalten und ergänzen diese.
- ▶ Informationen: Enthalten ebenfalls unverbindliche Hilfestellungen und Empfehlungen für bestimmte Branchen, Tätigkeiten und Zielgruppen.
- ▶ Grundsätze: Dies sind verbindliche Prüfmaßstäbe und Überwachungsleitlinien.

Will sich ein Unternehmer oder sein „Arbeitsschutzverantwortlicher“ über die Regelwerke zu einem bestimmten Thema informieren, brauchen sie nicht mehr wie es früher der Fall gewesen ist, umständlich die einzelnen Dokumente suchen. Das Internet bietet mittlerweile auch hier eine praktische Lösung. Auf der Datenbank BGVR der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung z.B. sind alle Regelwerke der Berufsgenossenschaften gelistet und erläutert (www.arbeitssicherheit.de/de/bgvr-verzeichnis). Mit dem **Transferrechner** für das Vorschriften- und Regelwerk auf der gleichnamigen Seite ermitteln Sie neue und alte BGVR – Bezeichnungen. An dieser Stelle sei auch die – sehr hilfreiche – „Transferliste DGUV Regelwerk“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e.V. genannt. Auch nach Normen, die für Praktiker besonders geeignete Informationsquelle, können die Verantwortlichen in Unternehmen nun ohne große Mühen online recherchieren. Die Kommission für Arbeitsschutz und Normung (KANN) und das Deutsche Informationszentrum für technische Regeln (DITR) innerhalb des DIN bieten die Datenbank NoRA mit insgesamt 6500 Normen. (<http://nora.kan-praxis.de>) [1]

Literatur

- [1] Thorsten Uhle, Michael Treier; *Betriebliches Gesundheitsmanagement*, 2. Aufl., 2015.
- [2] Bertelsmann Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.); *Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik: Vorschläge der Expertenkommission*, 2. Aufl., 2004.
- [3] Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg): *Stressreport Deutschland 2012: psychischer Anforderungen, Ressourcen und Befinden*, 2012.
- [4] DGB-Report „Gute Arbeit 2014“.

Kontakt

B|A|U|M – Beratung | Arbeitssicherheit |
Umweltschutz | Managementsysteme
Michael Kolbitsch
Giselherstraße 6
53179 Bonn
Tel.: 0228/92 98 92 92
Fax: 02 28/54 88 84 78
michael.kolbitsch@baum-kolbitsch.com
www.baum-kolbitsch.com