

KLAUS PICKSHAUS

Eine Steilvorlage für die Prävention

Eine Bewertung des wissenschaftlichen Gutachtens »Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Erkrankungsrisiken« aus gewerkschaftlicher Sicht

DER AUTOR

Klaus
Pickshaus,



ehemaliger
Bereichsleiter
Arbeitsge-
staltung und
Qualifizierungs-
politik beim
Vorstand der
IG Metall, ist
freier Publizist.
Kontakt: klaus.
pickshaus@t-
online.de.

Der im Januar 2013 von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin veröffentlichte »Stressreport Deutschland 2012« hat noch einmal nachdrücklich auf das enorme Gefährdungspotenzial und den Präventionsbedarf bei psychischen Belastungen in der Arbeit hingewiesen. Mit der jetzt im Auftrag des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung (LIA) des Landes Nordrhein-Westfalen präsentierten Expertise wird der aktuelle nationale und internationale Forschungsstand zum Thema »Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Erkrankungsrisiken« referiert. Dies kann angesichts des langanhaltenden Medienhypes zu solchen Themen wie arbeitsbedingter Stress und psychische Störungen dazu beitragen, mehr Klarheit über gesicherte epidemiologische Erkenntnisse und damit mehr Sachlichkeit in die kontroversen Debatten zu bringen.

Für die Gewerkschaften ist die Prävention von Erkrankungsrisiken aus psychischen Belastungen in der Arbeit seit langem ein Schwerpunkt ihrer Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik. Dieser Schwerpunkt hat sich herausgebildet, weil die betrieblichen Interessenvertretungen seit geraumer Zeit angesichts der Zunahme von arbeitsbedingtem Stress und verschärften Leistungsbedingungen von einem hohen Handlungsdruck und Defiziten bei der Prävention berichten. Auch deshalb haben die Gewerkschaften seit dem Start der »Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie« im Jahr 2007 – anfangs noch gegen den Widerstand der Arbeitgeberverbände – darauf gedrängt, dem Thema Gefährdungen durch psychische Belastungen in der Arbeit einen hohen Stellenwert beizumessen.

Präventionspotenziale nutzen

Dass über die nutzbaren Präventionspotenziale nach wie vor Differenzen bestehen, macht eine BDA-Veröffentlichung vom Oktober 2012 zum Thema Psychische Gesundheit deutlich (BDA

kompakt Oktober 2012), nach der »der Einflussbereich der Unternehmen begrenzt (sei), weil die Ursachen psychischer Erkrankungen meist außerhalb des beruflichen Umfelds liegen«. Stattdessen müsse die Eigenverantwortung der Beschäftigten erhöht werden. Der arbeitsbedingte Anteil an psychischen Erkrankungsrisiken wird zudem verharmlost: »Die Ursachen können in der jeweiligen Person und ihrer Entwicklung, ihrem privaten Umfeld oder ihrer genetischen Prägung liegen, aber auch im Bezug zum Arbeitsverhältnis stehen.« Noch auf der Herbstkonferenz der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft im September 2012 in Düsseldorf äußerte Holger Rademacher, Mitarbeiter von Gesamtmetall, Zweifel an der Durchführbarkeit von Gefährdungsbeurteilungen, die psychische Belastungen mit berücksichtigen. »Bezüglich psychischer Belastung am Arbeitsplatz fehlen in den entscheidenden Feldern eben jene gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse.« (Rademacher 2012: 115/116)

Die zentrale These des wissenschaftlichen Gutachtens, die aus den referierten Forschungsergebnissen abgeleitet wird, sorgt hier für Klarheit: »Als wichtigste Schlussfolgerung lässt sich festhalten, dass die den genannten psychosozialen Arbeitsbelastungen zuzurechnende Krankheitslast im Prinzip vermeidbar ist. Aus den genannten Arbeitsstressmodellen lassen sich gezielte Hinweise auf eine gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen herleiten.« (zit. nach der Buchausgabe S. 140)

Das Gutachten verweist darauf, dass der Beitrag der Arbeitsbelastungen anhand statistischer Verfahren je nach Erkrankung ermittelt werden könnte und gibt dafür Beispiele. »Rein rechnerisch (können) bis zu 20 % aller Depressionen in der Erwerbsbevölkerung dem Einfluss psychosozialer Arbeitsbelastungen zuzurechnen«

sein, beim akuten Herzinfarkt sei der Beitrag geringer (S. 139).

Auch wenn Erkrankungsrisiken multifaktorielle Ursachen haben, sind die Arbeitsbelastungen ein entscheidender Faktor für die Prävention. Die Autoren des Gutachtens belegen, »dass definierte, messbare psychosoziale Belastungen des modernen Erwerbslebens mit einem statistisch erhöhten Risiko bei exponierten Beschäftigten einhergehen, an einer stressassoziierten Gesundheitsstörung zu erkranken.« (S. 138) Das Ziel der Expertise ist zu unterstreichen: »Über psychosoziale Arbeitsbelastungen und ihre möglichen gesundheitlichen Folgen gut informiert zu sein bietet die Chance, Ansätze für Prävention ableiten zu können.« (S. 35)

Gefährdungen für die Gesundheit der Beschäftigten sind an der Quelle zu beseitigen, so lautet der Präventionsauftrag des Arbeitsschutzgesetzes. Und die Quelle von Gefährdungen sind am Arbeitsplatz zu ermitteln, nicht aber in der individuellen Disposition der Beschäftigten, wie die Eigenverantwortungsrhetorik der Arbeitgeberverbände nahelegen will.

Differenzierte Befunde zu den Erkrankungsarten

Bei der Sichtung der epidemiologischen Literatur konzentrieren sich die Autoren auf psychische, muskuloskeletale und kardiovaskuläre Erkrankungen, wobei die diversen psychischen Störungen den größten Raum einnehmen. Es wird aber auch der Forschungsstand zu Erkrankungen wie Tinnitus, Demenz, Störungen des Immunsystems, Alkoholmissbrauch und Krebserkrankungen referiert. Bei diesen Erkrankungen wird resümiert, dass der Forschungsstand noch nicht ausreichend ist, um überzeugend einen ursächlichen Einfluss des Arbeitsstresses abzuleiten.

Die ausführliche Behandlung psychischer Erkrankungen wird auch damit begründet, dass zwar noch unklar sei, ob in den letzten zehn Jahren die Häufigkeit psychischer Störungen tatsächlich zugenommen habe, dass aber gut belegt sei, dass Fehlzeiten und vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben aufgrund psychischer Störungen besonders stark angestiegen sind (S. 40). Zudem liegen die geschätzten direkten Kosten arbeitsbedingter Frühverrentung aufgrund dieser Erkrankung an zweiter Stelle hinter den muskuloskeletalen Erkrankungen (MSE) und vor Krankheiten des Kreislaufsystems.

In Bezug auf psychische Erkrankungen kommen die Autoren zu einer eindeutigen Schlussfolgerung, nach der es »eine robuste wissenschaftliche Befundlage zum Zusammenhang von Arbeitsstress und depressiven und Angststörungen« gibt und von einer Kausalbeziehung gesprochen werden kann (S. 71).

Auch bei der Entstehung von MSE belegen die referierten Studien, dass psychosoziale Arbeitsbelastungen »einer der relevanten Faktoren« sind (S. 85). Es wird darauf hingewiesen, dass Präventionsmaßnahmen bei MSE so angelegt werden könnten, »dass gleichzeitig Risiken affektiver und Angststörungen gesenkt würden« – durch »mehr Kontrolle über die eigene Arbeit, realistische Arbeitsanforderungen, mehr ‚Rewards‘ u. a. in Form von Anerkennung und Wertschätzung durch Vorgesetzte und durch den Betrieb«. (S. 86)

Nicht zuletzt kann auch bei den kardiovaskulären Erkrankungen resümiert werden, dass es »zahlreiche und starke Hinweise auf kausale Zusammenhänge« mit den psychosozialen Arbeitsbelastungen gibt (S. 125). Deshalb könnten »aus den vorliegenden Ergebnissen in größerem Stil präventive Maßnahmen« abgeleitet werden (S. 125).

Wichtige Einzelbefunde

Im Gutachten finden sich weitere interessante Hinweise und wertvolle Einzelbefunde, von denen einige hervorgehoben werden sollen.

- ▶ **Gratifikationskrisen:** Zur immer wieder relevanten methodischen Frage der Messung von Arbeitsbelastungen, die einen Rückschluss auf Kausalität zulässt, wird beispielgebend auf die von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin geförderten Studie von Renate Rau u. a. (2012) zum Thema »Untersuchung arbeitsbedingter Ursachen für das Auftreten von depressiven Störungen« hingewiesen. Rau u. a. gehen in ihrer Studie der Frage nach, ob subjektive Einschätzungen von Arbeitsbelastungen etwas messen, das sich auch bei objektivierenden Arbeitsanalysen und Verhaltensbeobachtungen von Experten zeigen würde. Unter Nutzung des Gratifikationskrisenmodells stellen Rau u. a. einen Mangel an Belohnungen bei den Betroffenen fest. Im Ergebnis wird auf der Basis der Studie von Rau u. a. festgehalten: »Ein Mangel an Belohnungen vermittelt die Beziehung zwischen objektiver Arbeitsintensität und schwerer Depression und beeinflusst direkt das Erkrankungsrisiko.« (S. 56)
- ▶ **Arbeitszeit:** Eine aus gewerkschaftlicher Sicht außerordentlich hohe Bedeutung haben die Befunde zum Stressor lange Arbeitszeiten. »Lange Arbeitszeiten bei der hohen, für das moderne Arbeitsleben typischen Arbeitsdichte, bedeuten erhöhte Anforderungen bzw. erhöhte geforderte Verausgabung.« (S. 60) Mit Bezug auf die Ergebnisse der Whitehall II Studie (2011) wird der Zusammenhang von langen Arbeitszeiten und einem erhöhten Depressionsrisiko erhärtet. Die Schlussfolgerung für die Prävention lautet: »Die deutlichen Ergebnisse dieser Studie legen nahe, bei betrieblichen Interventionen zur Senkung des Risikos psychischer Störungen extrem lange Arbeitszeiten zu beachten.« (S. 61)
- ▶ **Restrukturierungen:** Vor einigen Jahren hat eine EU-Arbeitsgruppe »Health in Restructuring« (HIRES) das Thema Gesundheit in Restrukturierungsprozessen untersucht. Die empirischen Belege – so der HIRES-Report – »deuten auf vielfache psychosoziale Risiken in den unterschiedlichen Phasen

des Restrukturierungsprozesses hin«. (Kieselbach et al 2009, S. 20) Zu den Schlussfolgerungen gehörte, dass die Sozialpartner sicherstellen müssen, »dass die gesundheitlichen Folgen während eines Restrukturierungsprozesses durchgängig thematisiert werden und eine Bewertung gesundheitlicher Auswirkungen in jeder Phase des Prozesses stattfindet« (Kieselbach et al. 2009, S. 86). Im Gutachten wird nun unterstrichen, dass eine Vielzahl von Studien im Zusammenhang von Restrukturierung und Downsizing die »Hypothese einer deutlichen, die körperliche und psychische Gesundheit einschränkende Wirkung« stützen. »Belegt sind eine Zunahme von Arbeitsunfähigkeit, häufige muskuloskeletale Beschwerden, physiologische Stressreaktionen, Burnout sowie als Indikator von depressiven und Angststörungen die Verschreibung entsprechender Psychopharmaka.« (S. 61) Auch die Whitehall II Studie thematisiert als Stressoren den wahrgenommenen organisatorischen Wandel und die Arbeitsplatzunsicherheit. »Je größer die subjektiv erlebte Arbeitsplatzunsicherheit, desto ausgeprägter die Symptome psychischer Störungen.« (S. 55)

- ▶ **Statusprobleme:** Dass Faktoren der sozialen Ungleichheit die Verteilung von Gesundheitsrisiken beeinflussen, ist in den Gesundheitswissenschaften unbestritten. Im Gutachten wird in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass psychosoziale Stressoren und Erkrankungen ebenfalls durch den sozialen Status, hier als beruflicher Status bezeichnet, beeinflusst werden. Auf Basis der Whitehall Studie wird festgehalten: »Es gilt, je niedriger der berufliche Status, desto höher das Erkrankungsrisiko.« (S. 53) Dies gilt sowohl für psychische Störungen als auch für kardiovaskuläre Erkrankungen. Für präventive Interventionen wird empfohlen, diese nicht nur auf hochbelastete und bereits Gefährdete zuzuschneiden sondern alle Beschäftigten einzubeziehen. Angesichts der weit verbreiteten Praxis in Unternehmen, Gesundheits-

maßnahmen aus Kostengründen zu selektieren und auf bereits gefährdete Beschäftigte zu konzentrieren, ist dies ein wichtiger Hinweis, der auch dem breiten Präventionsansatz des Arbeitsschutzgesetzes entspricht. Gleichwohl zeigen die Hinweise auf die sozialen Ungleichheitsfaktoren, dass Prävention am Arbeitsplatz mit sozial- und gesundheitspolitischen Maßnahmen begleitet werden muss.

Arbeitspolitik und Sozialstaat

Damit kann zu einem weiteren Befund im Gutachten übergeleitet werden, nämlich die Einbettung der Thematik belastender Arbeitsbedingungen mit ihrer Wirkung auf psychische Gesundheit in einen größeren gesellschaftspolitischen Rahmen. Basierend auf der Hypothese, dass für die psychische Gesundheit der Beschäftigten die Qualität von jeweiligen wohlfahrtsstaatlichen Strukturen relevant ist, wird eine europäische Vergleichsstudie referiert. Der Vergleich zeigt, dass sozialstaatliche Wohlfahrtsregime wie etwa in Skandinavien anderen Modellen wie in Südeuropa aber auch in Deutschland überlegen sind. »Die Arbeitsqualität war im Durchschnitt dort besser, wo der Schutz älterer Arbeitnehmer mit Nachdruck betrieben wurde.« Die Folgerung: »Eine die älteren Arbeitnehmer schützende Arbeitsmarktpolitik und ein zuverlässiges sozialstaatliches Netz wirken sich günstig auf die Gesundheit der Beschäftigten aus.« (S. 63)

Angesichts der EU-weiten Offensive zur Zerschlagung sozialstaatlicher Strukturen und des öffentlichen Sektors – insbesondere durch die Politik der Troika als transnationalem Gremium – sind die Befunde zum positiven Zusammenhang von wohlfahrtsstaatlichen Strukturen und der Qualität der Arbeit höchst relevant. Dies gilt sicherlich nicht nur für die besonders prekäre Situation in den südeuropäischen Ländern sondern auch für Deutschland, wo mit der Arbeitsmarktpolitik auf Basis der »Agenda 2010« und der Rente 67-Entscheidung die Arbeitsqualität und der Schutz gerade der älteren Beschäftigten verschlechtert wurden.

Einige Schlussfolgerungen

Es kann festgehalten werden: Das Gutachten belegt eindeutig die großen Präventionspotenziale bei psychosozialen Arbeitsbelastungen in den Unternehmen selbst, auch wenn sozial- und gesundheitspolitische Maßnahmen dies ergänzen müssen. Für die gewerkschaftlichen Präventionsaktivitäten können die Ergebnisse des wissenschaftlichen Gutachtens produktiv genutzt werden. Dies trifft zum Beispiel auf die Hinweise zum Zusammenhang von sozialstaatlichen Absicherungen und der Arbeitsqualität älterer werdender Belegschaften zu – ein Zusammenhang, den die IG Metall in ihrer Kampagne »Gute Arbeit – gut in Rente« aufgreift. Dabei geht es sowohl um die Herstellung einer Qualität von Arbeit, die ein gesundes Altern ermöglicht, als auch um sozial verträgliche flexible Ausstiegsoptionen für alle, deren Arbeitskraft verschlissen ist (vgl. Gerntke u. a. 2014).

Auch die Hinweise auf Erkrankungsrisiken angesichts einer Restrukturierung in Permanenz in den Unternehmen unterstreichen gewerkschaftliche Bemühungen, die betrieblichen Interessenvertretungen zu qualifizierten Interventionen zu befähigen und das Thema Gesundheit auch bei turbulenten Verläufen von Reorganisationen zu beachten (vgl. Pickshaus 2013a).

Anti-Stress-Initiative

Verstärkte Prävention von Erkrankungsrisiken durch psychosoziale Arbeitsbelastungen ist ein Kernanliegen der Anti-Stress-Initiative der IG Metall. In einem Mehrebenen-Vorgehen sollen unterschiedliche Handlungsdimensionen miteinander verzahnt werden:

- ▶ In den Betrieben gilt es die Beschäftigten selbst für Risiken aus psychischer Arbeitsbelastung – etwa durch überlange Arbeitszeiten – zu sensibilisieren und in einer »Präventionsbewegung von unten« Schritte zur Ermittlung und Beseitigung von Gefährdungen durchzusetzen.
- ▶ Zugleich werden aber auch mehr Verbindlichkeit und klare Regeln für die Prävention eingefordert, die nach gewerkschaftlicher Sicht durch eine »Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen aus psy-

chischer Belastung in der Arbeit« (populär: Anti-Stress-Verordnung) erreicht werden kann (vgl. Pickshaus 2013b). Immerhin gelang es im Mai 2013 in einem ersten Schritt, eine Bundesratsmehrheit für eine solche Verordnung herzustellen und die Bundesregierung zu bewegen, durch eine »Klarstellung« im Arbeitsschutzgesetz psychische Gesundheit und Gefährdungen durch psychische Belastungen *expressis verbis* zu erwähnen. Dies ist sicherlich auch ein Ergebnis einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit der IG Metall und des politischen Dialogs mit den politischen Akteuren. Dass arbeitgeberverbandsfinanzierte Einrichtungen wie das IfaA diese Öffentlichkeitsarbeit als »mediale Hetze« bezeichnet haben, widerspricht dem ansonsten von allen gelobten Kooperationsgeist im Arbeitsschutz.

- ▶ Eine wichtige Handlungsdimension stellt selbstverständlich die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie dar, in der bis 2018 das Thema »Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung« zu einem zentralen Schwerpunkt wurde (vgl. die Beiträge in diesem Heft, S. XX-XX). Ein Fortschritt ist sicherlich auch in der »Gemeinsamen Erklärung zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt« zu sehen, die Anfang September 2013 vom Bundesarbeitsministerium, der BDA und dem DGB nach schwierigen Aushandlungsprozessen unterzeichnet wurde.

Immerhin konnte zu wichtigen Fragen ein Konsens erreicht werden. Dazu zählen beispielsweise, »mögliche Beeinträchtigungen durch arbeitsbedingte psychische Belastung frühzeitig zu erkennen und zu minimieren« ebenso wie Hervorhebung der zentralen Rolle von Gefährdungsbeurteilungen, um Schutzmaßnahmen abzuleiten. Angesichts der verbreiteten Praxis in vielen Unternehmen, vorrangig auf Resilienzstärkung und Verhaltensprävention zu orientieren, ist die Betonung von menschengerechter Arbeitsgestaltung wichtig. So heißt es: »Dabei stehen Maßnahmen im Vordergrund, die sich

auf die Gestaltung der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, der sozialen Beziehungen und der Arbeitsumgebung beziehen.« Auch die Auflistung unterschiedlicher Verfahren zur Erfassung belastender Arbeitsmerkmale stellt einen Fortschritt dar, wenn neben »Arbeitsplatzbeobachtungen« jetzt auch »Befragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder moderierte Verfahren« genannt werden. Gerade Beschäftigtenbefragungen waren von den Gewerkschaften als ein wichtiger Beteiligungsansatz favorisiert worden, um die Beschäftigten als die Experten ihrer eigenen Gesundheit und Arbeit in die Präventionsbemühungen einzubeziehen.

Literatur

LIA NRW (Hrsg., 2014): Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte psychische Belastung (transfer 4). Darin: Angerer, Siegrist, Gündel: Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Erkrankungsrisiken. Wissenschaftliches Gutachten (Expertise) im Auftrag des LIA NRW, Düsseldorf.

Kieselbach, Th. et al. (2009): Gesundheit und Restrukturierung. Innovative Ansätze und Politikempfehlungen. München und Mehring.

Gerntke, A./Gerst, D./Pickshaus, K./Salomon, L. (2014): Prekäre Arbeit verhindern – flexiblen Ausstieg ermöglichen! Eine Zwischenbilanz der IG Metall Kampagne »Gute Arbeit – gut in Rente«, in: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hrsg.), Gute Arbeit, Frankfurt (i.E.).

Pickshaus, K. (2013a): Restrukturierung und Gesundheit – Handlungsspielräume für Betriebsräte? In: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hrsg.), Gute Arbeit, Frankfurt, S. 171-181

Pickshaus, K. (2013b): Psychische Belastungen in der Arbeit – kein Fall für Vorschriften? In: Uwe Lehnhardt (Hg.): Jahrbuch für Kritische Medizin und Gesundheitswissenschaften, Band 49 (i. E.).

Rademacher, H. (2012): Arbeitsbelastung im Hinblick auf psychische Beanspruchungswirkungen – Aspekte eines Sozialpartners, in: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.) Angewandte Arbeitswissenschaft für kleine und mittelständische Unternehmen. Herbstkonferenz 2012, Dortmund.

Bezug: Peter Angerer/Karin Siegrist/Harald Gündel: Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Erkrankungsrisiken: Wissenschaftliches Gutachten im Auftrag des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung, in: Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes NRW (Hrsg.): Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte psychische Belastung, Düsseldorf Mai 2014, 212 Seiten. Der Band ist kostenfrei erhältlich über poststelle@lia.nrw.de

Änderung der Arbeitsstättenverordnung

Am 20. Oktober 2014 hat die Bundesregierung im Bundeskabinett die Änderung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) beschlossen.

Diesen Änderungen muss der Bundesrat noch zustimmen. Mit der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt und damit dem Inkrafttreten der Novelle ist nach BMAS-Angaben im Januar 2015 zu rechnen.

Die ArbStättV regelt die Sicherheit, den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und die menschengerechte Gestaltung der Arbeit beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten. Darunter fallen auch Baustellen. Die ArbStättV wurde im Jahr 2004 grundlegend novelliert und auf den Inhalt der EG-Arbeitsstättenrichtlinie (89/654/EWG) reduziert. Aus gewerkschaftlicher Sicht wurde diese Novellierung jahrelang scharf kritisiert, da sie im Ergebnis – mit schwammigen Formulierungen sowie unpräzisen Schutzziele und Vorgaben – das Arbeitsstättenrecht dereguliert hat. Die Arbeit der Interessenvertretungen bei der Überwachung der ArbStättV wurde damit in vielen Bereichen erheblich erschwert.

Teilweise konnte diese Deregulierung durch Präzisierungen in den Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) korrigiert werden (etwa ASR A1.2, Raumabmessungen und Bewegungsflächen). Jetzt wurde die ArbStättV vor allem konzeptionell an

andere Arbeitsschutzverordnungen angepasst (z. B. Betriebssicherheitsverordnung, Gefahrstoffverordnung, Biostoffverordnung etc.) und strukturell verbessert. Wichtige Neuerungen:

- ▶ **Rechtsbereinigung:** Die Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) wird in die ArbStättV integriert und aufgehoben. Damit sind alle wesentlichen Anforderungen an Arbeitsstätten in der ArbStättV vereint, da heutzutage fast jeder Arbeitsplatz direkt oder indirekt mit Bildschirmarbeit verknüpft ist. Auch die Anforderungen aus dem Anhang der BildscharbV werden in den Anhang der ArbStättV übernommen (auch die Ausnahmeregelungen).
- ▶ **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Dem entspricht die Einrichtung von Telearbeitsplätzen, die wieder in die ArbStättV aufgenommen wird. Telearbeitsplätze müssen mit der Betriebsstätte des Arbeitgebers über Informations-/Kommunikationswege verbunden sein. Der Arbeitgeber ist für die Einrichtung/Gestaltung verantwortlich, insbesondere für zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel.
- ▶ **Psychische Belastungen:** Faktoren mit negativem Einfluss auf die Psyche (Lärm, Beleuchtung,

Sichtverbindung nach außen, Bewegungsflächen und Gestaltung des Arbeitsraumes/der Arbeit am Computer) werden explizit ergänzt (§ 3 »Gefährdungsbeurteilung«).

- ▶ Die Änderungsverordnung trägt besonderen Unfallschwerpunkten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten Rechnung (z. B. auf Baustellen).

Außerdem werden in die ArbStättV Regelungen zur Sichtverbindung des Arbeitsraumes nach außen wieder aufgenommen; Vorschriften zur Unterrichtung und Unterweisung der Beschäftigten sowie besondere Maßnahmen zum Schutz vor Absturzunfällen werden ergänzt. Die Novelle hat u. a. das Ziel, durch eine präzisere Terminologie und Klarstellungen die Rechtssicherheit zu stärken und die ArbStättV zu aktualisieren.

Weitere Informationen

www.bmas.de, www.baua.de, Vortrag zur novellierten Arbeitsstättenverordnung – neues im Überblick – unter http://bb.osha.de/docs/4_doll_novelle_arbstaettv_as_fachtagung_bb_2013.pdf. Die Änderungsverordnung unter www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/arbstaettv-anderungsverordnung-zur-arbeitsstaettenverordnung.pdf?__blob=publicationFile.