

# **Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit vermeiden – psychisch erkrankte Menschen besser unterstützen.**

## **Gewerkschaftliche Anforderungen**

**Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 09. April 2013**

### **A. Immer mehr Erkrankungen und viel zu wenig funktionierende Prävention**

Arbeitsdruck und Stress am Arbeitsplatz sind über einen langen Zeitraum angewachsen. Die Zahl der psychisch erkrankten Menschen nimmt zu. Dies gilt auch für psychosomatische Erkrankungen, die in ihrem Entstehen oder bei ihrer Verschlimmerung durch psychische Belastungen in der Arbeitswelt gefördert werden. Dies alles löst vor allem menschliches Leid, aber auch Kosten aus.

Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage infolge psychischer Erkrankungen hat sich in den vergangenen 15 Jahren fast verdoppelt. Etwa 40 % der Neuzugänge in die Erwerbsminderungsrente beruhen mittlerweile auf entsprechenden Diagnosen. Zwar sind andere somatische Erkrankungen im Krankheitsgeschehen – auch bei arbeitsbedingten Erkrankungen – immer noch dominierend, die Dynamik der Zunahme von psychischen Erkrankungen ist aber erschreckend.

Arbeitsbedingte psychische Belastungen verursachen ca. 10 Mrd. € direkte Krankheitskosten. Zusätzlich entstehen indirekte Kosten (durch Arbeitsunfähigkeit, Invalidität und Mortalität) in Höhe von über 19 Mrd. € jährlich (Quelle: Bödeker).

Der DGB-Index Gute Arbeit und der Stressreport 2012 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin haben wichtige Aspekte ans Tageslicht gebracht: Die Leistungsanforderungen und die Arbeitsdichte steigen, ebenso die Zahl der Überstunden und der Umfang der Schichtarbeit. Dazu kommen häufig geringe Handlungsspielräume für die Beschäftigten. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die steigende Zahl von prekär Beschäftigten: Geringfügige und befristete Beschäftigung, Leiharbeit oder erzwungene Teilzeitarbeit sind auf dem Vormarsch – häufig verbunden mit sehr geringen Arbeitseinkommen. Beschäftigte in solchen „Randbelegschaften“ sind häufig schlechteren Arbeitsbedingungen ausgesetzt und werden kaum von Arbeitsschutz- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen erreicht. Auch leiden sie besonders stark unter der Angst ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Notwendig ist deshalb ein ganzheitlicher Ansatz, der auch die Arbeitsmarktpolitik und die Wiederherstellung der Ordnung auf dem Arbeitsmarkt einbezieht. Im Folgenden werden die gewerkschaftlichen Anforderungen an eine moderne Arbeitsschutzpolitik formuliert, und es wird dargestellt, welche Rolle die Sozialversicherungen in der Eindämmung arbeitsbedingter psychischer Krankheiten spielen müssen.

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

Die Debatte um die psychischen Belastungen muss in konkretes Handeln münden. Alle Verantwortlichen – vorrangig Arbeitgeber<sup>1</sup> und staatliche Stellen – sind aufgerufen, ihren Pflichten im Arbeitsschutz, bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und bei der Verbesserung von Arbeitsbedingungen nachzukommen.

Notwendig ist eine Strategie, bei der die Akteure abgestimmt handeln und ihren jeweiligen Aufgaben nachkommen und so die Gefährdungen aus psychischen Belastungen vermeiden oder wenigstens verringern:

- Die staatliche Regulierung muss einen geeigneten Rahmen für das Handeln in den Betrieben und Dienststellen setzen. Die Regelungslücke ist durch eine Anti-Stress-Verordnung zu schließen.
- Ergänzend hierzu ist, das Vorschriften- und Regelwerk der gesetzlichen Unfallversicherung weiterzuentwickeln.
- Die Arbeitgeber müssen diese Regeln in den Betrieben und Dienststellen umsetzen. Das wichtigste Instrument ist dazu die Gefährdungsbeurteilung, die flächendeckend durchgeführt werden und sich auf alle, insbesondere auch die psychischen Gefährdungen, erstrecken muss.
- Die Beschäftigtenvertretungen müssen in diese Umsetzung aktiv einbezogen werden, damit sie den Prozess unterstützen können. Ziel muss sein, Gefährdungen infolge der Arbeitsbedingungen zu verhindern. In diesem Zusammenhang kommt auch dem Führungsverhalten besondere Bedeutung zu.
- Die Aufsichtsdienste der Länder und der gesetzlichen Unfallversicherung müssen aktiv die Arbeitsschutzmaßnahmen in den Betrieben und Dienststellen kontrollieren. Dazu muss die Gewerbeaufsicht hinsichtlich ihrer personellen und sachlichen Ausstattung wieder wesentlich gestärkt werden. Wirksame Sanktionen sind ebenfalls zwingend erforderlich.
- Die Sozialversicherungen können und müssen die Unternehmen und Dienststellen besser bei Prävention und Gesundheitsförderung unterstützen. Psychisch erkrankte Menschen müssen zudem schneller und zielgenauer Hilfe bekommen.

Im Folgenden werden die Handlungsnotwendigkeiten konkretisiert.

## **B. Die Regulierung und die Umsetzung des Gesundheitsschutzes im Bereich psychischer Belastungen verbessern**

Der Regulierungsrahmen reicht nicht aus, um die Beschäftigten vor Gefährdungen durch psychische Belastungen in der Arbeitswelt umfassend zu schützen und sie für erlittene Nachteile zu entschädigen. Deutschland bleibt sowohl im Hinblick auf den Grad der Konkretisierung, als auch im Hinblick auf den Grad der Verbindlichkeit der Regelungen zu psychischen Gefährdungen hinter anderen Ländern in Europa zurück. Das Regelwerk bei psychischen Belastungen ist dabei auch deutlich unkonkreter als beispielsweise für Lärm oder Gefahrstoffe – dadurch entsteht eine Regelungslücke. Zudem werden Gefährdungen, die durch psychische Belastungen entstehen, von der Aufsicht nur sehr selten aufgegriffen und effizient verringert. Dies liegt sowohl an der unzureichenden Rechtsgrundlage, als auch an der drastischen Kürzung der Aufsichtskapazitäten bei der Ländergewerbeaufsicht, wodurch eine Kontroll- und Vollzugslücke entsteht.

---

<sup>1</sup> Zu den Arbeitgebern gehören entsprechend dem Arbeitsschutzrecht auch die Dienstherrn der Beamtinnen und Beamten.

## **1. Schutzlücke psychische Belastungen durch eine Anti-Stress-Verordnung schließen**

Bislang fehlen auf Verordnungsebene deutliche und verbindliche Vorgaben zur Vermeidung von Gefährdungen durch psychische Belastungen. Auch die Regelung in der Bildschirmarbeitsverordnung reicht nicht aus, um die Beschäftigten zu schützen. Die IG Metall hat deshalb einen Entwurf für eine Anti-Stress-Verordnung vorgelegt. Ebenfalls existieren bereits aktuelle Initiativen von Bundesländern und einzelnen Bundestagsfraktionen. Das Arbeitsschutzrecht muss gegenüber den Arbeitgebern klarstellen, dass sich die Gefährdungsbeurteilung und die abzuleitenden Schutzmaßnahmen auch auf psychische Faktoren zu erstrecken haben. Hierbei sind die Arbeitsaufgabe, die Arbeitsorganisation, die Gestaltung der Arbeitsumgebung und der sozialen Beziehungen sowie Lage und Dauer der Arbeitszeit zu berücksichtigen.

Arbeit darf nicht weiter entgrenzt werden. Beschäftigte arbeiten mittlerweile viel häufiger außerhalb des betrieblichen Organisationszusammenhangs, was die Einflussmöglichkeiten und Problemlagen verändert.

Die Regelungslücken müssen – abgestimmt und aufeinander aufbauend – in verschiedenen Regelungswerken geschlossen werden:

- Die Bundesregierung muss in einer eigenständigen, das Arbeitsschutzrecht konkretisierenden, Verordnung die wesentlichen Gefährdungsfaktoren benennen und die Umsetzung geeigneter Maßnahmen einfordern sowie den Rahmen für angemessene Sanktionen schaffen.
- Die Träger der Unfallversicherung sind aufgefordert, weitere konkretisierende Vorgaben in Unfallverhütungsvorschriften und branchenspezifischen Regeln zu machen sowie Hilfestellungen zu geben.

## **2. Gefährdungsbeurteilung in den Betrieben und Dienststellen umsetzen und durchsetzen**

Auf der betrieblichen Handlungsebene liegt die Hauptverantwortung auf der Arbeitgeberseite. Die umfassende und qualifizierte Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass Belastungen am Arbeitsplatz ermittelt und daraus folgende Gefährdungen vermieden werden. Aus der Gefährdungsbeurteilung sind Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen, die die Gefährdungsfaktoren effektiv reduzieren. Hierbei handelt es sich um eine Pflichtaufgabe des Arbeitgebers. Um diese zu erfüllen, bedient er sich der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation und der von ihm bestellten Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte. Die Beschäftigtenvertretungen unterstützen den Arbeitgeber dabei, insbesondere auch im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte, ebenso wie die Unfallversicherungsträger. Die Umsetzung der vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen muss von den Gewerbeaufsichtsbehörden und den Aufsichtspersonen der Unfallversicherungen kontrolliert und bei Verstößen gegebenenfalls sanktioniert werden.

Zielsetzung muss es dabei sein, dass die Betriebe und Dienststellen

- das Verfahren der Gefährdungsbeurteilung zur Ableitung von schützenden, präventiven Maßnahmen in allen Gefahrenfeldern nutzen,
- die Beschäftigtenvertretungen und die Beschäftigten daran wirksam beteiligen und
- Gefährdungen durch arbeitsbedingte psychische Belastungen erkennen und beseitigen.

Über die Aufsicht und die Evaluierung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie ist der Grad der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung fortlaufend zu ermitteln und geeignet bekanntzumachen. Die Gewerkschaften werden den Einsatz der Gefährdungsbeurteilungen in den Betrieben und Dienststellen über die Beschäftigtenvertretungen weiter vorantreiben.

### **3. Die Gewerbeaufsicht stärken**

Die Aufsichtsstrukturen müssen so weiterentwickelt werden, dass spürbarer Kontrolldruck ausgeübt und der Arbeits- und Gesundheitsschutz wirksam unterstützt wird. Dafür ist ausreichendes Personal mit der geeigneten Qualifizierung notwendig. Entgegen der steigenden Anforderungen wurden im Zeitraum von 1998 bis 2010 mehr als 1200 Stellen von Gewerbeaufsichtsbeamten/innen in Deutschland abgebaut. Das entspricht fast 30 % der ursprünglich vorhandenen Aufsichtskapazität. Dazu kommt, dass das noch vorhandene Aufsichtspersonal mit weiteren Aufgaben belastet worden ist, deren Umsetzung zwar zweifelsohne sinnvoll ist (z. B. verstärkte Kontrolle von Lebensmittelhygiene), die aber nicht zu Lasten der Aufsicht im Arbeitsschutz gehen darf. Diese nicht tragbare Situation steht auch in Widerspruch zu internationalen Vorgaben, wie z. B. dem von der Bundesrepublik ratifizierten ILO Übereinkommen Nr. 81 zur Arbeitsaufsicht. Bisher werden psychische Belastungen sowohl bei der Beratung, als auch bei Besichtigungen kaum berücksichtigt (Quelle: Beck/Richter/Lenhardt in Urban/Schröder, Gute Arbeit-Handbuch, Ausgabe 2012, S. 108 ff).

DGB und Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb, dass die Kapazitäten für Aufgaben im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Gewerbeaufsichtsämtern ausgebaut werden. Außerdem muss die Gewerbeaufsicht die notwendigen fachlichen Kompetenzen aufbauen, um die Betriebe und Dienststellen bei der Bearbeitung psychischer Belastungen anleiten und kontrollieren zu können. Die Bundesländer und die Unfallversicherungen müssen Schulungskonzepte für das Aufsichtspersonal entwickeln, um fachliche Grundlagen und methodisches Wissen zu vermitteln. Die Nationale Arbeitsschutzkonferenz hat hierzu im September 2012 eine Leitlinie verabschiedet, die in die richtige Richtung weist. Die Konkretisierung und eine weitere Umsetzung müssen schnell erfolgen. Bei den erforderlichen Neueinstellungen muss ein Schwerpunkt auf arbeitswissenschaftliche und arbeitspsychologische Kompetenzen gelegt werden.

Dieser Prozess bildet zusammen mit den Sanktionsmöglichkeiten den Rahmen für eine wirkungsvolle Aufsichtsstrategie im Hinblick auf arbeitsbedingte psychische Belastungen.

## 4. Sanktionen und Anreize

Bislang fehlen wirksame Sanktionen für Arbeitgeber, die die psychische Gesundheit der Beschäftigten gefährden und schädigen. Die rechtlichen Grundlagen zur Sanktionierung von fehlenden oder mangelhaft ausgeführten Gefährdungsbeurteilungen müssen deshalb bei psychischen Belastungen das Niveau anderer Arbeitsschutzverordnungen (GefStoffV, BiostoffV, ArbStättV usw.) erreichen. Das Ziel muss sein, dass Arbeitgeber wirksam mit einem Bußgeld belegt werden können, wenn Defizite bei der Gefährdungsbeurteilung festgestellt werden.

Die Gewerbeaufsicht und die gesetzliche Unfallversicherung benötigen hierzu klare gesetzliche Grundlagen zur Sanktionierung von fehlenden Gefährdungsbeurteilungen bzw. von Beurteilungen, in denen psychische Belastungen unberücksichtigt bleiben. Dies ist regulativ durch eine Verordnung zu realisieren (vgl. Abschnitt 1). Die dadurch geschaffene Möglichkeit der Sanktionierung von fehlenden Gefährdungsbeurteilungen bzw. von Gefährdungsbeurteilungen, die psychische Belastungen unberücksichtigt lassen, ist von den Aufsichtsinstanzen der Länder und der Unfallversicherung konsequent zu verfolgen. Diese Tätigkeit ist jährlich in einem Bericht zu dokumentieren.

Daneben sind sozialrechtliche Sanktionen bei unzureichender Prävention zu entwickeln und umzusetzen. Derzeit werden die Nachteile, die aus arbeitsbedingten Erkrankungen folgen, vor allem auf die erkrankten Menschen und die Allgemeinheit abgewälzt. Es fehlen Anreize für die Arbeitgeber, Erkrankungen durch gute Arbeitsbedingungen zu vermeiden.

Solche Anreize würden beispielsweise entstehen, wenn die Arbeitgeber die Kosten für Erwerbsminderungsrenten in Zukunft allein tragen müssen. Vorstellbar sind hierbei Bonus-Malus-Systeme, die berücksichtigen, ob die Arbeitgeber Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung betreiben und dabei die Gefährdungsbeurteilung konsequent und vollständig umsetzen.

In vergleichbarer Weise können die Arbeitgeber für Kosten herangezogen werden, die durch Krankenbehandlung, Lohnersatzleistungen und Rehabilitation von erkrankten Menschen entstehen.

## 5. Die GDA bei der Umsetzung ihrer Arbeitsschutzziele unterstützen

Die Gewerkschaften fordern von den Arbeitgebern und den Trägern der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) eine konsequente Umsetzung des vereinbarten dritten Arbeitsschutzziels der zweiten Zielperiode. Dieses gemeinsam vereinbarte Arbeitsschutzziel lautet:

„Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung (PSY) mit den Handlungsfeldern

- arbeitsbedingte psychische Belastung frühzeitig erkennen und im Hinblick auf Gesundheitsgefährdungen beurteilen sowie
- präventive, arbeitsorganisatorische sowie gesundheits- und kompetenzfördernde Maßnahmen zur Verminderung arbeitsbedingter psychischer Gefährdungen entwickeln und umsetzen.“

Die Vorbereitungen müssen möglichst zügig abgeschlossen werden. Der DGB fordert von den Bundesländern, die notwendigen Qualifizierungen ihres Aufsichtspersonals umgehend vorzunehmen und die Kontrollaktivitäten möglichst rasch zu beginnen. Die Träger der GDA müssen branchenspezifische Konzepte entwickeln, mit denen geeignete Maßnahmen in Betriebe und Dienststellen gebracht werden können. Die gesetzlichen Krankenkassen müssen in die Aktivitäten einbezogen werden, da sie mit ihren Instrumenten der betrieblichen Gesundheitsförderung zusätzliche Impulse geben können. Die GDA muss zudem zu vereinheitlichten Grundlagen der Aufsichtstätigkeit führen.

DGB und Mitgliedsgewerkschaften werden sich an der Umsetzung des GDA-Ziels beteiligen. Dazu können auch tarifpolitische Ansätze und sozialpartnerschaftliche Initiativen gehören, um gemeinsames Handeln zu ermöglichen. DGB und Mitgliedsgewerkschaften unterstützen dabei auch projekt- und branchenbezogene sowie regionale Formen der Zusammenarbeit, um einen ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz zu bewirken.

## **C. Sozialversicherungen – einbeziehen und vernetzen**

Arbeitsbedingte psychische Belastungen und Erkrankungen führen zu hohen Kosten in den Sozialversicherungssystemen. Die Sozialversicherungen und die Leistungsanbieter im Gesundheitswesen haben die Aufgabe, diesen gravierenden Folgen entgegenzuwirken: durch die Unterstützung von präventiven Maßnahmen und durch möglichst frühzeitige und umfassende Therapieangebote und Rehabilitationsmaßnahmen. Arbeitsbedingte Belastungen müssen dabei von Anfang an berücksichtigt werden. Die Kosten für die Folgen von arbeitsbedingter Erkrankungen müssen stärker verursachergerecht finanziert werden. Zudem sollen die Betriebe und Dienststellen dort, wo sie als Setting für Prävention genutzt werden können, aktiviert und besser unterstützt werden.

Psychisch erkrankte Menschen sind im Vergleich zu Beschäftigten, die eine Berufskrankheit oder einen Arbeitsunfall erleiden, in aller Regel spürbar schlechter abgesichert, selbst wenn die Erkrankung arbeitsbedingt ist. Das gilt sowohl im Bereich der Krankenbehandlung und der Rehabilitation als auch im Bereich der finanziellen Kompensation. Hier entstehen Schutz-, aber auch Gerechtigkeitslücken. Viele erwerbsgeminderte Menschen erhalten so geringe Renten, dass sie auf Unterstützung durch andere Haushaltsmitglieder oder auf einkommensgeprüfte Leistungen (Wohngeld, Grundsicherung bei Erwerbsminderung oder ALG II) angewiesen sind.

### **1. Gesetzliche Unfallversicherung**

#### **1.1 Prävention und Rehabilitation**

Der Präventionsauftrag der gesetzlichen Unfallversicherung erstreckt sich nach dem SGB VII auch auf arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren. Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung haben deshalb die Aufgabe, die Betriebe und Dienststellen auch auf dem Gebiet psychischer Belastungen zu unterstützen bzw. zur Einhaltung des Arbeitsschutzrechts anzuhalten. Eine entsprechende Ausrichtung der Präventionstätigkeit wird von der gewerkschaftlichen Selbstverwaltung seit Langem eingefordert und unterstützt. Grundlage für

weitere Aktivitäten kann die im September 2012 von der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz verabschiedete Leitlinie zur Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz sein.

Eine enge Begrenzung auf die Primärprävention ist nicht ausreichend. Die Unfallversicherung muss ihre Tätigkeit – gerade bei arbeitsbedingten Erkrankungen – sehr viel stärker als bisher auf den Bereich der Sekundärprävention ausweiten, um Erkrankungen frühzeitig erkennen und eindämmen zu können.

## 1.2 Leistungsrecht

DGB und Gewerkschaften halten es nicht für angemessen, dass psychische Erkrankungen bislang keine Rolle in der Berufskrankheitenliste spielen. Durch die Aufnahme von psychischen Erkrankungen würden sich die Handlungsmöglichkeiten der Unfallversicherungsträger bei Prävention, Aufsicht und Behandlung der Folgen der Erkrankungen (einschließlich Rehabilitation) verbessern. Zudem würden Beschäftigte, die wegen einer als Berufskrankheit anerkannten psychischen Erkrankung ihren Beruf nicht mehr ausüben können, finanziell entschädigt und abgesichert werden können. Damit würden die Arbeitgeber deutlich stärker als bisher zur Verantwortung für die Folgen arbeitsbedingter psychischer Erkrankungen gezogen.

Die Unfallversicherung sollte den Auftrag erhalten, arbeitsbedingte Erkrankungen anhand von Beschäftigtengruppen und typischen Belastungen zu konkretisieren. Für Beschäftigte, die den hierbei ermittelten Fallgruppen zuzuordnen sind, müssen unverzüglich effektive präventive und rehabilitative Maßnahmen angeboten werden.

## 2. Gesetzliche Krankenversicherung

### 2.1 Ausweitung des Therapieangebots

Die gesetzlichen Krankenkassen und privaten Krankenversicherungsunternehmen müssen durch Kuration und Rehabilitation erkrankter Personen dazu beitragen, dass Beschäftigte weiterarbeiten können und dabei gesund bleiben. Lange Wartezeiten für Therapieplätze führen zur Verschlimmerung der Erkrankungen und verursachen sowohl vermeidbares Leid, als auch vermeidbare Kosten. Deshalb müssen die Wartezeiten reduziert werden, so dass Therapieangebote zum richtigen Zeitpunkt erfolgen können. Die Überprüfung der Bedarfsplanung für Psychotherapeuten muss sich am tatsächlichen Gesundheitszustand der Bevölkerung orientieren und regional differenziert sein. Im Ergebnis muss es zu einer spürbaren Reduzierung der Wartezeit für die Patientinnen und Patienten kommen.

Um die Wahrscheinlichkeit dauerhafter Heilung und Problembewältigung zu erhöhen, müssen die Angebote der Psychotherapie inhaltlich auf die Anforderungen und Probleme der Arbeitswelt ausgerichtet sein (Arbeitsweltbezug). Von herausragender Bedeutung ist deshalb auch die bessere Ausbildung der Therapeutinnen und Therapeuten im Hinblick auf arbeitsweltbezogene Kompetenzen.

## 2.2 Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Krankenkassen unterstützen die Betriebliche Gesundheitsförderung finanziell und konzeptionell durch die Entwicklung geeigneter Maßnahmen und Projekte. Betriebliche Gesundheitsförderung ist auch im Hinblick auf die Reduzierung psychischer Belastungen eine sinnvolle ergänzende Maßnahme des Arbeitsschutzes. Die von den gesetzlichen Krankenkassen für das betriebliche Setting festgelegten Präventionsziele sehen ausdrücklich die Verminderung der kostenintensiven psychischen Erkrankungen vor. DGB und Gewerkschaften setzen sich für Projektansätze ein, die die konkreten Arbeitsbedingungen in den Blick nehmen bzw. Verhältnis- und Verhaltensprävention nutzenstiftend miteinander verbinden. Der DGB wird gute Beispiele Betrieblicher Gesundheitsförderung sammeln und insbesondere gegenüber Betriebsräten- und Personalräten kommunizieren. Um die Akzeptanz von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu optimieren, müssen sie mit der Beschäftigtenvertretung abgestimmt und mit deren Aktivitäten verzahnt sein.

Der Beitrag der Krankenversicherungen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung kann und muss besser koordiniert werden. Die Rahmenbedingungen für Betriebliche Gesundheitsförderung sind jedoch nach wie vor unter organisatorischen und finanziellen Gesichtspunkten schwierig: Der vom Gesetzgeber gewollte Wettbewerb der gesetzlichen Krankenkassen führt dazu, dass die meisten Betriebe und Dienststellen sich in der Regel mit einer Vielzahl von Krankenkassen und damit möglichen Akteuren konfrontiert sehen und eine abgestimmte Präventionsstrategie aller gesetzlichen Kassen für die Betriebe und Dienststellen nicht erkennbar ist. Die Ansätze zur Kooperation der Krankenkassen untereinander und der Kooperation mit der gesetzlichen Unfallversicherung müssen verstärkt werden. Dies ist eine wichtige Aufgabe der gewerkschaftlichen Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter. Zentrale Impulse durch den Präventionsleitfaden des GKV-Spitzenverbandes und regionale Schwerpunktsetzungen sollten dabei zusammenwirken.

Der Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung sollte kassenübergreifend so weiterentwickelt werden, dass gemeinsame, abgestimmte und regional verankerte Strategien und Aktivitäten entstehen. Diese Aktivitäten sind durch die Selbstverwaltung zu steuern.

Die Gewerkschaften unterstützen aktuell auch ergänzende Vereinbarungen zur gemeinsamen Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen des GDA-Ziels „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“. Hierbei sollten Maßnahmen der Verhältnisprävention im Mittelpunkt stehen. Nicht geeignet sind Gesundheitsprogramme, die allein darauf abzielen, die Widerstandsfähigkeit der Beschäftigten zu erhöhen, ohne die Arbeitsbedingungen auf den Prüfstand zu stellen.

## 3. Gesetzliche Rentenversicherung

Die gesetzliche Rentenversicherung unterstützt betroffene Menschen durch Rehabilitationsleistungen, wenn ambulante oder stationäre Angebote der therapeutischen Versorgung nicht ausreichen, um eine vollständige Wiedereingliederung ins Arbeitsleben sicherzustellen. Nicht Aufgabe der Rehabilitation ist es allerdings, Lücken in der vorgelagerten therapeutischen Versorgung zu schließen – zum einen kommt damit die Hilfe für die betroffenen Menschen häufig viel später als medizinisch sinnvoll; zum anderen bedeutet dies auch eine unsystematische Lastenverschiebung zwischen den Sozialversicherungsträgern. Zudem kann die Zeit in einer Rehabilitationsmaßnahme erst nach einer erfolgreichen Therapie wirklich genutzt werden, um den

Behandlungserfolg zu stabilisieren. Deshalb ist der bedarfsgerechte Ausbau vorgelagerter therapeutischer Angebote so wichtig.

Die Rehabilitationsmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung müssen noch stärker als bislang die beruflichen Aspekte berücksichtigen. Die berufliche Orientierung medizinischer Reha-Leistungen ist gerade bei psychischen Erkrankungen von großer Bedeutung – und zwar sowohl in der Betrachtung von Ursachen, die zur Erkrankung führten, als auch für die Vorbereitung der Wiedereingliederung ins Erwerbsleben. Auch bei der Rehabilitation gilt, dass nicht nur die Stärkung des betroffenen Menschen gegenüber psychischen Belastungsfaktoren in der Arbeit eine Rolle spielen darf, sondern mindestens gleichwertig muss es auch um die Frage gehen, welche Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz geschaffen werden können und müssen, um die Belastungen künftig abzubauen. Dies gilt auch für den dringend notwendigen Ausbau präventiver Maßnahmen durch die Rentenversicherung (§ 31 SGB VI).

Entsprechende Reha- und Präventionskonzepte sind zu entwickeln, zu erproben und in die Praxis der Einrichtungen umzusetzen. Diese neuen Inhalte in der Rehabilitation erfordern voraussichtlich einen höheren Personaleinsatz und längere Rehabilitationsphasen, die im Rahmen eines ausreichenden Reha-Budgets der Rentenversicherung als lohnende Investition finanziert werden müssen.

Die Sozialversicherungen müssen ihre Unterstützungsleistungen besser als bisher koordinieren. Das gilt vor allem für die akute Behandlung, die von der gesetzlichen Krankenversicherung zu erbringen ist und für die darauf folgende Rehabilitation, die in der Regel von der gesetzlichen Rentenversicherung zu leisten ist. Aber auch im Bereich der präventiven Maßnahmen müssen die Sozialversicherungsträger ihre Aktivitäten besser abstimmen. Die Versicherten und die Arbeitgeber brauchen kompetente Ansprechpartner und Lotsen durch das gegliederte System, und sie haben einen Anspruch auf schnelle und verlässliche Hilfe. Dies voranzutreiben, ist eine Aufgabe für die gewerkschaftlichen Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter. Das gegliederte System kann seine Stärken nur nutzen, wenn ein funktionierendes Fallmanagement in den Versorgungsbereichen und über die Versorgungsbereiche hinweg besteht. Das gilt nicht nur, aber besonders im Bereich der psychischen Erkrankungen. DGB und Mitgliedsgewerkschaften werden mit den gewerkschaftlichen Selbstverwalterinnen und Selbstverwaltern entsprechende Konzepte verfolgen.