

Gesünder @rbeiten



Informationen für die Praxis

Die neue Rolle der Betriebsräte im Gesundheitsschutz

**Nutzung der Mitbestimmungsrechte
(§ 87, Abs. 1, Ziffer 7 BetrVG)**

**Mit einem Foliensatz zur Präsentation und einer
Besprechung des BAG-Beschlusses zur Mitbestimmung
im Arbeitsschutz (AiB 2/2003)**

**Funktionsbereich Sozialpolitik
Ressort Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Herausgeber

Industriegewerkschaft Metall, Vorstand
Funktionsbereich Sozialpolitik
Ressort Arbeits- und Gesundheitsschutz
Lyoner Straße 32
60528 Frankfurt/Main
Tel.: 069 / 66 93 22 03
Fax: 069 / 66 93 20 04
Verantwortlich: Horst Schmitthener

Redaktion

Klaus Pickshaus

Auflage

Erste Auflage, Januar 2003

Copyright

IG Metall, Frankfurt am Main, 2003

Internet

Der Foliensatz kann im Internet unter
www.igmetall.de/gesundheit/praesentationen/index.html
heruntergeladen werden

Vorbemerkung

„Die neue Rolle der Betriebsräte im Gesundheitsschutz“ ist ein aktuelles Thema nach den Betriebsratswahlen des Jahres 2002. Dieses auf den ersten Blick schlicht formulierte Thema enthält eine ganze Reihe von politischen Problemen.

Es erfordert erstens die Klärung: Worin besteht denn eine **neue** Rolle der Betriebsräte und worin unterscheidet sich diese von der herkömmlichen? Gibt es hierzu eine neue rechtliche Basis und wie sicher ist dieses Fundament für unser Handeln? Ferner: Worin besteht die Aufgabe der Betriebsräte gerade in Bezug auf unser heutiges Thema „Stress und psychische Belastungen“? Und schließlich: Wie packt man oder frau es an? Welche betrieblichen Handlungskonzepte gibt es und welche gewerkschaftliche Unterstützung brauchen wir?

Alles in allem ein volles Programm. Das Thema soll in drei Schritten angegangen werden: Zuerst werden die neue Rolle und die Aufgaben der Betriebsräte im Arbeits- und Gesundheitsschutz beleuchtet, um dann im zweiten Schritt nach den betrieblichen Handlungsbedingungen und praktischen Ansätzen zu fragen. Abschließend werden einige Schlussfolgerungen für die gewerkschaftliche Arbeit aufgezeigt.

I. Worin besteht nun die neue Rolle und Aufgabenstellung der Betriebsräte im Arbeits- und Gesundheitsschutz?

Arbeitsschutz - oder wie es früher in der IG Metall hieß: Arbeitssicherheit - gehört schon immer zu den Aufgaben eines Betriebsrates. In der Regel wurde und wird dieses Arbeitsgebiet dann an einen oder mehrere Kollegen delegiert, die sich dann in die Besonderheiten des Themas -

und da gibt es bekanntlich viele - einarbeiten. Das Gesamtgremium des Betriebsrats nimmt in den meisten Fällen von den Vorgängen im Arbeitsschutz nur gelegentlich Kenntnis.

Die Haupttätigkeit herkömmlicher Arbeitsschutzpolitik im Betriebsrat ist in der Regel dadurch geprägt, dass die Einhaltung der Gesetze, der Verordnungen und der Unfallverhütungsvorschriften im Betrieb kontrolliert wird. So sieht es ja Paragraph 80 Abs. 1 Ziffer 1 des alten wie neuen Betriebsverfassungsgesetzes auch vor. Tauchen Mängel auf, so werden diese nach Möglichkeit beseitigt. Neu im Betriebsverfassungsgesetz ist die Bestimmung in Ziffer 9, dass der Betriebsrat Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern soll. Also: Arbeitsschutz und betrieblicher Umweltschutz sollen gemeinsam betrachtet und umgesetzt werden. Sicherlich ein Fortschritt!

Die wesentliche Änderung und Neubestimmung der Aufgaben des Betriebsrates ist allerdings nicht durch das neue Betriebsverfassungsgesetz bewirkt worden. Die eigentliche Zäsur und Neufundierung eines modernen Arbeits-



Neue Ansätze und Anforderungen

- **Neuer Gesundheitsbegriff (WHO, ILO)**
 - Gesundheit ist der Zustand „vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens“ und nicht nur „das Freisein von Krankheiten und Gebrechen“.
- **Nicht Mängelbeseitigung, sondern präventive Gestaltung von Arbeitsbedingungen**
 - § 2, Abs. 1 ArbSchG
- **Menschengerechte Gestaltung prozesshaft organisieren und den Prozess initiieren**
 - Kontinuierlicher Verbesserungsprozess, Einstieg in den Kreislauf suchen
- **Verbindliche Betriebsvereinbarungsregelungen als Grundlage**
 - Z.B. konkrete Verpflichtungen für den Arbeitgeber, bestimmte Handlungen und Maßnahmen in konkreten Zeiträumen an bestimmten Arbeitsplätzen vorzunehmen

und Gesundheitsschutzes ist durch das Arbeitsschutzgesetz von 1996 erfolgt.

Diese grundlegende Neufundierung kann mit folgenden Eckpunkten beschrieben werden:

- ▶ Erstens: Dem Arbeitsschutzgesetz liegt ein neuer weiter Gesundheitsbegriff zugrunde, der sich nicht nur - so die bekannte Formulierung der Weltgesundheitsorganisation - auf das „Freisein von Krankheit und Gebrechen“ bezieht, sondern Gesundheit der Zustand „vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens“ ist. Psychische Belastungen sind deshalb - auch wenn der Begriff selbst nicht im Arbeitsschutzgesetz sondern nur in der Bildschirmarbeitsverordnung auftaucht - ausdrücklich mit zu erfassen.
- ▶ Zweitens: Es geht nicht mehr nur um Mängelbeseitigung - dies natürlich nach wie vor auch. Es geht vor allem um eine präventive Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Paragraf 2 Abs. 1 des Arbeitsschutzgesetzes gibt über die Verhütung von Unfällen hinaus als erweiterte Zielstellung die Prävention von „arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ an. Dies ist natürlich inhaltlich eine sehr viel anspruchsvollere Aufgabe. Es hat faktisch eine Aufgabenerweiterung stattgefunden. Menschengerechte Arbeitsgestaltung wird durch das Gesetz zur Hauptaufgabe für den modernen Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- ▶ Drittens: Menschengerechte Arbeitsgestaltung kann nur prozesshaft organisiert werden. Dies ist kein einmaliger Akt, sondern ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess. Das Arbeitsschutzgesetz gibt uns dafür viele konkrete Instrumente in die Hand: beginnend mit der Unterrichtung und Unterweisung der Beschäftigten, der Erfassung und Beurteilung aller möglichen Gefährdungen, den zu treffenden Maßnahmen, der Wirkungs-



kontrolle usw. Entscheidend ist zu prüfen, wo man den Einstieg in diesen Kreislauf finden kann, wo das drängendste Problem ist, mit dem begonnen werden kann.

Allein diese kleine Skizze des neuen Auftrages des Arbeitsschutzgesetzes zeigt, dass wir tatsächlich mit einer neuen Rolle des Betriebsrates im Arbeitsschutz konfrontiert sind. Denn diese neuen Regelungen bieten dem Betriebsrat im Zusammenhang mit dem Paragrafen 87 Absatz 1 Ziffer 7 des Betriebsverfassungsgesetzes ein volles Mitbestimmungsrecht, und das heißt auch ein Initiativrecht. Er selbst kann also aktiv werden, um diesen Prozess menschengerechter Arbeitsgestaltung einzuleiten.

Es ist also offenkundig: Mit herkömmlicher Arbeitssicherheit ist diese Aufgabenstellung nicht mehr zu umschreiben. Wir sprechen deshalb auch von Arbeits- und Gesundheitsschutz, der natürlich auch die Arbeitssicherheit beinhaltet, aber weit darüber hinaus geht.

Eine weitere Schlussfolgerung lautet, dass die Arbeits- und Gesundheitsschützer in den Betriebsratsgremien alleine diese Aufgabenstellung nicht werden meistern können.

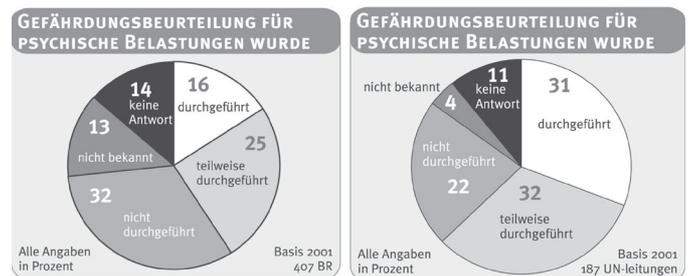
Es mag noch möglich sein, eine Initiative zu Themen wie Kühlschmierstoffe oder Lösemittel allein als Arbeitsschützer im Betrieb anzuschieben. Eine ganzheitliche Ermittlung

von Gefährdungen etwa aus der Arbeitsorganisation, aus Arbeitsabläufen, aus der Arbeitszeitgestaltung usw. verlangt unerbittlich die Zusammenarbeit aller Verantwortlichen im Betriebsrat. Hier müssen diejenigen Kolleginnen und Kollegen mit an den Tisch, die beispielsweise für Fragen der Arbeitszeit, der Gruppenarbeit, der Weiterbildung usw. zuständig sind. Sie werden wissen, wo der Schuh bei den Beschäftigten am meisten drückt. Und sie werden bei den zu treffenden Maßnahmen ihr Gestaltungswissen einbringen. Denn alle diese Aspekte werden ja mit berührt.

Das verlangt selbstverständlich auch die Kooperation aller betrieblichen Verantwortlichen im Arbeitsschutz: also auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, des Betriebsarztes, der Sicherheitsbeauftragten usw. Alle müssen sich für die neue Aufgabenstellung qualifizieren. Und oftmals mangelt es gerade da: Dass nämlich die Beauftragten des Arbeitgebers sich überfordert zeigen und dann nur eine 08/15-Gefährdungsbeurteilung durchführen. Es klingt vielleicht etwas merkwürdig: Aber auch diesen Prozess der Qualifizierung des Arbeitgebers und seiner Beauftragten müssen wir mit anschieben. Dies können wir schon dadurch erreichen, dass wir als Betriebsrat hierzu initiativ werden.

Alle Umfrageergebnisse in den Betrieben belegen, dass Gefährdungsbeurteilungen, die auch psychische Belastungen vollständig einbeziehen, erst in einer Minderheit der Betriebe durchgeführt wurden. Dabei schätzen die befragten Unternehmer die Bilanz positiver ein, weil die Verneinung der Frage nach der Gefährdungsbeurteilung ja auch gleichzusetzen wäre mit dem Eingeständnis eines Gesetzesverstoßes.

Stand der Umsetzung Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen



Quelle: Gute Arbeit unter Druck 17, Arbeitshilfe 12, IG Metall Vorstand 2002

Funktionsbereich Sozialpolitik

Aus dem bisher Gesagten ergibt sich: Der ganzheitliche Präventionsauftrag ist nur als Querschnittsaufgabe für die Gremien der Betriebsräte insgesamt zu lösen, insbesondere wenn es dann um die zu treffenden Maßnahmen einer gesundheitsgerechteren Gestaltung geht. Damit muss unser Anliegen ins Zentrum der Interessenvertretung rücken, wenn es denn erfolgreich auf den Weg gebracht werden soll. Ein Arbeits- und Gesundheitsschutz, der sich mit einer Nischenposition zufrieden gibt, müsste scheitern. Wir besitzen neue Möglichkeiten, Mitstreiter und Bündnispartner für unser Anliegen zu gewinnen. Deshalb sollten wir auch selbstbewusst in unseren Gremien des Betriebsrats oder in unserer IG Metall proklamieren: Menschenge-rechte Gestaltung der Arbeit ist eine Kernaufgabe der Interessenvertretung.

Das Ressort Arbeits- und Gesundheitsschutz beim Vorstand der IG Metall hat auch deshalb einen Tipp „Gesünder arbeiten“, der dem Info-Dienst der IG Metall „direkt“ vom 31. Mai beilag, diesem Schwerpunkt gewidmet unter dem Motto „Wohlbefinden am Arbeitsplatz: Programm und

Ziel für den neuen Betriebsrat“. (Vgl. www.igmetall.de/gesundheit)

Unser Appell lautet: Nutzt diese Arbeitshilfe, um eine solche Diskussion in Euren Gremien zu beginnen. Überprüft einmal, ob die geschilderte Aufgabenstellung in den neu gebildeten Betriebsratsgremien nach den Wahlen 2002 einen Platz gefunden hat.

II. Wie ist die Problem- und Handlungssituation? Und: Wo können wir ansetzen?

Zuerst einmal gilt es, ganz nüchtern die Ausgangsbedingungen zu beschreiben. Und diese Beschreibung fällt sehr widersprüchlich aus. Denn noch nie war die rechtliche Situation für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz so günstig und so eindeutig durch die Rechtsprechung gesichert wie heute. Das ist die eine Seite. Doch auf der anderen Seite war die Diskrepanz zum realen Handeln, zu dem, was Betriebsräte davon bisher genutzt haben, noch nie so groß wie heute. Hinzu kommt folgendes: Gleichzeitig ist der Druck der Beschäftigten gewachsen, endlich etwas gegen den zunehmenden Arbeits- und Leistungsdruck zu unternehmen.

Zweifellos kommen in dieser Widersprüchlichkeit natürlich auch grundlegende Probleme unserer gewerkschaftlichen Betriebspolitik zum Ausdruck. Denn durch die Wucht der betrieblichen Umbrüche, durch die Gefährdungen von Standorten und Arbeitsplätzen ist für Betriebsräte offensive Gestaltungspolitik sehr schwer geworden. Oftmals herrscht Schadensbegrenzung vor und man ist eher Getriebener als Treibender im betrieblichen Geschehen.

Aber gerade in einer solch schwierigen Situation gilt es, genau zu prüfen, welche Handlungschancen auch auf neuen Feldern nutzbar sind. Und hier gilt der Hinweis auf die neuen Rechte und Instrumente des Gesundheitsschutzes. Eines ist auf jeden Fall unstrittig: Die Beschäftigten wünschen Maßnahmen gegen den zunehmenden Arbeits- und Leistungsdruck und eine weitere Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen. Dies allein sollte alle Betriebsräte bewegen, dieses Thema auf die Tagesordnung ihrer Arbeitsplanung zu nehmen.

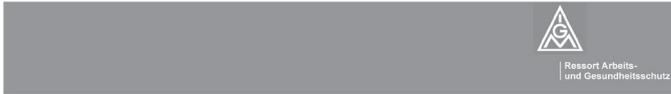
Und was ist mit den Unternehmern?

Sie spielen in der Praxis meist die Bremser, die nichts anderes als alte Klamotten aus der Mottenkiste auftischen:

- ▶ Zum einen: Eine Gefährdungsbeurteilung, wie das Gesetz sie vorschreibt und wir jetzt auch für psychische Belastungen einfordern, sei zu teuer und zu bürokratisch.
- ▶ Und dann: Das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte darüber gefährde ihr Direktionsrecht. Über Arbeitsorganisation wollen sie allein bestimmen. „Wir sind der Herr im Hause“ ist und bleibt die Ansage.

Nun haben die Gerichte, sogar der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts am 15. Januar 2002, über solche Fragen beraten und entschieden: Das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte über eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung ist unstrittig. Dies wird sich herumsprechen und dazu müssen wir beitragen. (Aktenzeichen der BAG-Entscheidung: Az. 1 ABR 13/01)

Zum anderen gibt es noch weitere Hinweise dafür, auf welchem Holzweg sich die Unternehmer bewegen.



Gallup: Demotivierung durch schlechtes Management



Funktionsbereich Sozialpolitik

Wenn in einer neuen Studie der Unternehmensberatung Gallup festgestellt wird, das 84 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland lediglich Dienst nach Vorschrift machen, 15 Prozent davon sogar „aktiv unengagiert“ sind, dann gibt es ja wohl Probleme in der Personalpolitik und in der Unternehmensführung. Gallup selbst führt dies eindeutig auf schlechtes Management zurück. Der hierdurch bewirkte gesamtwirtschaftliche Schaden ließe sich auf über 200 Milliarden Euro beziffern – diese Größenordnung entspricht fast dem gesamten Bundeshaushalt 2001.

Da stellt sich doch die Frage: Wer verursacht hier unnütze Kosten? Ließe sich nicht durch eine beteiligungsorientierte Gestaltung der Arbeitsbedingungen – das heißt dann natürlich auf Basis der Mitbestimmung - zum Nutzen aller ein produktiverer Weg beschreiten?

Ein hohes Niveau des Gesundheitsschutzes im Betrieb hat unmittelbare positive Folgen für die Beschäftigten, weil Belastungen abgebaut und attraktive, gute Arbeitsplätze mitgestaltet werden. Es hat damit auch einen Nutzen für das Unternehmen, weil die Qualität und Effizienz der Abläufe verbessert werden und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten steigt.

Gewerkschaft und Interessenvertreter sollten hier einfach praktisch beginnen. Wir sollten uns einschalten in die Um-

setzung des Arbeitsschutzgesetzes und prüfen, wo sind die drängendsten Probleme, die im Rahmen einer ganz-



Nutzen eines hohen Niveaus des Gesundheitsschutzes

Nutzen für die Mitarbeiter

- Psychische Belastungen abbauen
- Wissen und Qualifikationen weiterentwickeln
- Attraktive und gute Arbeit mitgestalten
- Arbeitszufriedenheit und Motivation verbessern
- Länger gesund bleiben

Nutzen für des Unternehmen

- Qualität von Abläufen und Produkten verbessern
- Wissen und Qualifikationen der Mitarbeiter besser nutzen
- Effizienz der Abläufe steigern
- Fehlzeiten reduzieren
- Qualifizierte Mitarbeiter halten und gewinnen

Funktionsbereich Sozialpolitik

heitlichen Gefährdungsbeurteilung aufgegriffen und mit Maßnahmen bearbeitet werden.

Dafür gibt es viele Ansatzpunkte:

Es ist vernünftig, das Paket nicht zu groß zu schnüren sondern zu prüfen, wo kann der Einstieg gewählt werden. Dafür ist die wichtigste Frage zu klären: Wo haben die Be-



Pragmatischer Ansatz – oder: den Fuß in die Tür bekommen

Einstiegspunkte:

- Ausgangsfrage: Wo gibt es die meisten Beschwerden?
- Gestaltung von Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Ziffer 2 und 3 BetrVG)
- Betriebsänderung (§§ 111 und 112 BetrVG)
- EDV (§ 87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG)
- Projektarbeit (§ 87 Abs. 1 Ziffern 6 und 7 BetrVG)
- Änderung der Arbeitsabläufe (§ 90 BetrVG)
- Versetzungen (§ 99 BetrVG)
- Krankenstand (§ 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG)
- Qualifizierung (§ 98 BetrVG)
- Personalplanung (§ 92 BetrVG)

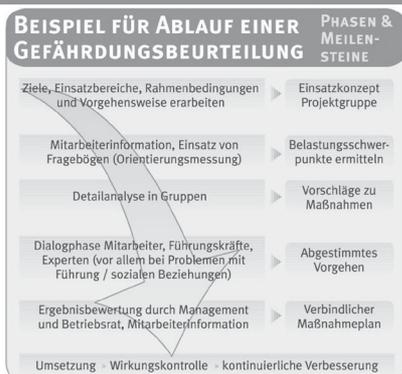
Funktionsbereich Sozialpolitik

schäftigten die meisten Beschwerden? Wo drückt der Schuh am stärksten?

Das können Probleme der Arbeitszeitgestaltung sein, das kann der Krankenstand sein, das können Änderungen der Arbeitsabläufe sein. Die Palette von Einstiegsproblemen ist so umfangreich wie eben die betriebliche Realität sie schafft. In allen Fällen können solche akuten Probleme der Interessenvertretung auch mit den Instrumenten des Arbeitsschutzgesetzes bearbeitet werden. Das heißt: Überall dort, wo sich aus der Gestaltung der Arbeitszeit, aus einer mangelnden Qualifikation von Beschäftigten usw. mögliche Belastungen und Risiken für die Gesundheit ergeben könnten, muss dies im Rahmen der Gefährdungsermittlung erfasst werden, um entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

Eine Gefährdungsbeurteilung, die solche Probleme erfassen soll, wird in mehreren Schritten erfolgen: Als erstes wird möglichst in einer Projektgruppe das Einsatzkonzept zu beraten sein, um dann die Belastungsschwerpunkte zu ermitteln. Die Information der Beschäftigten und ihre Einbeziehung ist eine wesentliche Voraussetzung. Verbindliche Maßnahmen und eine Wirkungskontrolle gehören weiterhin zu den Grundsätzen.

Ablauf für die Ermittlung psychischer Belastungen



Mitbestimmung im Gesundheitsschutz nach § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG

- ➔ (1) „Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche ... Regelung nicht besteht, in folgenden Fällen mitzubestimmen:“
- ➔ Ziffer 7: „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften.“



Und überall greift - um dies erneut zu unterstreichen - das volle Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.

Denn der Betriebsrat hat nach § 87 Absatz 1 Ziffer 7 des Betriebsverfassungsgesetzes dann ein Mitbestimmungsrecht, wenn erstens eine abschließende gesetzliche Rege-



Arbeitsschutzgesetz Beurteilung der Arbeitsbedingungen

§ 5 ...

- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
- ...
- 4. die Gestaltung von ... Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken, ...

(„Gestaltung“: unbestimmter Rechtsbegriff)



lung nicht besteht (also etwa: der Tisch muss ein Meter hoch sein!) und wenn zweitens eine gesetzliche Bestimmung wie z.B. das Arbeitsschutzgesetz vorliegt, die nach

den betrieblichen Gegebenheiten ganz konkret umgesetzt werden muss.

Nehmen wir den Paragraphen 5 des Arbeitsschutzgesetzes, der die Gefährdungsbeurteilung regelt.

Die Formulierungen in diesem Paragraphen bleiben sehr unbestimmt: Es wird davon gesprochen, dass sich „**insbesondere**“ Gefährdungen durch eine Reihe von Faktoren ergeben können. Das ist nicht abschließend und muss je nach Betrieb geprüft werden. Es wird ferner von „**Gestaltung**“ von Arbeitsabläufen, der Arbeitszeit usw. gesprochen. Auch dies ist keine abschließende Formulierung. Es bleibt also viel Handlungsspielraum je nach den betrieblichen Umständen.

Und in all solchen Fällen hat das Bundesarbeitsgericht am 15. Januar 2002 ganz eindeutig gesagt: „Mitzubestimmen hat der Betriebsrat bei der Ausfüllung dieses Spielraums.“ Um diesen Spielraum auszufüllen, kann und muss der Betriebsrat konkrete Vorschläge entwickeln.

All dies verlangt eine neue Art des Arbeitens für die Interessenvertretung. In der traditionellen Arbeitssicherheitspolitik wurde die Zuständigkeit vielfach an „Beauftragte“ und „Fachkräfte“ ausgelagert. Ein ganzheitlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz ist aber eine Querschnittsaufgabe, die eine neue Arbeitsweise des Betriebsrats verlangt.

Die Zielsetzung, einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess menschengerechter Arbeitsgestaltung einzuleiten, ist sicherlich sehr anspruchsvoll. Es kommt deshalb darauf an, an konkreten betrieblichen Problemen einen praktischen Einstieg zu finden und dann realisierbare Ziele zu



Handlungskonzept entwickeln

- Weniger kann mehr sein: Einstieg in den Prozess, wo der größte Handlungsbedarf ist (Überforderung vermeiden!)
- Ist die Belegschaft ausreichend sensibilisiert?
- Welche organisatorischen Strukturen des Gesundheitsschutzes bestehen und können genutzt werden? (z.B. auch Qualitätsmanagement)
- Wie muss sich der Betriebsrat organisieren?
- Erarbeitung eines Handlungskonzeptes:
 - * Festlegung von Zielsetzungen
 - * welche Qualifizierung?
 - * Sachverständige hinzuziehen?
- Einbeziehung der Vertrauensleute

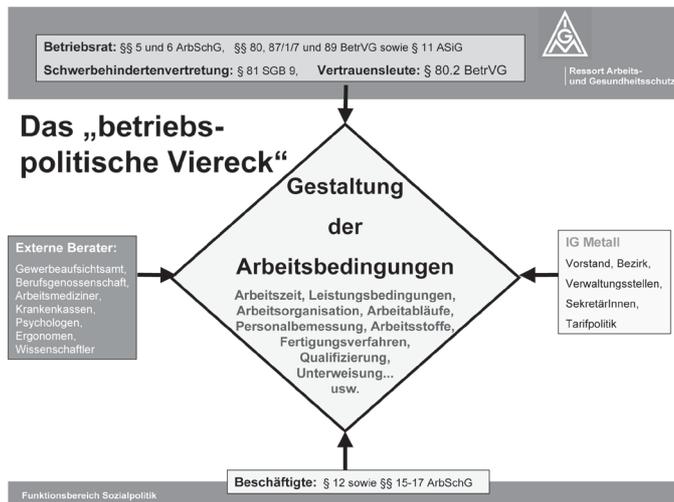
Funktionsbereich Sozialpolitik

bestimmen. Dabei müssen Schwerpunkte gesetzt werden („weniger ist hier mehr“).

Man sollte also ein Handlungskonzept entwickeln, das realistisch ist und eine Überforderung vermeidet. Zu den Fragen, die dabei geprüft werden sollten, gehören zum Beispiel:

- ▶ Ist die Belegschaft schon ausreichend informiert und einbezogen? Gibt es schon ein Problembewusstsein bei den Beschäftigten?
- ▶ Können wir bestehende organisatorische Strukturen nutzen? Gibt es einen Arbeitsschutzausschuss? Ist schon einmal ein Qualitätsmanagement eingeführt worden?
- ▶ Wie muss sich der Betriebsrat selbst organisieren? Hat zu diesen Fragen schon eine Qualifizierung des Gesamtgremiums stattgefunden?
- ▶ Und nicht zuletzt sollten auch die Vertrauensleute einbezogen werden.

Man kann den Eindruck gewinnen, dass die Schwierigkeiten und die Komplexität der Aufgaben bei vielen den Wunsch hervorrufen, die Lösung dieser Probleme an exter-



ne Experten und Beratungseinrichtungen zu delegieren. Dabei ist klar: Ohne Qualifizierung und hohe fachliche Kompetenz werden die Aufgaben nicht zu lösen sein.

Voraussetzung für ein betriebspolitisches Konzept der menschengerechten Arbeitsgestaltung ist deshalb eine eindeutige Klärung der Rollenverteilung zwischen Betriebsrat, Gewerkschaft, notwendigen fachlichen Beratern und den Beschäftigten: Voraussetzung ist also die Klärung des „betriebspolitischen Vierecks“. Nur im Zusammenspiel wird es funktionieren. Dabei muss die Rolle von allen geklärt sein:

- ▶ Die politische Steuerung, das heißt die Initiativ- und Koordinierungsfunktion, ist und bleibt eine Aufgabe der Gewerkschaft bzw. ihrer Verantwortlichen vor Ort.
- ▶ Die (externen) Experten werden das notwendige Fachwissen bereitstellen. Ihnen fällt also eine sehr wichtige Beratungsrolle zu, mehr aber auch nicht. Sie können nicht die Gewerkschaft ersetzen und die politische Steuerung übernehmen.
- ▶ Der Betriebsrat kann die Impulse der Gewerkschaft und der Experten aufnehmen und umsetzen. Wie wir gesehen haben, besitzt der Betriebsrat gestützt durch die

Wahrnehmung seiner Mitbestimmungsrechte eine zentrale Rolle im Gestaltungsprozess.

- ▶ Die Beschäftigten sind die Experten in eigener Sache, die Experten ihrer eigenen Gesundheit, die Experten mit dem Alltagswissen am Arbeitsplatz. Sie haben die Erfahrungen der Belastungen und sie verfügen über Wissen für Lösungsmöglichkeiten. Deshalb müssen die Beschäftigten einbezogen werden. Bei dieser Sensibilisierung und Einbeziehung der Beschäftigten können Vertrauensleute eine wichtige Rolle einnehmen. Die neu in das Betriebsverfassungsgesetz aufgenommene Regelung, „sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen“ (§ 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG) an der Aufgabenerledigung des Betriebsrates zu beteiligen, bietet hierfür eine gute Rechtsgrundlage.

Soweit einige Erfahrungen und Eckpunkte für die gewerkschaftliche Betriebspolitik, die sich auf die neue Rolle der Betriebsräte im Arbeitsschutz beziehen.

III. Einige gewerkschaftspolitische Schlussfolgerungen

Natürlich ergeben sich nicht nur neue Aufgaben für die Betriebsräte sondern auch für uns als Gewerkschaft. Dies ist bei der Behandlung des Themas gewerkschaftliche Betriebspolitik schon angeklungen.

Ein praktischer Beitrag sind ja zum Beispiel die Aktionen Tatort Betrieb, mit denen die IG Metall die Betriebsräte bei der neuen Aufgabenstellung unterstützen wollen. Hier soll ein verbindlicher organisatorischer Rahmen geschaffen werden, auf den sich alle Betriebsräte verlassen können, wenn sie das Thema anpacken.

Aber die IG Metall muss generell prüfen, wie der Auftrag einer menschengerechten Arbeitsgestaltung in ihrer gesamten Politik berücksichtigt werden kann. Dies gilt natürlich auch für die Tarifpolitik. In der Tarifpolitik wird seit

langem über ein Leitbild von „guter Arbeit“ diskutiert. Zu „guter Arbeit“ gehören nicht nur Entgeltbedingungen und Zugang zu Bildung und Qualifikation, sondern auch Arbeitszeitgestaltung, Schutz vor Leistungsüberforderung und ein nachhaltiger Umgang mit der menschlichen Leistungsfähigkeit. Nachhaltig sind Bedingungen dann, wenn sie es erlauben, Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Einzelnen sowie Teilnahme am sozialen Leben über das gesamte Arbeitsleben zu erhalten. „Gute Arbeit“ schließt deshalb auch einen ganzheitlichen, präventiv und beteiligungsorientierten Arbeits- und Gesundheitsschutz ein.

Um solche Fragen zu diskutieren, hat die IG Metall am 8. und 9. November 2002 in Dortmund eine Konferenz zum Thema „Gute Arbeit - Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe“ veranstaltet.

Auf dieser Konferenz ist deutlich gemacht worden: Die IG Metall muss sich fit machen für diese neue Aufgabenstellung fit machen! Hierzu nur drei Aspekte:

- ▶ Erstens: „Gute Arbeit“ und menschengerechte Arbeitsgestaltung können nicht als eingeschränkte Ressortaufgabe, sondern müssen als eine der strategischen Zukunftsaufgaben durch die gesamte IG Metall wahrgenommen werden. Dies erfordert eine neue Prioritätensetzung, umfassende Information und Qualifizierung sowie entsprechende Ressourcen zur Erfüllung dieser Aufgabe. Dazu zählt vor allem die Qualifizierung von gewerkschaftlichen Verantwortlichen vor Ort, um betriebspolitische Prozesse menschengerechter Arbeitsgestaltung politisch koordinieren zu können
- ▶ Zweitens: Damit kommt auf die gewerkschaftliche Bildungsarbeit eine unverzichtbare Aufgabe zu: Das Thema „gute Arbeit“ und menschengerechte Arbeitsgestaltung muss als Querschnittsthema in die Grundqualifizierung aller Betriebsräte, Vertrauensleute und der

hauptamtlichen Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre verankert werden.

- ▶ Drittens: In die anstehende arbeitszeitpolitische Initiative sowie bei der weiteren Aushandlung und Umsetzung der Entgelttarifverträge (ERA) sind die Gesundheitsschutzinhalte einzubringen. Dazu bedarf es Strukturen, die eine solche Integration in der tarif- und betriebspolitischen Praxis ermöglichen, so dass beispielsweise bei der Ausgestaltung von Zielvereinbarungen oder bei Belastungsbewertungen auch psychi-

Weitere Informationen zum Thema:



- Arbeitshilfe 12: „Gute Arbeit unter Druck!? Psychische Belastungen in der Arbeitswelt“
- Dokumentation der Tagung „Gute Arbeit – menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe“
- CD der IG Metall: Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Im Internet: www.igmetall.de/gesundheit
- AIB-Broschüre „Mitbestimmung im Gesundheitsschutz“, hrsg. vom Vorstand der IG Metall, FB Betriebs- und Mitbestimmungspolitik und Sozialpolitik
- Arbeit & Ökologie-Briefe (Monatszeitschrift), www.oekobriefe.de

Funktionsbereich Sozialpolitik

sche Belastungen berücksichtigt und Grenzen gegenüber einem Arbeiten ohne Ende gesetzt werden können.

In der IG Metall steht die Debatte auf der Tagesordnung, wie Arbeitspolitik mit dem Schwerpunkt „gute Arbeit“ und menschengerechte Arbeitsgestaltung (wieder) als Politik- und Handlungsfeld aufgewertet werden kann. Für die IG Metall bedeutet dies eine Chance, weil wichtige Probleme der betrieblichen Alltagsgestaltung ernst genommen und für die Interessenvertretung aufgegriffen werden – eine Chance sowohl für eine stärkere Mitgliederbindung als auch für neue Mitgliedergewinnung.