

Stress lass nach! Für gute Arbeit, soziale Rechte und mehr Mitbestimmung

Fünf-Punkte-Programm zur Reduzierung der psychischen Belastungen in der Arbeitswelt

Psychische Belastungen nehmen in der Arbeitswelt durch steigenden Leistungsdruck und schlechte Arbeitsbedingungen drastisch zu. Immer mehr Arbeit muss in der gleichen Zeit erledigt werden. Arbeit am Abend oder am Wochenende, Überstunden und ständige Erreichbarkeit werden zur Normalität. All das führt zu Stress bei der Arbeit, lässt die Menschen erschöpfen und krank werden. Burnout ist die neue Volkskrankheit. DIE LINKE sieht hier großen Handlungsbedarf. Sie fordert konkrete politische Maßnahmen, um die Beschäftigten und ihre Gesundheit zu schützen. Ursächlich für den zunehmenden Leistungsdruck ist auch die Art des Wirtschaftens. Die vorrangige Orientierung auf Profitsteigerung führt zu Konkurrenzdruck und dieser wiederum wird zu Leistungsdruck bei den Beschäftigten. Auch in öffentlichen Einrichtungen sind Arbeitszeitverdichtung und damit wachsender Stress zu beobachten. Dies wird durch Personalabbau der öffentlichen Hand noch verstärkt. Das heißt, Stress kann letztlich nur mit einer demokratisierten Produktionsweise und einer hohen Umverteilung von Mitteln in den öffentlichen Bereich und zur sozialen Absicherung der Menschen abgebaut werden – letztlich mit einer Veränderung der Produktionsweise, in der das Wohl des Gemeinwesens und jeder/jedes Einzelnen im Mittelpunkt steht. Das ist unserer Grundüberzeugung. Dennoch wollen wir auch nicht die kleinen Schritte vergessen, die auf dem Weg dahin notwendig sind.

Es bedarf neuer Anti-Stress-Regelungen im Arbeitsschutz. Und auch die Gestaltung der Arbeitszeit muss sich mehr an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren statt an denen der Unternehmen.

Entscheidend ist zudem, dass die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen stärker mitgestalten können. Stress entsteht hauptsächlich dann, wenn ein hoher Verantwortungsumfang mit nur einem geringen Handlungsspielraum bei der Gestaltung des Arbeitsprozesses einhergeht. DIE LINKE fordert deshalb, die Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen deutlich auszubauen, sowohl im Bereich der Arbeitsorganisation als auch bei wirtschaftlichen Fragen.

Unser Ziel ist „Gute Arbeit“. Also eine Arbeit, die nicht krank macht und ein selbstbestimmtes Leben ermöglicht. Ebenso wollen wir gute soziale Dienstleistungen, die den Ansprüchen der Nutzerinnen und Nutzer gerecht wird.

Wie will DIE LINKE psychische Belastungen in der Arbeitswelt reduzieren?

1. Präventive Maßnahmen gegen psychische Belastungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz verankern

Wir unterstützen die Forderung der IG Metall nach einer **Anti-Stress-Verordnung**, die es den betrieblichen Akteuren ermöglicht, im Dialog mit den Beschäftigten die Ursachen für psychische Belastungen zu benennen und gezielte Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Es ist notwendig, dass der Gesetzgeber regelnd in die Arbeitsgestaltung eingreift und die einzelnen Beschäftigten mit klaren Vorgaben vor Überlastung schützt.

Um die Einhaltung der Vorgaben aus dem Arbeitsschutzgesetz und damit den Schutz der Beschäftigten zu gewährleisten, ist das **Personal der Gewerbeaufsichtsämter** erheblich aufzustocken. Derzeit gibt es zu wenige Kontrollen in zu wenigen Betrieben. Zusätzlich sind **Verstöße stärker als bisher zu ahnden**. Strafen und Sanktionen müssen verschärft werden, um die Arbeitgeber zur Einhaltung der Schutzrechte zu bewegen.

2. Die verschiedenen Formen von Arbeitszeitverkürzung fördern

Arbeitszeitgestaltung ist zentral für die Entstehung und das Ausmaß von psychischen Belastungen. Wie können durch gesetzliche und kollektivrechtliche Regelungen die Arbeitszeiten generell verkürzt werden, ohne dass eine Arbeitsverdichtung, die letztlich zu mehr Stress führt, die Folge ist? Wie kann ich meine eigenen Arbeitszeitpräferenzen geltend machen, meine Ansprüche an die individuelle Lebensgestaltung mit der Erwerbsarbeit in Vereinbarung bringen? Wie lange muss ich für die Firma erreichbar sein? Wie lässt sich meine Arbeitszeit mit den Kita-Öffnungszeiten vereinbaren? Muss ich auch nach dem Feierabend oder am Wochenende arbeiten?

Die **Arbeitszeit** muss an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausgerichtet werden. Wir brauchen verbindliche Ansprüche der Beschäftigten auf **familiengerechte Arbeitszeiten**. Arbeit und Privatleben müssen vereinbar sein. Jede/r soll die Möglichkeit haben, mit einem ausreichenden Einkommen Auszeiten aus dem Beruf in Anspruch zu nehmen (Sabbaticals), ohne dass vor oder nach dem Sabbatical Lohn einbußen in Kauf genommen oder der Verlust des Arbeitsplatzes gefürchtet werden muss. Urlaubsregelungen sind zu verbessern, zusätzliche Urlaubstage für Eltern (Elternbonus) sind im Urlaubsrecht zu verankern. Ein qualitativ hochwertiges und den zeitlichen Ansprüchen der Eltern angepasstes Angebot an Kindertagesstätten muss für alle Kinder vorgehalten werden. Es bedarf ebenso klarer Regeln, wann tatsächlich Freizeit ist, in der Beschäftigte weder erreichbar sein noch auf Abruf bereit stehen dürfen. **Abend-, Wochenend- und Schichtarbeit** müssen auf ein unvermeidbares Ausmaß (z.B. zur Sicherung der öffentlichen Daseinsvorsorge) reduziert werden.

3. Mit mehr Mitbestimmung zu weniger Stress

Mehr Gestaltungsmöglichkeiten und Selbstbestimmung fördern die Gesundheit und steigern die Qualität von Arbeit. Die Beschäftigten kennen die Arbeitsabläufe und die Anforderungen ebenso wie die Grenzen und Defizite am besten. Um zu verhindern, dass Arbeit krank macht, gilt es, die Ideen, das Wissen und die Kreativität der Beschäftigten zu nutzen. Es ist also notwendig, dass die Beschäftigten nicht nur formell mehr Eigenverantwortung erhalten, sondern tatsächlich mehr mitbestimmen können: angefangen bei der Arbeitsgestaltung bis hin zur Geschäftspolitik.

Neben den Arbeitsschutzvorschriften sind daher im Betriebsverfassungsgesetz **erzwingbare Mitbestimmungsrechte** bei Fragen der **Gestaltung der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation** und des **Arbeitsumfeldes** einzuführen. Dies muss auch für die quantitative und qualitative personelle Ausstattung des jeweiligen Arbeitsbereichs gelten.

Darüber hinaus sollten im Betriebsverfassungsgesetz erzwingbare Mitbestimmungsrechte, wenn nicht gar Vetorechte, für Betriebsräte **bei wirtschaftlichen Fragen und bei Fragen der strategischen Ausrichtung** verankert werden. Dies umfasst die Auslagerung oder Verlagerung von Betrieben oder Betriebsteilen, den Einsatz von Leiharbeit, aber auch Entscheidungen über die Geschäftspolitik und die Steuerungsmechanismen im Betrieb (Produktions- und Investitionsprogramm, Rationalisierungsvorhaben, Einführung neuer Arbeitsmethoden etc.).

Vergleichbar mit dem Montanmitbestimmungsgesetz muss in Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten (unabhängig von der Rechtsform) zwingend eine echte **paritätische Mitbestimmung** vorgeschrieben werden. Bei der Errichtung und Verlegung von Produktionsstätten muss (ähnlich dem VW-Gesetz) eine 2/3-Mehrheit des Aufsichtsrates erforderlich sein.

4. Hartz-IV-Sanktionssystem abschaffen, soziale Rechte garantieren

Menschen, die wie Erwerbslose auf Sozialleistungen angewiesen sind, sind durch die Möglichkeit von Sanktionen einem Dauerstress ausgesetzt. Dieser Stress ist Ursache für zahlreiche psychische und physische Erkrankungen. Welche Maßnahmen, welche Arbeit, welche Zwangsbewerbungen, die nichts mit meinen Wünschen, Qualifikationen und Fähigkeiten zu tun haben, werden mir wieder ab-

verlangt? Welche neue Schikane habe ich zu erwarten? Welchen Erniedrigungen muss ich mich noch unterwerfen? Wie lange dauert noch die Bearbeitung meines Widerspruchs? Warum habe ich immer das Gefühl, keine Bürgerin mit Grundrechten zu sein, wenn ich aufs Jobcenter muss?

Die Hartz-IV-Sanktionen und Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld sind sofort abzuschaffen. Soziale Rechte müssen garantiert werden. Dazu gehört das verfassungsmäßig gebotene Recht auf Existenzsicherung und gesellschaftliche Teilhabe.

Aber auch die Beschäftigten in den Jobcentern sind einem hohen Leistungsdruck und psychischen Stresssituationen ausgesetzt. Sie müssen nicht selten Menschen in schlechte Arbeit vermitteln, müssen sanktionieren und als Sozialdetektive arbeiten usw. – alles unter den Bedingungen von Zielvereinbarungen zur Ausgabensenkung. Neben der Abschaffung aller Sanktionen, die mit den Grundversicherungen verbunden sind, sind also auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt in die Mitbestimmung des Amtes einzubinden, um bei Fragen der Arbeitsorganisation und des Arbeitsumfeldes ihren Einfluss geltend machen zu können.

5.) Mindestlohn nicht nur für die A-Klasse

Zwischen 1998 und 2009 ist der Anteil der Soloselbstständigen um 35 % auf 2,35 Millionen Beschäftigte angestiegen. Und die wachsende Zahl der Soloselbstständigen besteht nicht nur aus VersicherungsmaklerInnen und GrafikerInnen. Fast 600.000 „Soloselbstständige“ sind im Handel- und Gastgewerbe oder im Baugewerbe tätig. Sie arbeiten als „selbstständige“ Köchinnen und Kellner in Restaurants und Hotels oder als Maurer und Malerinnen auf Großbaustellen. Unternehmen drängen ihre Beschäftigten oftmals in die Selbstständigkeit, weil sie dabei erhebliche Kosten - insbesondere die Sozialversicherungsbeiträge - einsparen. Die Beschäftigten haben den scheinbaren Vorteil höherer Nettolöhne, die sie aber in der Regel mit einer niedrigen Altersabsicherung und mit fehlender Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bezahlen.

Soloselbstständige erzielen dabei oftmals auch nur ein geringes Einkommen. So verdienen rund 43 % der Soloselbstständigen im Gast- und Handelsgewerbe weniger als 1.100 EUR. Auch in anderen Branchen ist die Zahl der niedrigentlohnenden Soloselbstständigen stark verbreitet.

Kleine Selbstständige und Soloselbstständige sind allerdings nicht nur wegen ihrer finanziell prekären Situation einem besonderen Stress ausgesetzt. Oftmals sind sie abhängig von Kunden, deren Anforderungen sie ausgesetzt sind. Wenn die eigentliche Arbeit für die Kunden erledigt ist, folgt oftmals die zweite Schicht: Auch Finanz- und Verwaltungstätigkeiten wollen erledigt sein. Wochenendarbeit ist für kleine Selbstständige deshalb keine Seltenheit. Werkverträge führen überdies dazu, dass Mehrarbeit nicht abgegolten wird. Wer will schon kleinteilig mit seinem wichtigsten Auftraggeber verhandeln? Also wird auch dieser und jener Wunsch noch im Rahmen eines Werkvertrages erfüllt, obwohl er eigentlich eine zusätzliche Leistung wäre.

Im Urlaub, wenn es überhaupt welchen gibt, stellt sich die Frage nach der Vertretung, die oftmals durch stetige Erreichbarkeit während des Urlaubs umgangen wird. Eine längere Krankheit darf nicht eintreten und würde – so zumindest die Befürchtung – zu einem Verlust wichtiger Aufträge führen. Existenzängste sind die Folge.

Auch wenn Soloselbstständigkeit oftmals mit Scheinselbstständigkeit einhergeht und dazu genutzt wird, Arbeitnehmerrechte zu umgehen und mittels Werkverträgen die Kosten auf dem Rücken der Beschäftigten zu senken, gibt es viele Soloselbstständige oder kleine Selbstständige, die ihren Status bewusst selbst gewählt haben. Insbesondere in der Kreativwirtschaft wollen viele Menschen selbstbestimmter arbeiten und sich nicht in klassische Unternehmensstrukturen integrieren. Darauf muss Politik reagieren.

Wir wollen deshalb die Rechte kleiner Selbstständiger und Soloselbstständiger stärken, in dem Scheinselbstständigkeit stärker kontrolliert wird, eine Gebührenordnung auch für handwerkliche und andere Tätigkeiten erstellt wird, wie sie bei Ärzten, Apothekern und Anwälten selbstverständliche ist. Wir wollen durch eine Erhöhung der gesetzlichen Feiertage insgesamt die Zeiten für Ruhe und Muße erhöhen. Gerade für Selbstständige sind sie ein Schutz vor der Erwartung der Erreichbarkeit. Die Zahlung an die gesetzliche Krankversicherung muss sich am realen Gewinn orientieren und nicht an einem fiktiven Mindesteinkommen, damit insbesondere geringverdienende Soloselbstständige durch die Krankenversicherung nicht übermässig belastet werden.