

Termindruck, Arbeitsverdichtung, Stress: Nur in jedem vierten Betrieb systematische Maßnahmen gegen psychische Belastungen

Neue Untersuchung des WSI der Hans-Böckler-Stiftung

Mitteilung: der Hans-Böckler-Stiftung

Der psychische Druck ist in vielen Betrieben hoch. Das liegt häufig auch an einer zu dünnen Personaldecke. Arbeitnehmervertreter konstatieren als Folge eine Zunahme gesundheitlicher Probleme, zeigt eine neue Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Doch an konkreten Programmen gegen Stress fehlt es vielerorts - besonders in kleineren Firmen.

Zeit- und Leistungsdruck, Arbeitsverdichtung, schwer planbare Arbeitszeiten, Angst vor dem Jobverlust: Psychische Strapazen lasten heute oft stärker auf den Beschäftigten als die körperlichen Anforderungen der Arbeitswelt. Das zeigt eine Untersuchung der WSI-Wissenschaftlerin Dr. Elke Ahlers, die Ergebnisse der jüngsten WSI-Betriebsrätebefragung ausgewertet hat. Rund 60 Prozent der gut 2000 befragten Betriebsräte geben an, dass die von ihnen vertretenen Belegschaften massiv unter Zeitdruck und hoher Arbeitsintensität leiden. Von hohem "Verantwortungsdruck" berichten 44 Prozent, von regelmäßigen störenden Unterbrechungen der Arbeit 27 Prozent und von mangelnder Planbarkeit der Arbeitszeiten 23 Prozent. In einem Fünftel der Firmen grassiert die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Die Befunde sind branchenübergreifend und repräsentativ für Betriebe mit wenigstens 20 Beschäftigten und Arbeitnehmervertretung.

In den meisten Betrieben, 77 Prozent, haben Termindruck und hohe Arbeitsintensität nach Angabe der Betriebsräte in der jüngeren Vergangenheit zu mehr gesundheitlichen Beschwerden bei Beschäftigten geführt, in jedem zweiten ist die Zahl der Überstunden gestiegen. In rund drei Vierteln der Betriebe ist Stress Thema auf Betriebsversammlungen oder Gegenstand von Verhandlungen zwischen Arbeitnehmervertretung und Geschäftsführung. Dabei kommt die Zunahme des Arbeitsdrucks nicht von ungefähr: In jedem zweiten Betrieb gab es in den zwölf Monaten vor der Befragung Umstrukturierungen, über ein Viertel hat mit Personalabbau zu kämpfen. Hier ist der Stresspegel deutlich überdurchschnittlich. Doch auch in vielen anderen Betrieben ist die Personalausstattung nach Einschätzung der Befragten zu gering. 74 Prozent der Betriebsräte sehen sich mit dem Problem konfrontiert. Beson-

ders drastisch ist dies in Erziehungs- und Gesundheitsberufen sowie im öffentlichen Dienstleistungssektor generell.

Es sei zu vermuten, so Ahlers, dass viele "Unternehmen die Personaldecke aus Kostengründen so dünn wie möglich halten". Keineswegs liege die knappe Personalbemessung in erster Linie an zu wenigen geeigneten Bewerbern. Zwar hat laut Betriebsrätebefragung eine Reihe von Firmen Schwierigkeiten, die richtigen Leute zu finden, seien es Akademiker, Facharbeiter oder Ungelernte. Aber in solchen Betrieben spielt Überlastung durch Personalmangel kaum eine größere Rolle als in anderen.

Was den Druck auf Beschäftigte zusätzlich erhöht, sind die neuen Techniken der "Leistungssteuerung": Zielvereinbarungen und Vertrauensarbeitszeit statt Stechuhr vergrößern zwar den Spielraum für Selbstbestimmung und Selbstorganisation, aber sie gehen der Untersuchung zufolge auch mit höheren Anforderungen und mehr Stress einher.

Was Management und Betriebsräte tun können

Traditionelle Formen des Arbeitsschutzes - Verbot von Sonntagsarbeit, Sicherheits- und Pausenvorschriften oder Ähnliches - sind notwendig, aber werden im betrieblichen Alltag oft umgangen und in ihrer Umsetzung kaum kontrolliert, so die Forscherin. Neuere Instrumente sind Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung, Eingliederungsmanagement nach längerer Krankheit oder Gefährdungsbeurteilungen, die sichtbar machen, welche Belastungen mit dem einzelnen Arbeitsplatz verbunden sind. Alle drei sind in der Mehrheit der untersuchten Betriebe inzwischen verbreitet, wobei kleinere Firmen deutlich hinter die Großbetriebe zurückfallen. In Unternehmen ohne Betriebsrat und mit weniger als 20 Beschäftigten dürfte die Quote noch geringer ausfallen, so Ahlers.

Aber selbst wenn Instrumente existieren, ist der Forscherin zufolge fraglich, ob sie passend ausgestaltet sind. So seien viele Hochglanzbroschüren, in denen Unternehmen ihre Fitness-, Ernährungs- oder Entspannungsprogramme preisen, irreführend. Hier würden individuelle Bewältigungsstrategien angeboten, aber nicht die eigentlichen Ursachen der Überlastung angegangen. Von den abgeschlossenen Gefährdungsbeurteilungen bezieht außerdem nur ein Viertel psychische Belastungen mit ein - obwohl der Gesetzgeber dies seit langem so fordert. Gerade für die Gestaltung der zunehmend digitalen Arbeitswelt sei es entscheidend, psychische Belastungen zu erkennen und zu reduzieren, mahnt die Wissenschaftlerin. Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen sind Ahlers zufolge der wichtigste Ansatzpunkt für Arbeitnehmervertreter: In Betrieben mit einem umfassenden Gesundheitsmanagement, das Stress ernst nimmt, stand am Anfang oft eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

*Elke Ahlers: Arbeit und Gesundheit im betrieblichen Kontext, WSI-Report Nr. 33. Download: http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_33_2016.pdf

Pressemitteilung v. 20.1.2017
Hans-Böckler-Stiftung
www.boeckler.de