

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Wortprotokoll

134. Sitzung

Berlin, Montag, 13. Mai 2013, 14:00 Uhr  
Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal MELH 3.101

Vorsitz: Abg. Sabine Zimmermann (DIE LINKE.)

Tagesordnung

**Einzigster Punkt der Tagesordnung ..... 2070**

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

a) Antrag der Abgeordneten Peter Weiß (Emmendingen), Karl Schiewerling, Paul Lehrieder, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der CDU/CSU sowie der Abgeordneten Dr. Heinrich L. Kolb, Sebastian Blumenthal, Heinz Golombek, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

**Für eine humane Arbeitswelt - Psychische Gesundheit auch am Arbeitsplatz stärken**  
(BT-Drucksache 17/13088)

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Innenausschuss, Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ausschuss für Gesundheit, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung*

b) Antrag der Abgeordneten Josip Juratovic, Anette Kramme, Gabriele Hiller-Ohm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

**Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten erhalten - Psychische Belastungen in der Arbeitswelt reduzieren** (BT-Drucksache 17/12818)

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ausschuss für Gesundheit*

c) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Sabine Zimmermann, Dr. Martina Bunge, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

**Psychische Belastungen in der Arbeitswelt reduzieren** (BT-Drucksache 17/11042)

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ausschuss für Gesundheit*

d) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Markus Kurth, Brigitte Pothmer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

**Psychische Gefährdungen mindern - Alters- und altersgerecht arbeiten** (BT-Drucksache 17/10867)

*Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend), Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ausschuss für Gesundheit*

## Anwesenheitsliste\*

---

### Mitglieder des Ausschusses

Ordentliche Mitglieder des Ausschusses

Stellv. Mitglieder des Ausschusses

#### CDU/CSU

Lehrieder, Paul  
Weiß (Emmendingen), Peter  
Zimmer, Dr. Matthias

#### SPD

Juratovic, Josip  
Kramme, Anette

#### FDP

Kolb, Dr. Heinrich Leonhard  
Vogel (Lüdenscheid), Johannes

Molitor, Gabriele

#### DIE LINKE

Birkwald, Matthias W.  
Ernst, Klaus  
Krellmann, Jutta  
Zimmermann, Sabine

#### BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Kurth, Markus  
Müller-Gemmeke, Beate  
Pothmer, Brigitte

#### Ministerien

Fuchtel, PStS Hans-Joachim (BMAS)  
Gasde, MRin Susanne (BMAS)  
Horst, RL Andreas (BMAS)  
Krauss-Hoffmann, ORR Dr. Peter (BMAS)  
Schlowak, SB Kirsten (BMAS)  
Serries, RD Christoph (BMAS)

#### Fraktionen

Baumann, Arne (Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)  
Baumgartner, Rosina (SPD-Fraktion)  
Hinkel, Heidemarie (Fraktion DIE LINKE.)  
Keuter, Christof (CDU/CSU)  
Noll, Dr. Dorothea (FDP-Fraktion)

#### Bundesrat

Beese, RR Katharina (BE)  
Oberberg, Janika (NW)  
Ruhberg, RL Manfred, (MV)  
Witt, Cornelius (BW)

#### Sachverständige

Breutmann, Norbert (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)  
Dragano, Prof. Dr. Nico  
Fergen, Andrea  
Kohte, Prof. Dr. Wolfhard  
Krause, Andreas  
Lenz, Dr. Alfred  
Niesen, Bernd J. (Deutscher Beamtenbund und Tarifunion)  
Nürnberg, Ingo (Deutscher Gewerkschaftsbund)  
Panter, Dr. med. Wolfgang (Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V.)  
Richter, Prof. Dr. Rainer (Bundespsychotherapeutenkammer)  
Schütte, Prof. Dr. Martin (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)  
Zimmermann, Dr. Anne (Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.)

---

\*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigelegt.

## 134. Sitzung

Beginn: 14.00 Uhr

**Vorsitzende Zimmermann:** Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, wir wollen unsere Anhörung beginnen. Ich begrüße Sie herzlich zur unseren heutigen öffentlichen Anhörung. Ich begrüße an dieser Stelle auch als Vertreter der Bundesregierung den Parlamentarischen Staatssekretär Fuchtel. Herzlich willkommen.

Ich möchte jetzt für das Protokoll die Vorlagen verlesen. Es geht um einen Antrag der CDU/CSU- und der FDP-Fraktion „Für eine humane Arbeitswelt - Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz stärken“ auf BT-Drucksache 17/13088. Es geht um einen Antrag der SPD Fraktion „Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten erhalten - Psychische Belastungen in der Arbeitswelt reduzieren“ auf BT-Drucksache 17/12818. Und es geht um einen Antrag der Fraktion DIE LINKE. „Psychische Belastungen in der Arbeitswelt reduzieren“ auf BT-Drucksache 17/11042 und um einen Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Psychische Gefährdungen mindern - Alters- und altersbedingt arbeiten“ auf BT-Drucksache 17/10867.

Die Verbände und Institutionen haben ihre Stellungnahmen schriftlich vorgelegt. Deswegen werden wir heute darauf verzichten, dass sie nochmal ein Eingangsstatement abgeben. Wir haben eine Stunde Zeit. Dort werden wir entsprechend der Fraktionsstärke die Fragen der einzelnen Fraktionen abarbeiten. Und wir werden am Anschluss nochmals eine „freie Runde“ von fünf Minuten haben, wo jede Fraktion nochmal die Möglichkeit zur Frage hat. Ich bitte unsere Kolleginnen und Kollegen, die Abgeordneten, dass sie die Fragen ganz präzise an den Sachverständigen stellen und Sie damit auch die Möglichkeit haben, kurz drauf zu antworten.

Ich begrüße nun alle Sachverständigen und rufe Sie einzeln auf: für den Deutschen Gewerkschaftsbund Herrn Ingo Nürnberger, vom Deutschen Beamtenschaftsbund Herrn Bernd J. Niesen, von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die Herren Norbert Breutmann und David Beitz, vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag Frau Dr. Anne Zimmermann, von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Herrn Prof. Dr. Martin Schütte, vom Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. Herrn Dr. med. Wolfgang Panter, von der Bundespsychotherapeutenkammer Herrn Prof. Dr. Rainer Richter, sowie die Einzelsachverständigen Herrn Dr. Alfred Lenz, Frau Andrea Fergen, Herrn Prof. Dr. Wolfhard Kohte, Herrn Andreas Krause und Prof. Dr. Nico Dragano. Herzlich Willkommen!

Wir beginnen gleich mit der Befragung der Sachverständigen. Es beginnt die CDU/CSU, Herr Weiß.

**Abgeordneter Weiß** (Emmendingen) (CDU/CSU): Meine sehr geehrten Damen und Herren, meine erste

Frage richtet sich an den Vertreter des Verbandes der Deutschen Betriebs- und Werksärzte, weil ich gerne aus deren Erfahrung wissen würde, wie Sie die Bedeutung psychischer Belastung am Arbeitsplatz und daraus resultierende Erkrankungen beurteilen - und vor allem, welche Entwicklungen sie über die letzten 10 Jahre feststellen können.

**Sachverständiger Dr. Panter** (Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V.): Der Frage würde ich gerne nachkommen. Wir stellen in den Betrieben fest, dass es eine Zunahme von psychischen Erkrankungen. Wir stellen des Weiteren fest, dass es Defizite in der Versorgung gibt, dass Menschen viel zu lange warten müssen, bis sie tatsächlich medizinisch vernünftig betreut werden können. Das hat dazu geführt, dass wir für unsere werksärztlichen Kollegen schon ein Instrumentarium geschaffen haben, gemeinsam mit den Ärztekammern im Sinne der psychosomatischen Grundversorgung. Etwa zehn Prozent der Betriebs- und Werksärzte haben an solchen Seminaren schon teilgenommen, um eine Erstintervention durchführen zu können. Das ist der eine Aspekt.

Was wir weiter feststellen, ist, dass das Thema Rehabilitation und gerade die Nachsorge an dieser Stelle verbessert werden muss. Es gibt tolle Reha-Einrichtungen. Aber woran es mangelt, es ist die Nachsorge, wenn ein Patient wegen einer langfristigen psychosomatischen Erkrankung dort gewesen ist, dass ihm weiter nachgehend geholfen wird.

Ein zweiter Punkt ist sicherlich ein ganz wesentlicher. Das ist die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung. Die ist sowohl auf dem somatischen als auch auf dem psychischen Sektor noch nicht so optimal. Es gibt viele, die da sehr weit vorangeschritten sind. Aber es gibt an der Stelle auch noch Defizite.

Und ein dritter Aspekt ist aus meiner Sicht ganz entscheidend für die Situation in den Betrieben: Den Führungskräften, dem Führungspersonal, kommt eine entscheidende Rolle dabei zu, gerade frühzeitig Menschen zu helfen und darauf einzugehen, wenn sie psychische Probleme haben. Also insgesamt ein drängendes Thema.

**Abgeordneter Weiß** (Emmendingen) (CDU/CSU): Meine nächste Frage möchte ich gerne an die Vertreter von DGB und BDA richten. Wir diskutieren darüber, eine Klarstellung im Arbeitsschutzgesetz vorzunehmen, um das Bewusstsein der arbeitsschutzverantwortlichen Betriebe für psychische Belastung bei der Arbeit zu schärfen und zu berücksichtigen. Meine Frage an Sie ist: Wie beurteilen Sie diese geplanten Klarstellungen im Arbeitsschutzgesetz? Was ist Ihre Erwartung, wie sich dies konkret in den Betrieben auswirken würde?

**Sachverständiger Nürnberger** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Der Deutsche Gewerkschaftsbund

unterstützt diese geplante Änderung, die im Übrigen in dem Koalitionsantrag - was uns etwas verwundert hat - gar nicht mehr als Initiative der Koalition vorgekommen ist. Wir wollen diese Änderung. Sie würde sicherlich ein Signal in die Betriebe hinein setzen, dass psychische Belastungen im Arbeitsleben ein wichtiges Thema für die Gefährdungsbeurteilung sind. Sie wissen auch, dass wir vorgeschlagen haben und fordern, das Arbeitsschutzgesetz noch weiter durch eine Verordnung zu konkretisieren. Aber als ersten wichtigen Schritt unterstützen wir diese Änderungen im Arbeitsschutzgesetz.

**Sachverständiger Breutmann** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir sind der Meinung, dass das bestehende Arbeitsschutzgesetz eigentlich klar genug die Dinge regelt. Wir sind aber der Meinung, dass diese Konkretisierungen hilfreich sein können für Menschen, die vielleicht so gar nicht in der Materie drin sind. Insofern unterstützt es die Handlungssicherheit in den Betrieben und wird in diesem Sinne von uns auch positiv gesehen. Wir haben allerdings die Meinung, dass es nicht unbedingt dieser Erklärung bedurft hätte.

**Abgeordneter Weiß** (Emmendingen) (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich an den Vertreter der DBB Tarifunion, und ich möchte eine zweigeteilte Frage stellen. Erst die Frage: Wenn man sich einmal anschaut, wie der Zugang zu der Erwerbsminderungsrente bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist und der Zugang zur Frühpensionierung bei Beamtinnen und Beamten, dann stellt man fest, dass bei Beamtinnen und Beamten die Begründung psychischer Erkrankung für die Frühpensionierung noch höher liegt wie der Zugang zur Erwerbsminderungsrente. Kann man aus dem Berufsstand heraus eine Erklärung dafür geben?

Das Zweite ist: Sie organisieren bei sich auch die Beamten der Gewerbeaufsicht. Gibt es aus der Sicht der Gewerbeaufsicht Hinweise zum Thema psychische Erkrankung im Arbeitsumfeld, die wir beachten sollten?

**Sachverständiger Niesen** (Deutscher Beamtenbund und Tarifunion): Ich könnte jetzt mit einem Schmunzeln im Gesicht sagen: die Belastung ist bei den Beamten nochmals höher, und würde sagen, dass es damit zusammenhängt. Aber konkret kann ich Ihnen jetzt keine ehrliche Antwort darauf geben. Da liegen mir keine Zahlen vor.

Zu den Gewerbeaufsichtsbeamten: Hier stellt sich sicherlich für die Zukunft zu diesem Thema die Frage, ob auch sehr breit Schulungsmaßnahmen vorgenommen werden müssen. Aber eines müsste vor allem gestoppt werden, das ist der Abbau von Stellen. Zur Erklärung: Die Gewerbeaufsichtsverwaltung wird in vielen Ländern als Steinbruch benutzt. In den letzten zehn Jahren allein sind über 25 Prozent der Gewerbeaufsichtsbeamten abgebaut worden. Das ist einfach ein Unding. Also bei allem Respekt vor dem, was Sie heute hier machen wollen, auch noch fraktionsübergreifend, das ist alles zu begrüßen. Aber ich frage mich, wer soll das draußen noch machen? Da müssten Sie ebenfalls noch den Ländern einiges an Vorgaben machen, dass dort quasi

nicht jeder machen kann, was er gerade will. Es müsste auch ein klares Wort zu den Organisationsformen der Gewerbeaufsichtsverwaltung zum Ausdruck gebracht werden. Nämlich das, was seit der teuflischen Reform - so nenne ich das jetzt mal - in Baden-Württemberg mit der Gewerbeaufsichtsverwaltung passiert ist. Das ist für mich schlicht und ergreifend ein Skandal.

**Abgeordneter Weiß** (Emmendingen) (CDU/CSU): Meine nächste Frage würde ich gerne an Herrn Dr. Lenz richten. Herr Nürnberger vom Deutschen Gewerkschaftsbund hat in seiner Antwort vorgetragen, dass über die Ergänzung des Arbeitsschutzgesetzes hinaus gefordert wird, eine Anti-Stress-Verordnung zu erlassen. Mich würde einmal interessieren, wie Sie die Realisierbarkeit dieser Forderung, insbesondere auf die Komplexität psychischer Belastungen, ihrer häufig multifaktoriellen Ursachen sowie individuell sehr unterschiedlichen quantitativen und qualitativen Wirkungsschwellen einschätzen. Halten Sie zum Beispiel aus Ihrer Praxis verbindliche Vorschriften zu sozialen Beziehungen und zum Führungsverhalten generell für denkbar?

**Sachverständiger Dr. Lenz**: Ich bin ja ein Mann aus der Praxis. Ich bin Leitender Werksarzt in der Automobilindustrie. Aus unserer Erfahrung heraus ist es so, dass eigentlich jeder Stress, den wir in der Arbeit erleben, in der Regel dann krankhaft wird, wenn irgendwelche privaten Hintergründe oder auch persönlich strukturellen Anteile dazukommen. Ich sehe das bzw. die BMW-Group sieht das recht kritisch, dies mit einer Gefährdungsbeurteilung oder einer Anti-Stress-Verordnung über einen Kamm zu regeln. Wir würden uns vielmehr bedarfsorientierte Lösungen wünschen. Wir haben auch recht gute Erfolge in unserem Unternehmen, was auch die Zahlen zeigen, weil wir auf zwei Schwerpunkte seit einigen Jahren setzen? Der Eine ist - wie Sie auch schon gesagt haben - das Thema Vorgesetzte. Wir schulen alle disziplinarführenden Vorgesetzten schon seit zwei Jahren zum Thema Gesundheit und Führung, fünf Tage lang, verbindlich und haben gute Ergebnisse damit erzielt.

Der andere Teil ist natürlich das Thema Gesundheitsmanagement, wo wir sehr viele Programme unseren Mitarbeitern anbieten, mit dem Ziel, auch die andere Seite, nämlich die persönliche Resilienz zu stärken. Wir würden viel lieber so kreativ weitermachen. Wir sehen die Gefahr, dass wir womöglich jetzt überreglementiert werden und uns dann vielleicht auch die Ressourcen etwas abhandeln kommen.

**Abgeordneter Lehrieder** (CDU/CSU): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren, meine Frage richtet sich an den Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte, Herrn Dr. Wolfgang Panter, und an Herrn Dr. Lenz, der zu den Führungskräftebildungen bereits ausgeführt hat. Welches sind für Sie die wesentlichen Problembereiche unter Berücksichtigung der Themenbereiche Arbeitsaufgaben, Arbeitsmittel, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Unternehmens- und Führungskultur, soziale Beziehungen und anderes, bezogen auf die psychische Belastung im Betrieb?

**Sachverständiger Dr. Panter** (Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V.): Sie haben natürlich einen ganzen Strauß von Fragestellungen aufgeworfen. Ich glaube, das würde den Zeitrahmen sprengen, wenn ich das jetzt alles ansprechen würde. Ich glaube, der Kollege Lenz hat das aus meiner Sicht vollkommen zu Recht nochmal betont. Der Schulung der Führungskräfte kommt eine zentrale Funktion dabei zu, insbesondere dann, wenn es schwierig wird im Geschäft. Nicht, wenn das Geschäft gerade brummt, sondern wenn Umstrukturierungen anstehen, dann ist es besonders wichtig, dass Führungskräfte eine hohe Sensibilität dafür haben, wie kann ich Mitarbeiter in einer solchen Umstrukturierung mitnehmen. Das ist sicher ein wesentlicher Aspekt.

Das Zweite kann ich nur nochmal wiederholen, was ich zu Anfang schon gesagt habe. Ich glaube, es ist wichtig, dass wir eine Versorgungskette darstellen, wo möglichst früh Menschen, die ein Problem haben, aus welchen Gründen auch immer, geholfen werden kann. Was wir sehen ist, dass eine Chronifizierung entsteht, weil es ein Viertel oder ein halbes Jahr dauert, bis ein Therapieplatz zur Verfügung gestellt werden kann. Es gibt eine ganze Reihe von Unternehmen, die deswegen mit Psychotherapeuten Vereinbarungen getroffen haben, damit dass schneller passiert und dass schneller Menschen geholfen werden kann. Aber das kann nicht der Weg sein, der ganz generell für die Wirtschaft gilt. Das geht für größere Industriebereiche, aber kleinere werden sich dabei schwertun.

Was wir weiterhin brauchen, sind sicherlich auch praxistaugliche Instrumente, um die Gefährdungsbeurteilungen in den Betriebsbereich umzusetzen zu können. Und natürlich -das darf man aus meiner Sicht auch nicht verkennen -, es gibt eine enorme Arbeitsverdichtung, die ist da, die kann man nicht wegdiskutieren. Es gibt neue technische Hilfsmittel, neue Kommunikationsmöglichkeiten, die ungeahnte Möglichkeiten bieten bis hin zur Entgrenzung, dass eben Arbeit und Freizeit ineinander übergehen. Da gibt es eine Fülle von technischen Entwicklungen. Wenn mir heute jemand sagt, ich bekomme am Tag 300 E-Mails, würde ich persönlich sagen, da muss irgendwas im Kommunikationsmanagement falsch sein. Das heißt, wir brauchen an der Stelle auch die Auseinandersetzung in einem Betrieb, was ist wirklich notwendig an Informationen, um die Menschen nicht zu überfordern und sie dadurch in Stress zu bringen. Das soll vielleicht zunächst genügen.

**Sachverständiger Dr. Lenz:** Ich denke, Herr Dr. Panter hat schon sehr viel Wesentliches, was sich auch mit unserer Auffassung deckt, erwähnt. Vielleicht kann ich noch zwei Dinge ergänzen: Beim Thema zentrale Rolle der Führungskräfte wollen wir eigentlich in eine Position kommen, dass sich jede Führungskraft als Vorbild und auch als Ansprechpartner für die Mitarbeiter fühlt. Das ist eine völlig neue Welt. Eine gute Führungskraft sollte 30 Prozent ihrer Führungsleistung der Kommunikation mit den Mitarbeitern widmen. Das erreichen wir nicht immer. Daran arbeiten wir und das scheint mir ein ganz schweres Problem zu sein, wie wir das lösen können bei der Aufgabendichte, die heutzutage auch Führungskräfte haben.

Ein zweites wichtiges Thema, das zu psychischen Problemen führt, das sind Themen, die man personalpolitisch lösen kann. Gerade bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehen wir noch einen ganz erheblichen Punkt und da sind wir, glaube ich, sehr vorbildlich. Wir haben in letzter Zeit – das ist ein ganz großer Erfolg - eine Betriebsvereinbarung geschlossen. Es gibt bei uns im Unternehmen keine Kernarbeitszeit mehr, sondern eine Rahmenarbeitszeit, das heißt, der Mitarbeiter kann wirklich wählen, wann er seine Leistung zwischen 8.00 und 20.00 Uhr erbringen kann. Das geht natürlich nicht für einen Bandarbeiter, aber der hat natürlich die Möglichkeit, auf seinen Schichtplan einzuwirken, so dass er das vereinbaren kann.

**Abgeordneter Lehrieder** (CDU/CSU): Ich habe noch eine ergänzende Frage an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Eine große deutsche Tageszeitung macht heute auf, nicht nur mit Bildern, sondern auch mit Text: Stress – So krank macht uns der Job wirklich. Nach den dort erhobenen und von den Krankenkassen angegebenen Zahlen fehlen die Verkäufer 43 Tage

Unter anderem wird in dieser Aufmachung auch darauf hingewiesen, was die häufigsten Gründe für Stress im Job sind. Da wird unter anderem ausgeführt, ständige Aufmerksamkeit und Konzentration liegen an der Spitze mit 30,1 Prozent, Termin- und Leistungsdruck 29,8 Prozent, Störung und Unterbrechungen 25 Prozent, all die Sachen, die Sie hier bereits ansatzweise ausgeführt haben. Die Entgrenzung, die ständige Verfügbarkeit, man ist mit dem Smart-Phone irgendwie auch im Urlaub natürlich im Notfall zu erreichen, all das sind Gründe. Welche Möglichkeiten sieht die BDA, in ihrem Verband vielleicht diese Faktoren etwas abzumildern bzw. dem entgegenzuwirken?

**Sachverständiger Breutmann** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Diese sehr umfangreiche Frage werde ich versuchen zu beantworten. Das eine ist das Krankheitsgeschehen. Es hat sich natürlich dramatisch verändert. Wenn Sie einmal in den DAK-Gesundheitsreport schauen, dann gibt es da ein Phänomen, was dabei mit Sicherheit zu berücksichtigen ist, das ist die Diagnose Verschiebung. Menschen werden anders krank. In der Summe sind es im Prinzip die gleichen Krankheits-tage, es wurden nur früher andere Diagnosen gestellt. Wir haben natürlich hier in Ihrer Frage auch viele arbeitsorganisatorische und arbeitswissenschaftliche Fragestellungen mit eingebunden, wo wir zum Teil auch noch nicht komplett Antworten haben. Natürlich hat sich die moderne Arbeit enorm schnell weiterentwickelt. Wir haben aber die wissenschaftliche Sicherheit nicht in allen Fällen, dass wir hier eine Gestaltung auch in die eine oder andere Richtung empfehlen können. Wir müssen also – das steht ja auch sehr gut in dem Antrag der Regierungsparteien – hier die Forschung intensivieren, um Handlungssicherheit in den Betrieben herzustellen. Ich denke, das lässt sich alles lösen, wir müssen nur die richtigen Stellschrauben bedienen. Wir brauchen dafür keine Verordnung, sondern wir brauchen letztendlich hier eine Bedarfsanalyse, wo wir ähnlich wie bei der Versorgungssituation eben

auch arbeitswissenschaftlich angreifen müssen, um hier die Handlungssicherheit zu erzeugen.

**Abgeordneter Weiß** (Emmendingen) (CDU/CSU): Ich möchte gerne eine Frage an Frau Dr. Zimmermann vom DIHK und an den Vertreter des Verbandes der Betriebs- und Werkärzte richten. Die gemeinsame deutsche Arbeitsstrategie hat eine repräsentative Umfrage gemacht und dabei festgestellt, dass gerade einmal 16 Prozent der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, aber immerhin 48 Prozent mit mehr als 250 Beschäftigten eine betriebliche Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung psychischer Belastungen durchführen. Deswegen eine Frage an Sie: Wie könnten wir gerade auch kleine und mittlere Unternehmen dazu animieren und anhalten, solche Gefährdungsanalysen durchzuführen, um von dieser großen Divergenz zwischen großen Betrieben und kleinen Betrieben ein Stück wegzukommen?

**Sachverständige Dr. Zimmermann** (Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.): Vielen Dank für die Frage, Herr Weiß. Das ist auch sehr vielschichtig. Die Tatsache, dass viele kleine und mittlere Unternehmen noch keine Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung psychischer Belastungen durchführen, ist unseres Erachtens auf viele Faktoren zurückzuführen. Zum einen, weil das Ganze tatsächlich noch sehr schwierig ist. Das merkt man ja an der Diskussion und an den Themen, die hier angesprochen werden.

Zum anderen ist es in den kleinen und mittleren Unternehmen schlicht auch einfach seltener notwendig, das einzubeziehen, denn die Fälle treten seltener auf. Das Thema ist sensibler als vielleicht andere Fragen, da muss sowohl die Arbeitgeberseite die Fähigkeit haben, das richtig anzusprechen, wie auch die Arbeitnehmerseite die Fähigkeit oder die Motivation haben, sich damit auseinanderzusetzen. Aus unserer Sicht wäre es nötig, dass man den Unternehmen Informationen gibt. Über gesetzliche Regelungen und neue Verordnungen ist unseres Erachtens eher nicht so viel zu erreichen, da den Betrieben schlicht Informationen fehlen, wie sie mit dem Thema umgehen sollen. Nicht umsonst diskutieren wir hier auch selber, wie man konkrete Handlungshilfen erstellen soll, welche Instrumentalisierung man hinkriegen soll. Das alles brauchen die KMU. Nur einmal für den Hintergrund: Kleine und mittlere Unternehmen sind die ganz überwiegende Masse der Betriebe in Deutschland. Das sind auch nicht die Mitarbeiter, die alle mit dem Blackberry herumlaufen, sondern das sind Unternehmen mit neun bis zehn Mitarbeitern.

Nur um eine Zahl zu nennen: Ich habe das einmal überschlagen, diese 16 Prozent der Betriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern, das sind immerhin schon gut 250.000 Unternehmen. Das ist jetzt also nicht so schlecht. Klar, der Gesamtanteil ist noch viel größer, da kann noch viel passieren. In erster Linie brauchen die Unternehmen Unterstützung, die IHK-Organisation ist auch gerne dabei. Es gibt schon heute regional viele Veranstaltungen der IHKs mit unterschiedlichen Schwerpunkten, die in erster Linie informieren wollen. Informieren, aber auch Vernetzen mit anderen Akteuren, mit Betriebsärzten,

mit den Sozialversicherungsträgern, damit die Unternehmen schlicht Handlungshilfen kriegen. Das ist für uns der wesentliche Ansatzpunkt.

**Sachverständiger Dr. med Panter** (Verband Deutscher Betriebs- und Werkärzte): Wir haben im Ausschuss für Arbeitsmedizin beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Empfehlung zur psychischen Gesundheit erarbeitet, die ist gerade darauf ausgerichtet, dass sie nicht für Großunternehmen gilt, sondern es war insbesondere ein Ziel, dass sie für kleine und mittlere Unternehmen geeignet ist. Wir haben uns gemeinsam mit den Sozialpartnern auch auf einige Instrumente geeinigt, von denen wir glauben, dass sie wirklich geeignet sind, dieses vor Ort gemeinsam mit den Beschäftigten umzusetzen. Das ist natürlich erst der erste Start, aber ich glaube, allein der Impuls, dass solche Empfehlungen da sind, ist wichtig gewesen.

Das Zweite, was wir als Verband getan haben, dass wir unsere Kollegen auch darin geschult haben, wie diese Methoden vor Ort umzusetzen sind. Aber das ist in der Tat erst der Beginn und es muss noch weiter ausgerollt werden.

**Abgeordneter Lehrieder** (CDU/CSU): Kurze Frage. Wie schon gesagt, natürlich wird die Antwort hier den Zeitraum von einer Stunde sprengen. Die Frage an die Bundespsychotherapeutenkammer: Welche Auswirkungen haben psychische Belastungen für Beschäftigte und Betriebe?

**Sachverständiger Prof. Dr. Richter** (Bundespsychotherapeutenkammer): Vielen Dank. Das sind die üblichen, vor allem die für bestimmte Erkrankungen bekannten Depressionen, Angsterkrankungen, Konzentrationsstörungen, Schlafstörungen, Antriebslosigkeit und Entmotivierung bis hin zu Entfremdungsgefühlen, die ja nicht erst seit zehn Jahren beschrieben werden. Früher sprach man ja auch von der Entfremdung von dem Produkt, das ein Mensch herstellt, und heute ist es im Dienstleistungsbereich aber genauso - d. h. Menschen, die vor allem keinen positiven emotionalen Bezug mehr zu dem haben, was sie täglich an Arbeit leisten. Und dann verzweifeln bis hin zu Suizidalität, was wir ja interessanter Weise nur aus dem Ausland kennen. Für Deutschland haben wir bisher überhaupt keine Zahlen, auch von BMW nicht, wie viele Menschen sich dort pro Jahr umbringen.

**Vorsitzende Zimmermann:** Danke schön. Damit kommen wir zur Fragerunde der SPD und da beginnt Frau Kramme, bitte.

**Abgeordnete Kramme** (SPD): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, herzlichen Dank. Meine Frage geht zunächst an Herrn Nürnberger vom DGB. Wir würden gern unseren Antrag bewertet wissen. Sind die dort unsererseits erhobenen Forderungen geeignet, die Lücken im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu schließen, also beispielsweise im Hinblick auf das betriebliche Eingliederungsmanagement, die Gefährdungsbeurteilung oder die Rehabilitation?

**Sachverständiger Nürnberger** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir haben in unserer Stellungnahme dargestellt, welche zentralen Handlungsansätze der DGB sieht. Das ist erstens Regulierung. Die Anti-

stressverordnung ist schon erwähnt worden. Das ist auch eine Anleitung für Arbeitgeber, für Aufsicht und Beschäftigtenvertretungen. Man löst damit auch einige der Fragen, die von Arbeitgebervertretern hier schon erwähnt worden sind. Zweitens, Durchsetzung der Gefährdungsbeurteilung. Es geht um eine gesetzliche Pflicht. Deswegen ist eine 50 prozentige Umsetzung selbst in Großbetrieben einfach ein Riesenproblem. Wir wollen die Gefährdungsbeurteilungen durch starke Beschäftigtenvertretungen durchsetzen, durch eine starke Gewerbeaufsicht und durch Sanktionen, z. B. bei Verstößen gegen Arbeitsschutzbestimmungen.

Aber es geht auch um die Frage von betrieblichem Eignungsmanagement und natürlich auch um bessere Unterstützung und Beratung der Arbeitgeber und der betroffenen Arbeitnehmer durch die Sozialversicherungen. All diese Aspekte, die ich gerade genannt habe, sind auch im SPD-Antrag, übrigens ähnlich auch in den Anträgen der anderen Oppositionsfractionen skizziert. Deswegen unterstützen wir das, was Sie hier dargestellt haben, aufgeschrieben haben, sehr stark.

Was wir auch wichtig finden, dass Ihre Vorschläge und die Analyse, die dahinter steckt, auch sehr ehrlich sind. Und zwar ehrlich hinsichtlich der Frage, können wir von den Arbeitgebern erwarten, dass sie freiwillig all das Nötige tun, was eigentlich zu tun ist? Wir gehen davon aus, dass wir den Verordnungsdruck, den gesetzlichen Druck, erhöhen müssen, dass wir auch den betriebswirtschaftlichen Druck erhöhen müssen, weil die Denke in den Betrieben häufig eben eine sehr kurzfristige ist. Auch schwierige Rahmenbedingungen das reden wir gar nicht klein und der Fachkräftemangel sind schlicht und ergreifend ein flächendeckendes Phänomen. Viele Unternehmen spüren das eben noch nicht. Deswegen fehlt dann hier auch der betriebswirtschaftliche Druck. Sie gehen mit Ihren Vorschlägen hier in dieses Thema rein und wollen diesen Druck, auch den finanziellen, durch Sanktionen erhöhen. Das unterstützen wir.

Ich sage auch ganz deutlich, dass die vergangene Amtsperiode der Regierung, aber auch des Bundestages, hier verlorene Zeit war - insgesamt für das Thema psychische Belastung am Arbeitsleben. Ich denke dabei übrigens auch an Fragen, die eigentlich gut zu lösen gewesen wären, wie das Reha-Budget und die bessere Versorgung der Betroffenen. Das ist schon angesprochen worden. Hier hätte gehandelt werden können, ohne in ideologische Diskussionen kommen zu müssen. Diese Fragen wurden aber nicht beantwortet.

**Abgeordneter Juratovic (SPD):** Meine Frage richtet sich an Frau Andrea Fergen, IG-Metall. Welche wesentlichen Probleme gibt es im Bereich der psychischen Belastung in den Betrieben? Und warum ist das aus Sicht der IG-Metall bzw. der Gewerkschaften so? Inwiefern könnte eine Antistress-Verordnung zur Verbesserung der Prävention beitragen?

**Sachverständige Fergen:** Das Thema psychische Belastung, Stress am Arbeitsplatz ist mittlerweile über alle Branchen und über alle Berufsgruppen hinweg eines der Top-Themen im gewerkschaftli-

chen Arbeits- und Gesundheitsschutz und betrifft den Montagetarbeiter ebenso wie die Softwareentwicklerin. Die Ausprägungen sind freilich unterschiedlich und hängen natürlich auch mit der jeweiligen Arbeitsaufgabe zusammen. Herr Weiß hat gerade Zahlen erwähnt von der GDA-Dachevaluation. Im Schnitt haben 20 Prozent aller Betriebe eine Gefährdungsbeurteilung inklusive der psychischen Belastung durchgeführt. Nachdem das Arbeitsschutzgesetz aus dem Jahre 1996 ist, glaube ich, muss man anerkennen, dass dieses Defizit, was durch die Zahlen offenbar wird, tatsächlich ein sehr erhebliches ist. Und es ist - Herr Professor Schütte, bitte verbessern Sie mich, wenn ich falsch liege - im Portal Gefährdungsbeurteilung der GDA nachzulesen, dass es mittlerweile 2.000 Arbeitshilfen zum Umgang mit psychischen Belastungen bei der Arbeit gibt. Trotzdem haben wir diese extrem negative Bilanz zu ziehen. Aus unserer Sicht - also aus Sicht der IG Metall - hängt das entscheidend damit zusammen, dass wir gerade in diesem Bereich eine Regelungslücke erkennen müssen, nämlich dergestalt, dass es hier an einer konkretisierenden Verordnung fehlt, so wie es Betriebsräte, aber auch Arbeitgeber in anderen Bereichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gewöhnt sind. Etwa der Arbeitsstättenrecht, im der Bereich der Gefahrstoffe oder auch die Arbeitsmedizinverordnung seien hier beispielsweise genannt. Aus dieser Regelungslücke heraus ergibt sich eine Reihe von Problemen für die betrieblichen Akteure, die durch eine konkretisierende Verordnung in der Tat zu minimieren wäre. Welche Vorteile hätte eine solche Verordnung? Zum einen hätten wir den Riesenvorteil, dass durch eine Verordnung, die angeben würde, welche Gefährdungsfaktoren relevant sind und wie eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist, die Rechtssicherheit in die Betriebe zurückkehren würde. Dies ist ein ungeheures Gut, das wir häufig stark vermissen. Insbesondere in ökonomischen Zeiten, wie wir sie zurzeit und seit einigen Jahren haben, muss man konzedieren, dass wir sehr häufig in Zielkonflikte geraten. Einerseits geht es darum, möglichst hohe Renditen und möglichst geringe Kosten in den Betrieben zu produzieren. Das kann sehr wohl in Konflikt geraten zu Arbeitsschutzzielen sowie Arbeitsschutzmaßnahmen, die nicht selten auch Geld kosten. Hätten wir hier ein strafferes Rechtskorsett, wäre den betrieblichen Akteuren - und ich denke hier sehr wohl auch an die Führungskräfte - gedient, Maßnahmen der Prävention auch gegen eigene Vorstände in der Eigenargumentation im Unternehmen leichter durchzusetzen. Ich kenne das aus meiner Organisation sehr gut, dass viele Betriebsräte jahrelange Konflikte geführt haben um das Thema ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung und eine Regelung letztlich nur in einer Einigungsstelle erzielt werden konnte. Diese Ressourcen, die dort vergeudet worden, sowohl personell als auch zeitlich, wären gut investiert, wenn man sie nähme, um sie in passgenaue Präventionsmaßnahmen zu investieren.

Vielleicht noch ein letzter Punkt: Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass eine Anti-Stress-Verordnung eine adäquate Rechtsgrundlage wäre, um das Handeln der Aufsichtspersonen - der staatlichen Aufsicht - enorm zu stärken. Und nicht zuletzt

will ich als letztes Argument für eine Verordnung folgenden Befund zitieren: Im Jahre 2009 wurde eine umfassende Befragung von Managementvertretern vorgenommen. Sie wurden danach befragt, was ihr zentrales Motiv ist, im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu handeln. Die Antwort von 90 Prozent der Managementvertreter war: die Erfüllung gesetzlicher Pflichten. Im Umkehrschluss kann man sagen: Haben wir keine hinreichend konkreten gesetzlichen Verpflichtungen, entfällt auch das Motiv im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu handeln.

Am Ende würde ich schlussfolgern: Eine Konkretisierung in Form einer Anti-Stress-Verordnung wäre nicht nur für die Betriebsräte und für die Personalvertretungen von großer Bedeutung, sondern insgesamt auch für die Managementvertreter, und würde unter dem Strich das Recht anpassen an die zentrale Problementwicklung im Bereich der psychischen Belastung, wie wir sie nun seit Jahren konzedieren müssen.

**Abgeordnete Kramme (SPD):** Meine Frage geht an Herrn Professor Kohte.

Welche arbeitsschutzrechtlichen Konsequenzen ergeben sich aus europäischer Sicht? Wie lassen sich deren Ergebnisse und Entwicklungen zusammenfassen? Sind nach Ihrer Auffassung die Vorschläge der SPD-Bundestagsfraktion geeignet, nationale Verbesserungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz herbeizuführen?

**Sachverständiger Prof. Dr. Kohte:** Vielen Dank für diese Frage. Auf der europäischen Ebene ist seit 1989 klar, dass psychische Belastungen und nicht nur psychische Gesundheit ein Thema des verpflichtenden staatlichen Arbeitsschutzes sind. Wir haben das bei uns ganz versteckt in der Maschinenverordnung 1992 übernommen, aber im Arbeitsschutzgesetz ist dieser Passus der Verschlinkung im Jahre 1996 zum Opfer gefallen. Schlankheit ist für Gesetze ein schlechtes Programm. Ich war bei der Anhörung 1994 dabei, da waren wir uns eigentlich alle über den ganzheitlichen Arbeitsschutz einig. Diese Verschlinkung hatte andere sachwidrige Gründe. Auf der europäischen Ebene hat man 2004 eine Sozialpartnervereinbarung - also Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften - zu arbeitsbedingtem Stress getroffen.

Ein wesentlicher Punkt war, dass Stress auch ein Thema des Arbeitsschutzes ist. Er ist natürlich nicht nur ein Thema des Arbeitsschutzes - aber auch. Wenn Sie jetzt hier persönliche Belastungen nehmen, selbstverständlich haben heute viele Menschen persönliche Belastungen durch Lärm am Wochenende. Das ist für uns überhaupt kein Argument, dass wir im Betrieb nicht das, was wir dort an Lärmbelastungen haben, verringern. Die meisten Menschen von uns leben in verschiedenen Welten. Es geht jetzt heute um die betriebliche Welt.

Auf der Basis dieser Sozialpartnervereinbarung haben sich auf der europäischen Ebene folgende Konsequenzen ergeben: Die europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit hat im Jahre 2005 bei der Arbeit in Bilbao ein breites Forschungsprogramm aufgelegt. Daran könnten wir uns sehr viel stärker

beteiligen. Das fehlt im Antrag 17/13088. So sehr ich Forschungsförderung begrüße, es gibt schon beachtliche europäische Erkenntnisse, einige Mittel könnte man bei uns einfach zur Übersetzung einsetzen. Ansonsten könnten wir diese Kenntnisse für uns besser nutzen und unsere Fähigkeiten, auch die der BAuA, dort besser einbringen.

In der Mehrzahl der Mitgliedstaaten der Europäischen Union hat diese Vereinbarung dazu geführt, dass nicht nur die Verbände, sondern auch die jeweiligen politischen Akteure das Rechtssystem präzisiert haben, und zwar in aller Regel auf den drei Ebenen des allgemeinen Gesetzes, der konkreten Verordnung - ich nehme hier die deutschen Kategorien - und zusätzlicher Praxisrichtlinien. Wir haben einige Länder, in denen das ganz hervorragend formuliert worden ist, zum Beispiel in den skandinavischen Staaten. Als dann die Kommission nach fünf Jahren Bilanz zog, stellte sie fest, dass diejenigen, die schon gute Ansätze hatten, diese wesentlich verbessert hatten, und dass Deutschland zusammen mit Bulgarien und der Tschechischen Republik im hinteren Mittelfeld hinter Platz 20 von 27 Beteiligten landete. Eine neue Untersuchung hat das noch einmal bestätigt.

Ich habe das Glück, dass nach meiner Stellungnahme am 9. Mai 2013 eine aktuelle ausführliche Veröffentlichung der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit publiziert worden ist. Dort ist u. a. die Frage untersucht worden, wird der strukturierte Umgang mit dem Stress auf der betrieblichen Ebene verbessert? Da liegt Deutschland wieder hinter Platz 20 und die deutschen Beschäftigten liegen nur mit ihren Wünschen ziemlich weit vorne. Das heißt also, all das, was wir hier diskutiert haben, ist auf der europäischen Ebene bereits analysiert und festgestellt worden. Deswegen muss man daraus Konsequenzen ziehen. Der Antrag 17/12818 stellt zu Recht eine Verordnung in den Vordergrund. So gut es auch ist, dass die Bedeutung des Psychischen im Gesetz klargestellt wird - ich begrüße das auch, - aber das reicht für die Praxis nicht.

Herr Panter hat zu Recht darauf hingewiesen, dass in Deutschland, kooperative Ausschüsse Praxisrichtlinien erstellen. Diese Ausschüsse sind aber keine spontanen Gruppen, die irgendwann zusammenkommen, sondern bei uns in Deutschland ist ein solches Verfahren rechtlich geordnet. In einer Verordnung wird geregelt, wer in einem solchen Ausschuss sitzt und wie dieser Ausschuss sich die Themen wählt. Das Thema der psychischen Belastungen befindet sich im Moment für die Ausschüsse im Niemandsland. Es ist nicht in erster Linie ein arbeitsmedizinisches Thema. Der Ausschuss für Arbeitsmedizin kann nicht das Problem ständiger Erreichbarkeit, akzeptabler E-Mail-Organisation und Ähnliches bearbeiten. Das geht nur, wenn wir eine Verordnung haben, die für einen neuen Ausschuss einen Rahmen schafft.

Als Letztes zur Rolle der Vorgesetzten: In dem Beschluss des Bundesrates, der mit beachtlicher Mehrheit letzte Woche eine solche Verordnung beschlossen hat, sind in § 5 Absatz 3 dort genau solche verpflichtenden Fortbildungsprogramme für Vorgesetz-



te enthalten, so dass es auch insoweit kein Rätsel ist, was man machen muss. Die Arbeitswissenschaft hat uns auch im europäischen Kontext viele Erkenntnisse vermittelt – man muss diese jetzt nur umsetzen.

**Vorsitzende Zimmermann:** Danke schön. Wir kommen jetzt zur Fragerunde der FDP und da beginnt Herr Kolb.

**Abgeordneter Dr. Kolb (FDP):** Danke schön, Frau Vorsitzende. Mich interessiert jetzt wirklich noch einmal aus der Sicht der Betriebe, inwieweit das, was wir von Ihnen verlangen, auch konkret erfüllt werden kann. Frage an BDA und auch DGB: Sind die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse, über die wir heute verfügen, soweit verfügbar, dass die Betriebe damit wirklich auch arbeiten können? Unmögliches können wir von den Betrieben nämlich nicht verlangen. Geht das im Moment aufgrund dessen, was wir an Erkenntnissen haben?

**Sachverständiger Breutmann (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände):** Vielen Dank für die Frage. Das muss man natürlich abschichten. Natürlich haben wir einen arbeitswissenschaftlichen Stand der Erkenntnisse, aber der hinkt in vielen Fragen hinterher, gerade was jetzt meinerseits moderne Arbeitssysteme betrifft. Wenn verschiedene Aufgaben von gleichen Mitarbeitern in gewissen zeitlichen Abläufen gemacht werden, da gibt es keine vernünftige und gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, wie die Belastungssituation dann zu bewerten ist. Die mobile Arbeit ist zusätzlich ein weiteres Problem, wo wir weitere Erkenntnisse brauchen. Wir haben natürlich auch im Stressreport, der sehr realistisch darstellt, wo wir in Deutschland stehen, hier auch Handlungsfelder in Bezug auf Multitasking und auf neue Informationstechnologien in die Zukunft für uns dargestellt.

Was aber eigentlich der Kern der Sache ist, ist die Handlungssicherheit der betrieblichen Akteure. Die lässt sich natürlich auch sehr gut daran ableiten, wie werden betriebliche Akteure unterstützt. Wir werden unterstützt von den Unfallversicherungen und eben auch beraten in der Gewerbeaufsicht, wenn da letztendlich Begehungen gemacht werden. Es ist schon bezeichnend, dass wir in einer gemeinsamen Arbeitsschutzstrategie – was ich sehr begrüße – jetzt auch das Ziel Psyche haben, aber letztendlich als ersten Schritt erst einmal eine flächendeckende Unterstützung der Leute, die die Aufsicht machen, sie müssen erst mal geschult werden. Sie haben dieses Thema auch nicht auf dem Schirm und können entsprechend die Betriebe auch nicht entsprechend hier unterstützen.

Wir haben hier ein gesamtgesellschaftliches Problem, dass die Handlungssicherheit im Umgang mit psychischen Belastungen in der Arbeit – und das ist letztlich der Auftrag des Arbeitsschutzgesetzes - hier nicht in der Form solide abgebildet wird, wie wir es brauchen. Wir sind aber letztendlich schon einen riesigen Schritt weiter, indem wir uns mit der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie hier auf gemeinsames Handeln verständigt haben. Ich denke, diesen Ansatz gilt es zu unterstützen. Jede Bemühung, jetzt zusätzlich noch eine Verordnung zu schaffen, irritiert nur und stört letztendlich diese

hervorragenden Ansätze, die wir jetzt letztendlich auf den Weg bringen.

#### **Sachverständiger Nürnberger**

(Deutscher Gewerkschaftsbund): Eine Konkretisierung des Arbeitsschutzrechtes durch eine Verordnung würde nicht irritieren, sondern Handlungsanleitungen für die Akteure geben - ich habe es schon erwähnt -, für die Arbeitgeber selbst, die Gewerbeaufsicht und auch die Beschäftigtenvertretungen – um das nicht zu vergessen. Wir wissen schon sehr viel über psychische Belastungen im Arbeitsleben. Es ist ja nicht so, dass Stress erst in den letzten zwei Jahren entstanden ist, sondern es gibt schon sehr viel Forschungen dazu. Wir wissen zum Beispiel, wie Schichten gestaltet werden können, um halbwegs gesundheitsschonend – gesundheitsförderlich wird Schichtarbeit nie sein. Wir wissen auch einiges, wie man den Umgang mit IT - übrigens nicht nur bei mobiler Arbeit, sondern auch im Betrieb und am normalen Arbeitsplatz - gestalten muss. Wir wissen, welche Taktzahlen an Laufbändern gesund sind und welche nicht. Deswegen gab es auch dazu Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigtenvertretungen. Also, wir wissen sehr viel. Die Erkenntnisse sind da und das kann man jetzt auch in eine Verordnung gießen bzw. in technische Regeln oder auch – um das noch zu erwähnen – in Regelungen der Unfallversicherungsträger, die das natürlich branchen- und betriebsnah gestalten können.

Wichtig ist mir, dass es auch einen Konsens zwischen DGB und BDA gibt, nämlich was die Frage der Betreuung und Beratung durch die Sozialversicherungsträger und durch die Gewerbeaufsichtsämter angeht. Das vorhandene Wissen, das sicherlich auch noch weiter entwickelt werden kann, muss in den Betrieben ankommen. Die Verordnung ist ein Instrument, ein Vehikel dafür. Die Beratung und Unterstützung in Sachen Arbeitsschutz- und Gesundheitsförderung ist sozusagen die Flankierung für die Pflichten, die den Arbeitgebern aufgetragen werden müssen. Diese Flankierung muss verbessert werden.

**Abgeordnete Molitor (FDP):** Meine Frage möchte ich an die Bundespsychotherapeutenkammer stellen. Der Begriff Burn-out ist ja keine anerkannte psychische Erkrankung. Warum ist das so? Und können Sie umschreiben, wie eine Diagnose zum Burn-out aussieht?

**Sachverständiger Prof. Dr. Richter (Bundespsychotherapeutenkammer):** Vor allem ist es zu Recht keine anerkannte Erkrankung, weil es ein relativ diffuses Symptombild ist, was sich bei besonderer Ausprägung einer Depression nähern kann. Aber es ist zu Recht im ICD-10 als Zusatzdiagnose genommen worden, um z. B. bei- und dafür wird es hauptsächlich verwendet- körperlichen Erkrankungen. Früher waren es vor allem die Rückenschmerzen. Es ist darauf hinzuweisen, dass bei einem Patienten eine psychische Symptomatik da ist, hauptsächlich im Sinne von Erschöpfung, die aber für sich genommen keine psychische Erkrankung rechtfertigt. Und das ist auch gut so, dass man nicht bei jeder Erschöpfung, bei jeder Trauerreaktion, einem Menschen gleich eine Depression anheftet, sondern dass wir ganz normale Krisensituationen, die wir alle mehr-

fach im Jahr erleben, als ganz normal betrachten. Dies ist typisch für den Menschen und man kann mit Bormitteln – sagen wir in Hamburg – etwas dagegen tun.

In diesem Sinne ist Burn-out gedacht. Da sollte man es auch verwenden. Da wird es auch zum Teil verwendet. Wir haben die Diagnosen anhand der Krankenscheine der Statistik von der KBV überprüft. In der Presse ist das so ein Hype geworden. Da muss man sich nicht unbedingt dranhängen. Es wird, wenn man das einmal interpretiert, verwendet, um das Wort „Depression“ zu vermeiden. Das ist ein weiteres Beispiel für die Diskriminierung und für die Stigmatisierung. Bei einem Menschen die psychische Erkrankung wirklich zu benennen, ist richtig und sollte so gemacht werden und nicht hinter irgendwelchen anderen, weniger dramatischen Bezeichnungen kaschiert werden. Das passiert leider auch ab und zu.

**Abgeordneter Dr. Kolb (FDP):** Frage an den Verband der Deutschen Betriebs- und Werksärzte, weil die Rede von der Unterstützung der Unternehmen durch die Akteure des Arbeitsschutzes war. Sind nach Ihrer Auffassung die Akteure soweit qualifiziert, dass sie den Betrieben im Umgang mit psychischer Belastung wirklich helfen können?

**Sachverständiger Dr. Panter** (Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V.): Ich kann das zunächst für die Betriebs- und Werksärzte sagen. Da haben wir seit mehreren Jahren ein umfangreiches Programm. Wir haben einen Leitfaden „Psychische Gesundheit“ erstellt. Das war im Jahre 2008. Wir arbeiten als Betriebs- und Werksärzte schon viele Jahre intensiv an dem Thema. Ich will aber auf der anderen Seite auch nochmals deutlich machen: Es gibt Defizite in der Aufsicht. Es ist vorher vom Steinbruch die Rede gewesen, was das Thema Gewerbeaufsicht angeht. Ich kann das für NRW überblicken. Da hat man manchmal das Gefühl, ist da überhaupt noch ein Steinbruch da oder ist da noch weniger da? Für andere Länder kann ich das zu wenig überblicken. Da gibt es sicherlich erhebliche Defizite. Das ist vorher auch gesagt. Bei den UV-Trägern war das über viele Jahre ein stark technikdominiertes Vorgehen. Hier sind andere Qualitäten, hier sind andere Qualifikationen notwendig. Auch was das Thema Aufsicht angeht, brauchen wir eine Weiterentwicklung.

**Vorsitzende Zimmermann:** Danke schön. Wir kommen zur Fragerunde der Fraktion DIE LINKE. und da beginnt Frau Krellmann, bitte.

**Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.):** Meine Frage richtet sich an Herrn Andreas Krause. Sie sind Praktiker im Bereich der Automobilindustrie, wo mit besonders modernen Arbeitssystemen gearbeitet wird. Von daher vielen Dank für Ihre Bereitschaft, uns hier Rede und Antwort zu stehen. Die Frage ist, wie erleben Sie das Thema, das wir gerade diskutieren? Und wie erleben Produktionsbeschäftigte, Bandarbeiter bzw. Angestellte oder andere Beschäftigte in den Betrieben die Planung und den Umgang mit dem Thema „Stress“ und wie gehen Unternehmen mit der Problemstellung insgesamt um?

**Sachverständiger Krause:** Also, einfache Antwort: ständig und permanent. Ich bin seit 24 Jahren bei Daimler in Marienfelde Betriebsrat. Daimler arbeitet, wie alle Unternehmen der deutschen Automobilindustrie, nach einem Produktionssystem. Bei uns heißt es „Mercedes-Produktions-System“. Ein wesentliches Kennzeichen dieses Produktsystems ist, dass alle Unternehmenskennzahlen, sei es der Krankenstand, Ausschussquote, Stillstandzeiten, Unfallkennzahlen, alle Kennzahlen des Unternehmens durch alle Hierarchieebenen bis zum Bandarbeiter herunter gebrochen werden, ständig aktualisiert und visualisiert. Überall in den Hallen stehen Tafeln, sogenannte Shop-Floor-Tafeln. Dort bekommt jeder sofort mit, welche Kennzahlen da sind. Das Schlimme daran ist, dass über diese Information und Visualisierung jeder Einzelne zur Verantwortung gezogen wird und sich gegebenenfalls auch bei Nichtzielerreichung zu diesen Kennzahlen rechtfertigen und eine Begründung liefern muss. Aus dem eigenen Handlungsfeld, was man selber hat, ergibt sich dann logischerweise eine Diskrepanz zur Zielerreichung. Gerade bei den Unfallkennzahlen oder dem Krankenstand ist der Einfluss jedes Einzelnen praktisch nicht vorhanden. Somit ist die Kennzahl nicht beeinflussbar und dadurch entsteht Stress. Dieser Stress ist in allen Hierarchieebenen vorhanden.

Dazu kommen noch viele andere Sachen und da habe ich auch meine Probleme mit dem Ansatz der Verantwortung der Führungskräfte. Durch die moderne Technik sind in der Regel alle ständig erreichbar, Twin-Bill ist so ein übliches Medium. Insbesondere die Führungskräfte sind 24 Stunden am Tag erreichbar. Die haben ihre Produktionsprobleme zu lösen und wirkliche Zeit für die Mitarbeiterführung und dann noch mit dem Spezialthema psychische Belastung ist fast nicht mehr zu realisieren.

**Abgeordneter Ernst (DIE LINKE.):** Meine Frage richtet sich auch an Herrn Andreas Krause. Aus welchen Gründen ist gesetzestechnischer Handlungsbedarf gegeben? Sehen Sie zumindest bei finanzstarken Großunternehmen Eigeninitiative, die ausreichen würden, die Probleme zu lösen? Ich möchte Sie deshalb noch einmal informieren, dass es in der Stellungnahme der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände heißt, dass es für die Arbeitgeber faktisch alles freiwillig bleiben müsste. Ich zitiere jetzt wörtlich: „und darf nicht durch zwingende Mitbestimmungsrechte beschränkt werden. Die Einbeziehung der betrieblichen Gesundheitsförderung in die Mitbestimmung kann dazu führen, dass Unternehmen ihr freiwilliges Engagement in diesem Bereich überdenken oder sogar davon absehen“. Würden Sie denn das als Betriebsrat einem solchen Arbeitgeber durchgehen lassen oder dem kräftig auf die Finger klopfen, wenn er dies tun würde?

**Sachverständiger Krause:** Auf die Finger klopfen natürlich. Aus Eigeninitiative passiert in der Regel fast gar nichts. Ein klassisches Beispiel wären die Gefahrstoffe. Dort gibt es definierte Grenzwerte. In der Regel werden die Grenzwerte eingehalten, und zwar von oben betrachtet. Das ist der maximal mögliche Wert, aber niemals von unten betrachtet. Unsere Sichtweise ist immer, dass ein Grenzwert der

maximal zulässige Höchstwert ist, also Betrachtung von unten. Beim Thema psychische Belastung haben wir keine Grenzwerte. Insofern, solange es hier nicht eine Verordnung und einen klaren Gesetzestext sowie einen Anspruch gibt, wird aus Eigeninitiative zumindest nach meiner Meinung nichts passieren. Und auch die – es ist schon erwähnt worden – Gefährdungsbeurteilungen, die Betriebsvereinbarungen, die es in Deutschland zu diesem Thema gibt, sind in der Regel alle aufgrund des Druckes der Betriebsräte, der Interessenvertreter passiert und gegebenenfalls durch die Einigungsstellen. Von daher sehe ich dort nichts anderes, als dass es etwas Handfestes, etwas Greifbares für den betrieblichen Einsatz geben muss. Was mich besonders umtreibt - dies war auch zu meiner Rechten häufig zu hören -, dass immer der Betroffene betrachtet wird. Dann ist aber schon etwas passiert. Also reparieren wir den Schaden. Der Präventionsansatz - und der gehört meines Erachtens zwingend in so eine Verordnung - findet bisher eigentlich nicht statt, insbesondere in den Betrieben nicht.

**Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.):** Meine Frage geht auch noch einmal an Herrn Krause. Wir haben in unserem Antrag versucht, etwas zu formulieren, da wir wissen, dass betriebliche Mitbestimmung oftmals an wirtschaftlichen Angelegenheiten endet. Wir versuchen deutlich zu machen, dass es Mitbestimmungsmöglichkeiten geben muss, um wirtschaftliche Steuerungsmethoden und Fragen zur Gestaltung von Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung zum Schutze von Beschäftigten zu schaffen. Halten Sie das für gerechtfertigt und auch für eine gute Lösung?

**Sachverständiger Krause:** Ja, unbedingt. Wenn wir als Beschäftigte schon mit den Unternehmenskennzahlen ständig konfrontiert und dauernd dazu angeleitet werden, an diesen Kennzahlen zu arbeiten und ständig im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses arbeiten müssen und sollen, dann, denke ich, müssen die Beschäftigten mindestens über ihre Interessenvertreter auch die Möglichkeit haben, hier Einfluss zu nehmen, also Einfluss auf Arbeitsumfeld, auf Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit. So ein Ansatz von BMW ist ja löblich, aber ich bin mir da noch nicht sicher, was wirklich dahintersteckt. Aber die wesentlichste Steuerungsgröße gerade bei dem Thema Stress im Produktionsbetrieb, im Bandbereich oder im Fertigungsbereich ist die Frage der Personalbemessung. muss einfach eine Mitbestimmung her.

**Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.):** Eine kurze Nachfrage, vielleicht können Sie auch kurz antworten. Ich war sehr überrascht, als Sie in Ihrer Stellungnahme geschrieben haben, dass Mindestlohn aus Ihrer Sicht mit eine der Voraussetzung dafür ist, wenn man sowas macht. Vielleicht können Sie dazu noch einen kurzen Satz sagen?

**Sachverständiger Krause:** Ganz kurz: Unterschiedliche Beschäftigungen in Betrieben, also prekär Beschäftigte, Leute die unterhalb von bestimmten Einkommen, von tariflichen Regelungen liegen, erzeugen natürlich innerhalb des Betriebes Druck und Konkurrenzsituationen. Insofern wäre es nicht verkehrt, das Thema zu regeln, aber ob es unbedingt in

der Verordnung geregelt werden muss, die vom Grundsatz her eine Konkretisierung des Arbeitsschutzgesetzes ist, darüber kann man lange streiten, aber geregelt werden muss es.

**Vorsitzende Zimmermann:** Wir kommen zur Frageunde von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Frau Müller-Gemmeke beginnt bitte.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/Die GRÜNEN):** Meine Frage geht an Herrn Prof. Dr. Dragano. Haben psychische Belastungen am Arbeitsplatz in der Vergangenheit zugenommen, und wenn ja, welche Auswirkungen von arbeitsbedingtem Stress sehen Sie für die Beschäftigten, für die Arbeitswelt auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem drohenden Fachkräftemangel?

**Sachverständiger Prof. Dr. Dragano:** Wenn man in die Studien schaut, die über längere Zeiträume messen, dann sehen wir in der Tat, dass Belastungskonstellationen wie Zeitdruck zunehmen. Wir haben zum Beispiel in den European Working Conditions der EU das 1990, gemessen. Wir sehen, ab Mitte der 90er Jahre nimmt es zu auf hohes Niveau. Manche Länder schaffen es, konstant zu bleiben, aber in Deutschland hat es weiter zugenommen. Wenn wir jetzt auf die Folgen schauen, ist es natürlich nicht so, dass jeder, der Zeitdruck hat, gesundheitlich gefährdet ist. Man muss schon etwas spezifischer werden. Ich denke, das ist die wichtige Aufgabe. Wir haben aber auch schon Forschungen dazu, welche Konstellationen gefährlich sind. Zum Beispiel Zeitdruck in Kombination mit fehlenden Kontrollen und Mitwirkungsmöglichkeiten oder mit fehlenden Pausenzeiten. Jetzt haben wir einiges an Forschungen international und daraus kann man schließen, dass die Folgen erstens gesundheitlicher Natur sind, Herr Richter hat schon einige zitiert. Bei Depressionen haben wir relativ starke Hinweise auf Zusammenhänge, auch unabhängig von privaten und sonstigen konkurrierenden Belastungen. Wir haben gute Belege für Herz-Kreislaufkrankungen, dazu habe ich selber viel gemacht, also Zusammenhänge mit Hypertonie bis später zu Infarkten, zu verschiedenen anderen somatischen Erkrankungen, Hinweise auf Zusammenhänge mit Diabetes und noch ein paar mehr. Das hat natürlich auch Folgen, Sie haben es angesprochen - den demografischen Wandel. Es gibt da Studien, die zeigen, dass psychische Belastungen - also besonders die gefährlichen Konstellationen - das Berentungsrisiko um fast das Doppelte erhöhen. Das bedeutet natürlich, dass die Mitarbeiter dann krankheitsbedingt komplett ausscheiden, den Betrieben fehlen. Insofern sehen wir auch hier Folgen.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/Die GRÜNEN):** Nochmal an Herrn Prof. Dr. Dragano. Halten Sie die momentanen Regelungen im Arbeitsschutzgesetz für ausreichend, um diese psychischen Gefährdungen und deren Folgen zu verhindern beziehungsweise zu minimieren? Funktioniert Ihrer Meinung nach gegenwärtig die freiwillige Einbeziehung von psychischen Belastungen bei den Gefährdungsbeurteilungen oder brauchen wir nicht doch irgendeine Form einer Anti-Stress-Verordnung als Handwerkszeug für die Betriebe?

**Sachverständiger Prof. Dr. Dragano:** Ich komme aus der Grundlagenforschung. Wir versuchen herauszufinden, macht es krank, macht es nicht krank. Deshalb schaue ich jetzt einfach auf die Fakten. Wenn man wissenschaftlich herangeht - wir haben zum Beispiel ein Gesetz zur Gefährdungsbeurteilung, aber es wird nicht umgesetzt. Also weniger als 50 Prozent machen die aus und davon sind nur ein Bruchteil psychische Belastungen. Daraus würde ich ohne wissenschaftlichen Hintergrund schließen, das scheint nicht besonders gut zu funktionieren. Dass es hier Regelungsbedarf gibt, wäre dann der nächste Schluss. In welche Richtung das geht, wo die Probleme liegen, denke ich mal, das zeigen alle Anträge, die sich ernsthaft damit auseinandersetzen; das ist eine komplexe Gemengelage. Ich denke, viele Betriebe sind verunsichert. Wir reden von psychischen Belastungen. Was ist das eigentlich? Es liegt auch an uns, genau und klar zu definieren, was sind wirklich gefährliche Belastungen. Nicht alles, was heutzutage als Stress gilt - ich habe auch ständig Stress - ist wirklich gefährlich. Da sind wir in der Arbeitsepidemiologie schon ein bisschen weiter. Wir können Konzepte anbieten und können auch benennen, welche Gefahren damit verbunden sind, so dass man, wenn es eine gut gemachte Verordnung gäbe und eben die Notwendigkeit, etwas zu tun, man sich durchaus darunter etwas versprechen könnte.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Noch die Frage: Der Antrag der Regierungsfractionen setzt ja voll und ganz auf Freiwilligkeit und setzt auf die eh schon beschlossenen Aktivitäten der GDA. Meine Frage ist: Reicht das aus? Weiter wird ja betont und war ja heute auch schon einmal zu hören, dass es einfach noch Forschungsbedarf gäbe hinsichtlich Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und psychischen Erkrankungen. Von daher meine Frage, sehen Sie das auch so?

**Sachverständiger Prof. Dr. Dragano:** Ich fange mit dem Forschungsbedarf an. Als Wissenschaftler darf ich natürlich jetzt nicht sagen, wir wissen schon alles, so ist es auch nicht. Es gibt mit Sicherheit Forschungsbedarf, aber nicht zu den Grundzügen. Wir können bis hin zur Pathophysiologie - also bis zur Biologie - zeigen, was bei bestimmten Erkrankungen unter Stresskonstellation passiert. Wir können relativ grob sagen, was gefährlich ist und was nicht gefährlich ist. Was fehlt, sind spezifischere Modelle, die es uns erlauben, auch im Zusammenspiel mit individuellen Belastungen Gefährdete im Betrieb klarer zu identifizieren. In großen Studien gelingt uns das ganz gut, aber ich denke, was wir den Betrieben da anbieten können, dafür gibt es auch sicher Bedarf und das kann ja hier auch ein guter Anlass für sowas sein.

Zum Thema der Freiwilligkeit: Es gibt ganz wenig Implementationsforschung, aber Kollegen aus Connecticut haben eine schöne Studie gemacht, die heißt der „Gesundheitsförderungsblues“. Da gab es ein Riesensprojekt in den USA, die haben versucht, Gesundheitsförderung für die Betriebe ganz passend zu machen, tolle Beratungsstellen und Krankenversicherungen waren dabei, der Staat war dabei, und sie haben ganz tolle Projekte aufgelegt. Das war im Jahr 2005. Sie sind dann in die Betriebe gegangen,

das mittlere Management fand das toll, die Betriebsleitung fand das toll, aber dann wurde es wirtschaftlich schwieriger und keines dieser Projekte ist freiwillig genommen worden, obwohl es extrem viel Anschub hier gab. Wie es halt immer so ist mit der Freiwilligkeit - ich denke, es gibt Betriebe, die sehr viel tun, es gibt leuchtende Beispiele, aber wenn Sie zum Beispiel in die Studie der BauA schauen und dann mal analysieren, wer lebt eigentlich Gesundheitsförderung im Betrieb, dann sind das vor allen Dingen die gut Qualifizierten in den Großunternehmen und eben nicht die schlecht Qualifizierten. Ich glaube, weniger als 20 Prozent haben jemals irgendetwas in ihrem Betrieb von Gesundheitsförderung gesehen. Also, mit der Freiwilligkeit - wie gesagt - ist es so eine Sache.

**Vorsitzende Zimmermann:** Danke schön. Ich schließe die Fragerunden der Fraktionen und wir kommen zur Freien Runde. Herr Juratovic beginnt bitte.

**Abgeordneter Juratovic (SPD):** Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Meine Frage richtet sich an Herrn Professor Dr. Kohte. Wie bewerten Sie die Forderung gemäß SPD-Antrag zum sogenannten Reha-Deckel - wäre staatliches Handeln in der Frage kurzfristig möglich?

**Sachverständiger Prof. Dr. Kohte:** Vielen Dank für die Frage. Es ist sehr interessant, dass sich bei der Frage der Rehabilitation hier alle am Tisch einig sind. Der Bundesrat hat im laufenden Gesetzgebungsverfahren zu den Unfallkassen dazu einen Vorschlag gemacht. Die Bundesregierung hatte gesagt, dieser sei nur rechtssystematisch falsch verortet, denn das SGB VI werde mit einer eigenen Vorlage geändert. Diese eigene Vorlage ist aber nicht eingegangen, sie wird auch nicht mehr eingehen. Aber alle sind sich über die sachliche Notwendigkeit einig. Ich habe in meiner Stellungnahme den Vorschlag gemacht - einen Kompromissvorschlag -, nicht so ausufernd wie der Bundesrat, der das bis 2050 schön und sehr prinzipiell und sehr arbeitswissenschaftlich regeln will, dass man erst einmal für die nächsten drei Jahre diesen Deckel um die Zahlen, über die sich ja eigentlich alle einig sind, mit Hilfe des demographischen Faktors etwas anhebt. Dann hat man nach der Wahl genug Zeit, dann auch das langfristige Programm bis 2050 zu klären.

**Abgeordneter Ernst (DIE LINKE.):** Meine Frage richtet sich jetzt an den Vertreter des DGB. Sie haben in Ihrer Stellungnahme ja auch auf den Zusammenhang von bestimmten belastenden Arbeitszeiten und damit übermäßiger Beanspruchung der Menschen Stellung genommen. Welche Möglichkeiten sehen Sie denn, in der Antistressverordnung durch entsprechende Gestaltung der Arbeitszeit darauf hinzuwirken, dass genau dort auch Einfluss genommen wird und die Beschäftigten vor übermäßiger Beanspruchung geschützt werden?

**Sachverständiger Nürnberger (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Natürlich ist Arbeitszeit ein wichtiger Faktor, das muss in einer Antistressverordnung benannt werden, um die Akteure darauf hinzuweisen. Das Ganze wird natürlich eingerahmt sozusagen in der normalen Arbeitszeitgesetzgebung. Die ist hier sehr vorrangig und sehr wichtig, deswegen machen

ja auch Sie selbst Vorschläge, das Thema Arbeitszeit nicht nur in einer Antistressverordnung zu benennen - da gehört es hinein, ganz ohne Zweifel -, sondern es geht da natürlich auch um die Arbeitszeitgesetzgebung generell.

**Abgeordneter Lehnrieder** (CDU/CSU): Ich habe noch eine ergänzende Frage an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Herrn Professor Dr. Martin Schütte. Herr Professor Schütte, halten Sie die Akteure des Arbeitsschutzes zum jetzigen Zeitpunkt bereits für hinreichend qualifiziert zur Anleitung der Betriebe im Umgang mit psychischer Belastung, über die wir ja schon sehr viel gehört haben?

**Sachverständiger Prof. Dr. Schütte** (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Ich denke, es gibt in diesem Bereich sehr gute Initiativen gerade im Bereich der GDA, wo ja angestrebt wird, erst einmal über die zur Verfügung stehenden Arbeitsschutzinstrumente, insbesondere auch über die Gefährdungsbeurteilung, zu informieren. Es gibt weiterhin die Initiative, dass man das Arbeitsschutzpersonal schult, um so auch die Aufsicht und Beratung zu verbessern. Was ich sehr gut finde ist, dass im Rahmen der GDA natürlich auch eine Evaluation dieser ganzen Maßnahmen erfolgt. Ich halte es für außerordentlich wichtig, dass man solche Maßnahmen initiiert, wie sie im Rahmen der GDA gemacht werden, dass man den Erfolg dieser Maßnahmen überwacht, nicht nur durch die Dachevaluation, sondern auch zum Beispiel durch weiteres Monitoring. Da könnte die BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung zum Beispiel herangezogen werden, da sind die Berichte der Krankenkassen zum Erkrankungsgeschehen heranzuziehen, da ist der Bericht Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Das sind alles Möglichkeiten, die Effektivität zu überprüfen, und die sollte man auch beobachten.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Nochmal eine Frage an Herrn Professor Dr. Dragano. Sie haben ja die Anträge, die hier vorliegen, gelesen. Aus der Opposition heraus wollte ich jetzt einfach noch einmal fragen: Haben Sie noch weitere Anregungen aus der Wissenschaft heraus in Richtung Antistressverordnung, was Sie uns mit auf den Weg geben können?

**Sachverständiger Prof. Dr. Dragano**: Ich habe leider kein fertiges Konzept dabei, aber ich denke, was wichtig ist, dass man sich auch international vernetzt. Wir haben sehr gute Forschungseinrichtungen im europäischen Ausland, die sehr weit sind. Nehmen Sie die skandinavischen Länder - das Karolinska-Institut für Stressforschung zum Beispiel ist auch sehr praxisnah -, aber auch Kollegen in Großbritannien mit nochmal einem anderen Arbeitsschutzszenario, da ist schon sehr viel passiert. Man muss da versuchen, hier gemeinsam zu agieren. Ich denke, das wäre ein weiterer wichtiger Schritt, der bei so einer Initiative dazugehörte.

**Vorsitzende Zimmermann**: Danke schön. Ich bedanke mich bei meinen Kolleginnen und Kollegen, die die Fragen heute sachlich gestellt haben. Ich bedanke mich bei Ihnen, dass Sie heute uns Ihren Sachverstand zur Verfügung gestellt haben. Ich wünsche Ihnen heute noch einen schönen Tag und eine gute Heimreise.

Ende der Sitzung: 15.07 Uhr

## Personenregister

Breutmann, Norbert (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 2069, 2071, 2072, 2076  
Dragano, Prof. Dr. Nico 2069, 2078, 2079, 2080  
Ernst, Klaus (DIE LINKE.) 2069, 2077, 2079  
Fergen, Andrea 2069, 2074  
Juratovic, Josip (SPD) 2068, 2069, 2074, 2079  
Kohte, Prof. Dr. Wolfhard 2069, 2075, 2079  
Kolb, Dr. Heinrich Leonhard (FDP) 2068, 2069, 2076, 2077  
Kramme, Anette (SPD) 2068, 2069, 2073, 2075  
Krause, Andreas 2069, 2071, 2077, 2078  
Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 2068, 2069, 2077, 2078  
Lehrieder, Paul (CDU/CSU) 2068, 2069, 2071, 2072, 2073, 2080  
Lenz, Dr. Alfred 2069, 2071, 2072  
Molitor, Gabriele (FDP) 2069, 2076  
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 2068, 2069, 2078, 2079, 2080

Niesen, Bernd J. (Deutscher Beamtenbund und Tarifunion) 2069, 2071  
Nürnberger, Ingo (Deutscher Gewerkschaftsbund) 2069, 2070, 2073, 2076  
Panter, Dr. med. Wolfgang (Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V.) 2069, 2070, 2072, 2073, 2077  
Richter, Prof. Dr. Rainer (Bundespsychotherapeutenkammer) 2069, 2072, 2076  
Schütte, Prof. Dr. Martin (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) 2069, 2080  
Weiß (Emmendingen), Peter (CDU/CSU) 2069, 2071, 2073  
Zimmermann, Dr. Anne (Deutscher Industrie- und Handelskammertag) 2069, 2073  
Zimmermann, Sabine (DIE LINKE.) 2068, 2069, 2070, 2071, 2073, 2076, 2077, 2078, 2079, 2080