



40

TIPPS

für den Arbeitsplatz

Neu im Betriebsrat – Neu im Arbeitsschutz?

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eine spannende und verantwortungsvolle Aufgabe, zumal wenn man neu im Betriebsrat ist oder das Aufgabengebiet neu übernommen hat. Es ist ja nicht zu übersehen, dass die Arbeitsbedingungen den Beschäftigten an die Gesundheit gehen. Zudem haben viele Unternehmen die Krise genutzt, um Umstrukturierungen im Betrieb durchzusetzen. Dabei geht es immer auch um Kosteneinsparungen, und die Qualität der Arbeit leidet darunter. Gute Arbeitsbedingungen drohen so zu einer vernachlässigbaren Restgröße zu werden. Es gibt also viel zu tun. Wer sich jetzt im Arbeitsschutz zurechtfinden will, muss seine Rechte und Handlungsmöglichkeiten kennen, muss wissen, wie man es anpacken kann.



INHALT

Seiten 2/3:

- *Am Arbeitsplatz psychisch gesund bleiben*
- *Interview mit Prof. Dr. Ralf Pieper*
- *Gefährdungsbeurteilung: der entscheidende Hebel*
- *Arbeit alternsgerecht gestalten*

Seiten 4/5:

Interview mit Hans-Jürgen Urban

- *"Für menschengerechte Arbeitsgestaltung bleibt noch viel zu tun"*

Seite 6:

Arbeitsschutz im Betrieb

- *Betrieblichen Arbeitsschutz organisieren*
- *Die neue DGUV Vorschrift 2 nutzen*

Seite 7:

Berichte aus der Praxis

Vier Betriebsräte berichten von ihrer Erfahrung im Arbeitsschutz

Seite 8:

- *Arbeitsstättenverordnung und Technische Regeln*
- *Wo finde ich was? Nützliche Infos und Links*
- *Veranstaltungshinweise*
- *Qualifizierungsangebote*

Am Arbeitsplatz psychisch gesund bleiben

Psychische Störungen und Erkrankungen scheinen sich zur Volkskrankheit des 21. Jahrhunderts zu entwickeln. Trotz insgesamt niedrigem Krankenstand wächst seit rund einem Jahrzehnt die Zahl der Krankschreibungen und Frühberentungen wegen psychischer Störungen deutlich an. Nach Daten der DAK verdoppelte sich die Zahl der Fehltagel auf Grund psychischer Erkrankungen in den vergangenen 12 Jahren. Eine neue Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat jetzt einen direkten Zusammenhang zwischen großer Arbeitsintensität und dem Entstehen von Depressionen nachgewiesen. Hohe psychische Belastungen sind außerdem auch verantwortlich für viele Herz-Kreislauf- und Magen-Darm-Erkrankungen, Rückenbeschwerden

und andere Gesundheitsstörungen. Im Betrieb wächst deshalb der Interessenvertretung eine Schlüsselrolle bei der Verminderung psychischer Belastungen zu. Dabei kommt es nicht darauf an, gleich den ganzen Betrieb umkrepeln zu wollen. Lieber erst mal ein wichtiges Problem herausgreifen. Das können die Arbeitszeiten sein, das kann der Schichtplan sein, das kann auch das Führungsverhalten sein. Konkrete Unterstützung bieten z. B. der Arbeitszeit-TÜV und das stressBarometer der IG Metall.



Arbeitszeit-TÜV
Arbeitszeit gesundheitsverträglich gestalten
Produktnummer:
8206-24530
3,90 Euro



StressBarometer
Psychische Belastungen beurteilen - aber wie?
Produktnummer:
10026-16069
4,80 Euro



Gute Arbeit im Schichtbetrieb?
So werden Schichtpläne besser
Produktnummer:
8606-14029
2,80 Euro

» Der Betriebsrat ist ‚Mitbestimmer‘ im Arbeitsschutz «

Betriebsräte haben im Arbeits- und Gesundheitsschutz eine Vielzahl von Möglichkeiten. Dazu gehören der „klassische“ Unfallschutz, die Vermeidung von Berufskrankheiten, das Engagement für gesundheitsgerechte Arbeitszeiten und die Verminderung von Stress und psychischen Belastungen. Auch die altersgerechte Arbeitsgestaltung rückt in den Vordergrund. Prof. Dr. Ralf Pieper vom Fachbereich Sicherheitstechnik der Bergischen Universität Wuppertal erläutert im Interview die wichtigsten Rechtsgrundlagen des präventiven Gesundheitsschutzes.



WAS SIND FÜR BETRIEBSRÄTE DIE WICHTIGSTEN RECHTSGRUNDLAGEN DES ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZES?

Die Grundpflichten des Arbeitgebers sowie Pflichten und Rechte der Beschäftigten ergeben sich aus dem Arbeitsschutzgesetz, dem „Grundgesetz“ des betrieblichen Arbeitsschutzes. Ermitteln, bewerten, Maßnahmen treffen, überprü-

fen und kontinuierlich verbessern: Das sind die Kernprinzipien des Gesetzes. Die Prävention ist dabei der oberste Grundsatz. Dem Arbeitgeber – und auch dem Betriebsrat – werden durch das Arbeitssicherheitsgesetz unterstützende und beratende Experten zur Seite gestellt: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Schließlich legen das

Sozialgesetzbuch VII und einige Unfallverhütungsvorschriften Regelungen für den Arbeitgeber fest, z.B. die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten.

GESETZE ALLEIN REICHEN ABER NICHT AUS, SIE MÜSSEN DOCH DURCH EIN KONKRETISIERENDES REGELWERK UNTERBAUT WERDEN?

Da sind zunächst die staatlichen Rechtsverordnungen zu nennen, wie z.B. die Bildschirmarbeitsverordnung, die Gefahrstoffverordnung, die Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung oder die Arbeitsstättenverordnung. Eine wichtige Rolle spielen die staatlichen Technischen Regeln zu diesen Verordnungen. Sie sollen den Arbeitgeber bei der betrieblichen Umsetzung des Arbeitsschutzes unterstützen, und sie widerspiegeln

Gefährdungsbeurteilung: der entscheidende Hebel

Der Arbeitgeber ist nach § 5 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, die Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz zu analysieren und Gegenmaßnahmen zu treffen. Daraus speist sich eine wahre Fülle von Handlungsmöglichkeiten, die ein Betriebsrat – auf der Basis des § 87 (1) 7 BetrVG - im Arbeitsschutz in mehreren Entscheidungen (2004 und 2008) unmissverständlich gesagt hat, dass es keine Gefährdungsbeur-

teilung ohne die aktive Mitbestimmung des Betriebsrats geben darf. Viele Betriebsräte haben es verstanden, die daraus folgenden Spielräume kreativ zu nutzen: Lärmende Maschinen wurden eingekapselt, Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch umgerüstet, Schichtpläne gesundheitsgerechter gestaltet, überbordende Arbeitszeitkonten eingedämmt usw. Goldene Regel: Die Beschäftigten einbeziehen, sie zu Wort kommen lassen, sie informieren und

ihren Erwartungsdruck positiv nutzen. Manchmal müssen Blockaden des Arbeitgebers überwunden werden. Oft reicht es schon, wenn der Betriebsrat entschlossen auftritt. Hin und wieder ist der Rechtsweg notwendig. Wie bei der Ermittlung von Gefährdungen und der Ausgestaltung des weiteren Prozesses vorzugehen ist, sollte in einer Betriebsvereinbarung festgehalten werden. Zu Beginn kann auch eine Regelungsabrede ausreichen.

Arbeit altersgerecht gestalten

Viele Beschäftigte scheiden vorzeitig wegen Krankheit aus dem Erwerbsleben aus, oft sind sie kaum älter als 50 Jahre. In der Metall- und Elektroindustrie liegt dieser Anteil mit rund 25 % aller Rentenzugänge im oberen Bereich. Und nur rund

50 % der Beschäftigten glaubt, gesund bis zur Altersgrenze arbeiten zu können. Die Arbeit an Montagearbeitsplätzen in der Automobilindustrie z. B. ist für viele schon ab dem mittleren Lebensalter kaum noch durchzuhalten. Verschärft wird das

Problem durch immer älter werdende Belegschaften. Der Druck auf die Betriebe ist groß, altersgerechte Arbeitsgestaltung ist nötiger denn je. Die Gefährdungsbeurteilung gibt Aufschluss darüber, wo und wie Arbeitsplätze altersgerecht gestaltet werden müssen. Oft betrifft das Fragen der Ergonomie, der Leistungsanforderungen oder der Schichtplangestaltung. Für bereits erkrankte Beschäftigte kann der Betriebsrat zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung ein Eingliederungsmanagement entwickeln und so die Integration älterer und gesundheitlich beeinträchtigter Beschäftigter sichern. Handlungshilfen bietet die IG Metall mit dem "Demografie-Check" und dem Leitfaden "Eingliedern statt kündigen".

darüber hinaus auch gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse.

WELCHE KONKRETE HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN BIETEN SICH DEM BETRIEBSRAT?

Der Arbeitgeber muss ja die Arbeitsbedingungen beurteilen, Gefährdungen für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten ermitteln und Maßnahmen treffen. Der Betriebsrat ist hier im wahrsten Sinne des Wortes „Mitbestimmer“. Er „darf“ nicht nur mitgestalten, er muss es auch tun. Das hat das Bundesarbeitsgericht in mehreren Entscheidungen bestätigt. Davor stehen Überwachungs- und Förderungspflichten sowie Informations- und Beteiligungsrechte. Ein umfangreicher Katalog, der sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz ergibt. Die

Möglichkeiten des Betriebsrats sind also gewaltig, aber es müssen auch konkrete Vereinbarungen ausgehandelt werden.

WORAUF KANN SICH DER BETRIEBSRAT STÜTZEN, WENN DER ARBEITGEBER BLOCKIERT? WO UND WIE KANN DAS RECHT IHM DANN HELFEN?

Der Betriebsrat kann von seinem Initiativrecht Gebrauch machen. Er kann eine Einigungsstelle einberufen und seine Rechte auch arbeitsgerichtlich durchsetzen. Aber auch hier ist wichtig: Tatsächlich mitzubestimmen und nicht einfach vom Arbeitgeber einzufordern. Und er kann sich natürlich auch an die zuständigen Behörden wenden. Das können übrigens auch einzelne Beschäftigte tun.



Eingliedern statt kündigen
Produktnummer:
6707-11271
1,80 Euro



Demografie-Check
Betriebliche Altersstruktur
Produktnummer:
7826-12953
2,50 Euro

"Für menschengerechte Arbeitsgestaltung bleibt noch viel zu tun"

Das Interview mit Hans-Jürgen Urban

Hans-Jürgen Urban ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und unter anderem zuständig für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung.



allein die Umsetzungswege zu einer Gefährdungsbeurteilung sind häufig nicht hinreichend bestimmt. Ich sehe auch Regelungslücken bei den allgegenwärtigen psychischen Belastungen, um die viele Arbeitgeber noch immer einen weiten Bogen machen. Wenn wir dazu eindeutige Vorschriften hätten, wäre es für die Arbeitgeber verbindlicher, das Problem im Betrieb anzupacken. Wir sollten hier energisch auf eine Lösung drängen. In der betrieblichen Arbeitsschutzpraxis werden wir deswegen aber natürlich nicht abwarten. Es kommt auch jetzt schon darauf an, das Arbeitsschutzgesetz und das

» SO VIEL KOOPERATION WIE MÖGLICH, ABER AUCH SO VIEL KONFLIKT WIE NOTIG «

darauf aufbauende Regelwerk optimal zu nutzen. Gerade im Organisationsbereich der IG Metall haben in den vergangenen Jahren einige Betriebsräte die gegebenen Möglichkeiten klug ausgeschöpft.

DAS VERLANGT VON DEN BETRIEBSRÄTEN EINE MENGE AKTIVITÄTEN ...

Ja, und die zentrale Erfahrung ist: So viel Kooperation wie möglich, aber auch so viel Konflikt wie nötig. Die Betriebsräte müssen in den betrieblichen Aushandlungsprozessen die für die Beschäftigten ihres Betriebes passenden Arbeitsschutzmaßnahmen herausfinden und durchsetzen. Dabei haben sie ein vollständiges Mitbestimmungsrecht, das ihnen auch die Möglichkeit einer eigenen Initiative gibt. Das geht manchmal ohne Konflikt mit dem Arbeitgeber, aber sie haben dabei auf Grund der geltenden Rechtslage einige gute Karten auf der Hand. Auch wenn sie notfalls sogar die

können. Jetzt nach der Krise setzen sie sehr stark auf Restrukturierungen, auf einen radikalen Umbau mit dem Ziel einer Kostenreduzierung. Dabei wollen sie die in der Krise durchgesetzten schlechteren Arbeitsbedingungen als Benchmark nutzen. Die Beschäftigten sollen sich abfinden mit mehr Druck, mehr Konkurrenz und Stress, mehr Zumutungen, mehr Verschleiß. Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz gibt es also gerade jetzt sehr viel zu tun.

WIE SCHÄTZT DU DIE VORHANDENEN REGELUNGSGRUNDLAGEN IM ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ EIN? SIND SIE DEN INTERESSENVERTRETUNGEN EINE HILFE?

Das vorhandene Regelwerk bietet den Interessenvertretungen durchaus viele Möglichkeiten. Für die betriebliche Anwendung ist es allerdings manchmal zu sperrig und intransparent. Auch ist es an manchen Stellen zu unkonkret, das zieht teilweise langwierige betriebliche Aushandlungsprozesse nach sich. Vor

DIE KRISE SCHEINT VORERST ÜBERSTANDEN, WENN DIE ENTWICKLUNG AUCH UNSICHER UND LABIL BLEIBT. WIE STEHEN JETZT DIE CHANCEN FÜR GUTE, MENSCHENGERECHTE ARBEIT?

Wir finden da leider keine komfortable Situation vor. Die Beschäftigten mussten in der Krise eine Menge Zumutungen hinnehmen. Zwar ist die Arbeitsmarkt-Katastrophe glücklicherweise ausgeblieben, aber die Arbeitgeber haben die Krise – mit dem Rückenwind der Politik – genutzt, um die regulären Arbeitsverhältnisse weiter auszuhöhlen und sie durch

» DIE ARBEITGEBER WOLLEN DIE IN DER KRISE DURCHGESETZTEN SCHLECHTEREN ARBEITSBEDINGUNGEN ALS BENCHMARK NUTZEN «

mehr prekäre Beschäftigung zu ersetzen. Gleichzeitig treiben sie Arbeitsintensivierung und Arbeitstress weiter voran. Viele Unternehmen haben erprobt, wie sie aus einem Minimum an Personal ein Höchstmaß an Leistung herauspressen

Einigungsstelle bemühen müssen, um ihre Mitbestimmung durchzusetzen. Und sie haben die Unterstützung der IG Metall. Dabei müssen die Beschäftigten aktiv einbezogen werden, sie sollen keine passiven Zuschauer sein. Gesundheit geht alle an, ist ein politisches Thema und fördert die innerbetriebliche Solidarität.

WO LIEGEN DENN AUS DEINER SICHT JETZT DIE WICHTIGSTEN AUFGABEN FÜR DEN ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ, FÜR GUTE ARBEITSGESTALTUNG?

Generell müssen fast überall die nach wie vor hohen körperlichen Belastungen reduziert werden. Das darf man nicht vernachlässigen. Und gleichzeitig haben die psychosozialen Belastungen explosionsartig zugenommen. Stress, mehr monotone Arbeiten und schlecht gestaltete Schichtarbeit gehören für viele Kolleginnen und Kollegen zum Alltag. Zudem bleibt das drängende Problem, die Arbeit so zu gestalten, dass auch Ältere sie weiter ausüben und gesund die Rente erreichen können. Und schließlich

darf es nicht zugelassen werden, dass die prekär Beschäftigten – Leiharbeiter, Befristete usw. – aus dem Arbeitsschutz heraus fallen.

WELCHE EMPFEHLUNG KANNST DU DEN BETRIEBSRÄTEN, DIE NEU IM ARBEITSSCHUTZ SIND, GEBEN?

Gerade weil die Probleme im Arbeits- und Gesundheitsschutz so vielfältig sind, kommt es umso mehr darauf an, Prioritäten zu setzen und nicht zu versuchen, alles auf einmal machen zu wollen. Da verzettelt man sich. Jeder Betriebsrat kann sich doch selbst die Frage beantworten, wo die Kernprobleme des Arbeitsschutzes in seinem Betrieb sind. Wo drückt es die Kolleginnen und Kollegen am meisten? Das können Gefahrstoffe sein, das kann Lärm sein, das kann auch der enorme Arbeitsdruck sein. Da kommt es darauf an, einen Anfang zu finden, den Hebel dort anzusetzen, wo auch etwas bewegt, etwas durchgesetzt werden kann. Und dann gilt: Ein langer Atem ist nötig. Denn immer wieder werden sich auch andere

» ES KOMMT DARAUF AN, EINEN ANFANG ZU FINDEN, DEN HEBEL DORT ANZUSETZEN, WO AUCH ETWAS BEWEGT, ETWAS DURCHGESETZT WERDEN KANN «

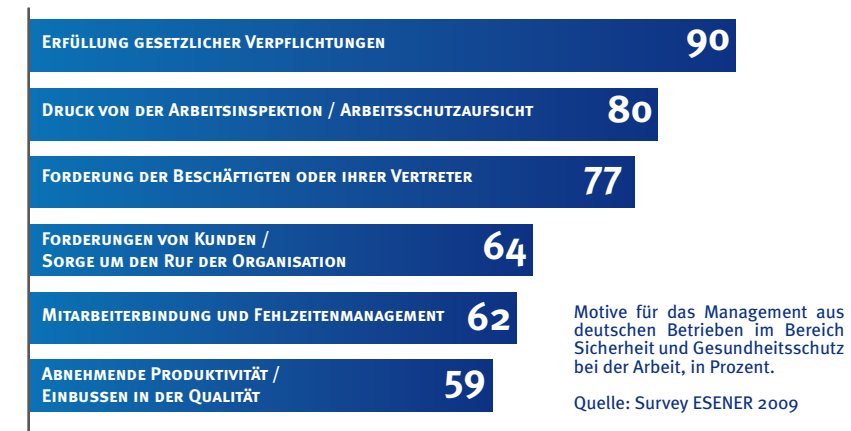
Probleme in den Vordergrund schieben, etwa wenn Arbeitsplätze oder sogar der Standort bedroht sind.

WAS KANN DIE IG METALL NOCH TUN, UM DIE IM ARBEITSSCHUTZ AKTIVEN BETRIEBSRÄTE ZU UNTERSTÜTZEN?

Wir werden bei der staatlichen Rechtsetzung und in den Berufsgenossenschaften stärker darauf drängen, Arbeitsschutzvorschriften so zu gestalten, dass sie in der betrieblichen Praxis gut anwendbar sind und einen umfassenderen Schutz der Gesundheit gewährleisten. Wir müssen auch neue konzeptionelle Antworten finden, um auf dem Feld der hohen psychischen Beanspruchungen ein besseres Schutzniveau zu erzielen. Der Gesetzgeber darf hier nicht aus seiner Verantwortung gelassen werden. Außerdem werden wir auch weiterhin die Betriebsräte mit konkreten Handlungshilfen unterstützen. Wir informieren sie über ihre Rechte, bieten ihnen umfassende Qualifizierungsmöglichkeiten, wir stellen ihnen zahlreiche Leitfäden und Infotipps für die Praxis zur Verfügung und organisieren den überbetrieblichen Erfahrungsaustausch. Ebenfalls beraten und unterstützen wir Betriebsräte direkt bei betrieblichen Projekten menschengerechter Arbeitsgestaltung.

Impressum: Herausgeber: IG Metall Vorstand / Funktionsbereich Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung / Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main / Verantwortlich: Hans-Jürgen Urban, Konzept und Redaktion: Jürgen Reusch, Andrea Fergen, Heinz Fritsche, Petra Müller-Knöß, Klaus Pickshaus, Thomas Veit / Layout: Thomas Veit / Titelbild: Fritsche / Grafiken: Veit. IG Metall Produktnummer: 20446-31849

WAS BEWEGT DAS MANAGEMENT ZUM GESUNDHEITSSCHUTZ?



Arbeitsschutz im Betrieb

BETRIEBLICHEN ARBEITSSCHUTZ ORGANISIEREN

Der Betriebsrat muss nicht alles alleine machen. Arbeitsschutz ist eine Sache der Kooperation verschiedener Akteure. Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) schreibt vor, dass Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (SiFa) untereinander und auch mit dem Betriebsrat zusammenarbeiten müssen. Dieses Gebot bezieht auch die überbetrieblichen Dienste ein. Zusammenarbeit meint z. B. Information und Austausch von Unterlagen, Maßnahmen des Arbeitsschutzes sollen kooperativ beraten und angepackt werden.

Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit

Das A und O des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist die Prävention. Hier sind die Betriebsärzte besonders gefordert. Aber auch Betriebsräte werden regelmäßig mit medizinischen Fragen konfrontiert, etwa dann, wenn Beschäftigte am Arbeitsplatz Gesundheitsprobleme bekommen oder Fragen zu notwendigen Vorsorgeuntersuchungen oder zu Berufskrankheiten haben. Da ist dann die Kooperation von Betriebsräten und Betriebsärzten gefragt. Der Betriebsrat sollte auf die Betriebsärzte zugehen und ihre Fachkenntnisse nutzen. Der zweite fachkundige Unterstützer des Betriebsrats ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Diese hat in der Regel eine Ingenieursausbildung und bringt das technische Know-how für alternative Lösungen ein.

Der Arbeitsschutzausschuss

Für den Arbeitsschutz spielt der Arbeitsschutzausschuss (ASA) eine wichtige Rolle. Er muss nach § 11 des Arbeitssicherheitsgesetzes ab einer Betriebsgröße von 20 Beschäftigten gebildet werden. Dem ASA gehören an: Der Arbeitgeber (oder sein Beauftragter), die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt, der Sicherheitsbeauftragte nach § 22 SGB VII und zwei Mitglieder des Betriebsrates, bei Bedarf auch noch Verantwortliche aus den Betriebsbereichen, über die im ASA gerade gesprochen wird. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des ASA beratend teilzunehmen. Der ASA soll mindestens einmal im Quartal zusammentreten. Dort werden Informationen ausgetauscht, anstehende Themen diskutiert, Maßnahmen beraten und Entscheidungen vorbereitet. Der Betriebsrat sollte den ASA dazu nutzen, Argumente zu sammeln und Unterstützung zu organisieren, um Initiativen zu starten.

Die neue DGUV Vorschrift 2 nutzen

Die neue berufsgenossenschaftliche Vorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) bringt für den Betriebsrat neue Aufgaben und Möglichkeiten in der Zusammenarbeit mit Betriebsarzt und SiFa. Sie konkretisiert die Vorschriften des ASiG zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung der Betriebe. In

vielen Betrieben wurde seit Jahren nicht mehr darauf geachtet, welche Einsatzzeiten eigentlich vorgeschrieben sind. Jetzt bietet sich die Gelegenheit, diese Versäumnisse aufzuarbeiten und auch gleich die neuen Aufgaben der SiFa und des Betriebsarztes zu betonen. Sie sollen sich z. B. daran beteiligen, Konzepte zum demografischen Wandel im Betrieb zu

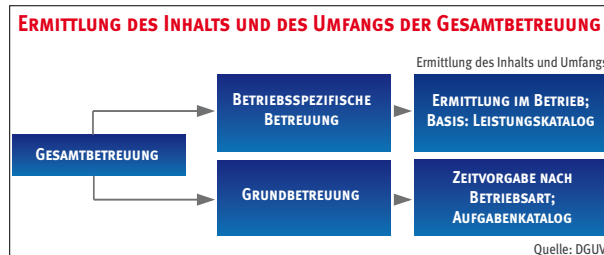
entwickeln. Auch Maßnahmen zur Verminderung psychischer Belastungen stehen jetzt dick unterstrichen in ihrem Pflichtenheft. Zur Grundbetreuung gehört alles, was den Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes entspricht, dafür sind nach einem Schlüssel feste Einsatzzeiten vorgesehen. Zusätzlich gibt es die betriebspezifische Betreuung.



DGUV Vorschrift 2
Broschürentitel der IG Metall
Produktnummer: 20966-32889
1,50 Euro



Arbeitsmedizin
Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten im Betrieb
Produktnummer: 15406-22409
3,00 Euro



Berichte aus der Praxis

„Arbeitsschutz muss im Betriebsrat Top-Thema sein“

Bei uns im Betriebsrat ist Arbeitsschutz Chefsache, und das hat sich bewährt, etwa beim kontinuierlichen Verbesserungsprozess oder bei Umstrukturierungen, wie wir sie derzeit erleben. Wir sind auf der Werft mit einer Vielzahl körperlicher Belastungen konfrontiert – Gefahrstoffe, schwere Arbeit, ungünstige Witterungsbedingungen, hohes Unfallrisiko, aber auch Stress und Zeitdruck und all das. Das alles haben wir zum Gegenstand der

Gefährdungsbeurteilung gemacht. Jetzt stehen wir vor der Aufgabe, den § 13 ERA-Tarifvertrag umzusetzen, der uns die Möglichkeit gibt, die Gesundheitsgefahren im Betrieb systematisch zu ermitteln und zu vermeiden. Ich war schon seit 1998, als ich in den Betriebsrat gewählt wurde, für Arbeitsschutz zuständig und habe das auch beibehalten.

Thomas Gelder,
BR-Vorsitzender bei der Meyer Werft, Papenburg



Die Gefahrstoffverordnung in der betrieblichen Praxis
Produktnummer: 8306-13609
5,20 Euro



Der AzuR-Schnelltest Arbeitszeit und Restrukturierung
Produktnummer: 18966-28149
kostenfrei

„Arbeitszeiten waren das Kernproblem“

Bei uns waren die Arbeitszeiten der Knackpunkt. Bei unseren Kolleginnen und Kollegen – mehrheitlich hoch qualifizierte Angestellte in Entwicklung, IT und Verwaltung - war ein ausuferndes und gesundheitlich hochriskantes Arbeiten ohne Ende eingerissen. Schlichte Stellvertreterpolitik mit noch schlichteren Ge- und Verboten hätte hier aber nichts geholfen. Wir haben die Arbeitszeiten dann zum Aufhänger für eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung gemacht und dazu auch den Arbeitszeit-TÜV der IG Metall eingesetzt.

So haben wir uns dem großen Komplex der "weichen" Belastungsfaktoren angenähert. Da ist dann das Management in der Pflicht, da geht es um bessere Arbeitsorganisation, letztlich auch um die Personalbemessung.

Rudi Lang,
BR-Vorsitzender bei Dräxlmaier, Vilsbiburg



Lärmprävention in Büro und Produktion
Produktnummer: 15106-22191
2,50 Euro

„Praxisnahe Regeln nutzen“

Wir fahren bei Daimler seit Langem gut damit, auch das berufsgenossenschaftliche Regelwerk umfassend für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu nutzen - also auch die BG-Regeln, die BG-Informationen und die BG-Grundsätze. Dieses Regelwerk ist sehr konkret, branchennah und direkt auf die Praxis zugeschnitten. Unsere Ord-

nungs- und Überwachungsfunktion als Betriebsrat bezieht sich auch auf dieses Regelwerk. In Konfliktfällen haben wir mit dieser Vorgehensweise gute Erfahrungen gesammelt. Auf dieser Basis haben wir auch gute Betriebsvereinbarungen abgeschlossen.

Eva von der Weide,
Betriebsrätin, Daimler Sindelfingen

„Wissen ist Macht im Arbeitsschutz“

Als ich 1972 erstmals in den Betriebsrat gewählt wurde, habe ich mich gleich darauf gestürzt, einen Gesundheitsausschuss mit aufzubauen und konnte bald feststellen, dass man als Betriebsrat im Arbeits- und Gesundheitsschutz eine Menge Möglichkeiten hat. Vorausgesetzt, das Betriebsratsgremium als Ganzes steht dahinter. Vor allem hat sich mir im Lauf der Jahre eine entscheidende Erfahrung eingepreßt: Man muss als Betriebsrat im Arbeits- und Gesundheitsschutz ein umfassendes Wissen erwerben, man muss sich qualifizieren und auch den Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen anderer Betriebe suchen. Das braucht viele Lehrgänge und Seminare, aber dieser Aufwand lohnt sich. Nur dann kann man wirklich etwas für die Kolleginnen und Kollegen erreichen und eine enge Verbindung zur Belegschaft herstellen.

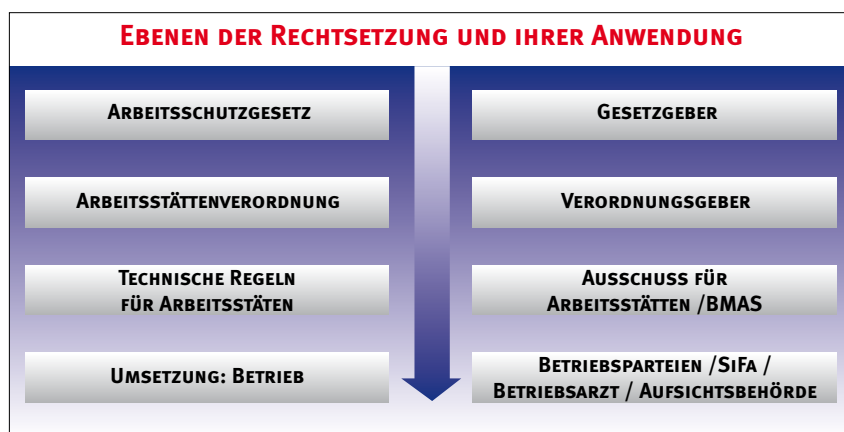
Alfred Matejka,
BR-Vorsitzender bei Federalmogul, Wiesbaden

Arbeitsstättenverordnung und Technische Regeln

Jeder Arbeitsplatz ist auch eine Arbeitsstätte oder ein Teil davon. Deshalb bildet die Arbeitsstättenverordnung eine wichtige Handlungsgrundlage im Arbeitsschutz. Sie formuliert flexible Grundvorschriften und allgemeine Schutzziele. Im Juli 2010 wurde ein neuer § 3 eingefügt, der ausdrücklich die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz vor-

schreibt. Der Arbeitgeber wird verpflichtet, beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten die Gesundheitsrisiken für die Beschäftigten zu ermitteln, zu beurteilen und ggf. Maßnahmen zu ergreifen. Hier entscheidet der Betriebsrat immer mit. Ebenfalls neu: Die noch auf einer früheren Fassung der Verordnung beruhenden Arbeitsstättenrichtlinien gelten bis zum

31. Dezember 2012 weiter, es sei denn, sie werden inzwischen durch neue Technische Regeln für Arbeitsstätten ersetzt. Diese Regeln, die es auch zu anderen Verordnungen gibt, werden für die betriebliche Praxis immer wichtiger. Sie sind faktisch konkrete Fahrpläne zum Erreichen der allgemein formulierten Schutzziele. Der Ausschuss für Arbeitsstätten hat bereits eine ganze Reihe solcher Regeln ausgearbeitet, weitere sind in Vorbereitung.



Qualifizierung und Weiterbildung

Zur Qualifizierung und Weiterbildung bietet das IG Metall-Bildungszentrum Sprockhövel regelmäßig Seminare zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (Basis- und Aufbau Seminare) sowie zu Spezialthemen an.

Wo finde ich was? Nützliche Infos und Links

- ▶ **GESETZE UND VERORDNUNGEN** zum Arbeitsschutz stehen auf der Internetseite des Bundesarbeitsministeriums bereit unter www.bmas.de (› Gesetze › Arbeitsschutz)
- ▶ Ein umfassendes **VERZEICHNIS DER ARBEITSSCHUTZVORSCHRIFTEN** bietet www.arbeitssicherheit.de
- ▶ **DIE TECHNISCHE REGELN UND ARBEITSWISSENSCHAFTLICHE ERKENNTNISSE** sind auf der Internetseite der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin dokumentiert unter www.baua.de
- ▶ **INFORMATIONEN DER UNFALLVERSICHERUNGEN** und die **GEFAHRSTOFFDATENBANK GESTIS** unter www.dguv.de
- ▶ **HANDLUNGSHILFEN DER IG METALL** zu zahlreichen Themen des Arbeitsschutzes

sind zu finden unter extranet.igmetall.de (› Praxis › Rat und Tat)

- ▶ Die **FACHZEITSCHRIFT "GUTE ARBEIT"** informiert zu aktuellen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Weitere Informationen, Probehefte und Test-Abo unter www.gutearbeit-online.de
- ▶ Ein umfassendes Internetangebot für Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz mit einem besonders **EMPFEHLENSWERTEN NEWSLETTERANGEBOT** ist zu finden unter www.praevention-online.de
- ▶ Konkrete **HINWEISE ZUR ERGONOMISCHEN ARBEITSPLATZGESTALTUNG** insbesondere an Büroarbeitsplätzen finden sich unter www.ergo-online.de

Veranstaltungsreihe zur staatlichen Rechtsetzung

Das Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz führt eine Veranstaltungsreihe zu ausgewählten Bereichen der staatlichen Rechtssetzung im Arbeitsschutz durch. Für das Jahr 2011 sind dabei folgende Themen und Termine vorgesehen:

- ▶ 23.02.2011:
Fachtagung Arbeitsmedizin
- ▶ 04.05.2011:
Fachtagung Gefahrstoffpolitik
- ▶ 07.09.2011:
Fachtagung Betriebssicherheit

Die Veranstaltungen finden im Vorstandsgebäude der IG Metall in Frankfurt am Main statt.