

Die Arbeitsintensität steigt, der Zeitdruck wächst und die Arbeitszeiten werden länger. Die Grenzen der Belastbarkeit sind für Viele erreicht. Körperlich schwere Arbeit ist kein Relikt der Vergangenheit und psychische Belastungen steigen weiter an. Unter diesen Umständen ist Arbeits- und Gesundheitsschutz unentbehrlich – gerade für alternde Belegschaften. Die verantwortungsvolle Aufgabe ist eine Herausforderung für Betriebsräte: Wer neu im Amt ist, muss seine Rechte und Handlungsmöglichkeiten kennen, damit die Arbeitsbedingungen nicht zu einer vernachlässigten Restgröße werden.

Neu im Arbeits- und Gesundheitsschutz



Das Experteninterview Seite 2
mit Prof. Dr. Ralf Pieper
Wichtige Grundlagen im Arbeitsschutz

**Akteure und Aufgaben im betrieblichen
Arbeits- und Gesundheitsschutz** Seite 3
Kooperation ist alles

Interview mit Hans-Jürgen Urban Seite 5
„Der Schutz der Gesundheit ist von
höchster Priorität.“

Betriebsbeispiele setzen Zeichen Seite 7
• Ergonomie bei VOSS Automotive
• Integrierter Arbeitsschutz bei HDM
• Stress-Bürometer bei VW Baunatal



Rechtsgrundlagen im Arbeitsschutz

Interview mit Prof. Dr. Ralf Pieper,
Bergische Universität Wuppertal

Was sind die wichtigsten „Basics“ im Arbeits- und Gesundheitsschutz?

Die Grundpflichten der Arbeitgeber zur Prävention und menschengerechten Gestaltung der Arbeit sowie die Rechte und Pflichten der Beschäftigten regelt das Arbeitsschutzgesetz, das „Grundgesetz“ im Arbeitsschutz: Es verlangt zu ermitteln, zu bewerten, Maßnahmen zu ergreifen, deren Wirksamkeit zu überprüfen und die Arbeitsqualität damit kontinuierlich zu verbessern. Das geht nur mit guter Organisation und Qualifikation, den Eckpfeilern auf dem Weg zu „Guter Arbeit“.

Damit auf dem Weg der Kompass nicht fehlt, stellt das Arbeitssicherheitsgesetz dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat beratende Experten zur Seite: Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Zudem ist der Arbeitgeber verpflichtet, Sicherheitsbeauftragte zu bestellen, also Sicherheitsvertrauensleute am Arbeitsplatz. Diese Akteure bilden zusammen das Netzwerk der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation.

Neben den Gesetzen ist noch ein Regelwerk zu beachten.

Ja, die Regeln basieren auf staatlichen Rechtsverordnungen: z. B. auf der Arbeitsstätten- und Bildschirmarbeitsverordnung, der Gefahrstoffverordnung, der Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung. Die Technischen Regeln zu diesen Verordnungen unterstützen Arbeitgeber beim Umsetzen des Arbeitsschutzes: Denn sie enthalten praktische Anweisungen zum Erreichen vorgegebener

Schutzstandards und basieren auf gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen.

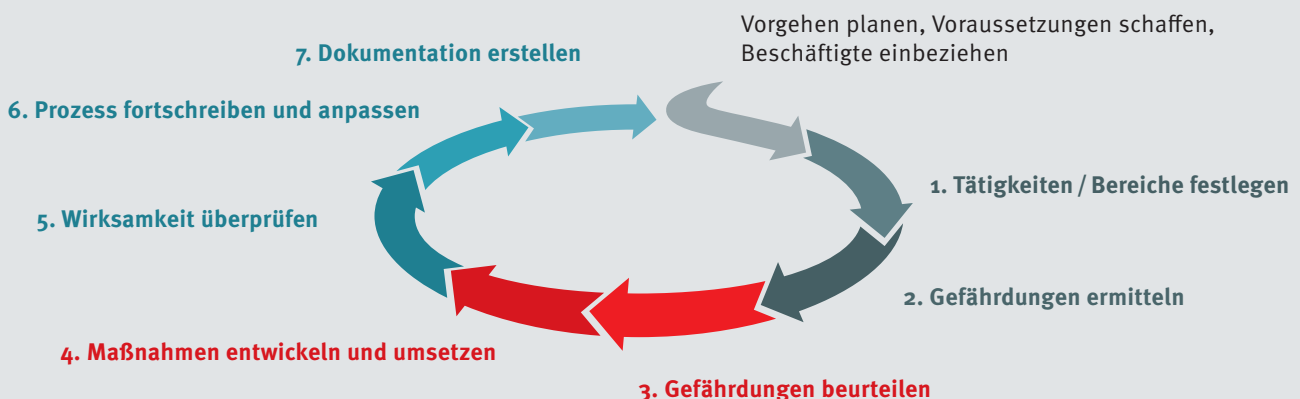
Wie kann der Betriebsrat sinnvoll Einfluss nehmen?

Der Arbeitgeber muss die Arbeitsbedingungen beurteilen und Gefährdungen ermitteln, und zwar mit der Gefährdungsbeurteilung. Auf dieser Grundlage kann er nötige Maßnahmen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten ergreifen. Der Betriebsrat bestimmt bei diesen Maßnahmen mit: Er „darf“ nicht nur mitgestalten, er hat dazu einen Auftrag. Ergänzend zur Mitbestimmung hat er Informations- und Beteiligungsrechte. Das Bundesarbeitsgericht hat die aktive Rolle des Betriebsrats mehrfach bekräftigt. Nur wenn der Betriebsrat aktiv mitgestaltet, kann er seine Überwachungs- und Förderungspflichten im Arbeitsschutz erfüllen, seine Gestaltungsspielräume sind groß.

Das klingt gut, aber was ist zu tun, wenn Arbeitgeber sich stur stellen?

Dann kann der Betriebsrat von seinem Initiativrecht Gebrauch machen, eine Einigungsstelle einberufen und seine Rechte arbeitsgerichtlich durchsetzen. Nötig kann das sein, wenn der Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen zum Arbeitsschutzhandeln ablehnt. Allerdings beruht Mitbestimmung darauf, dass der Betriebsrat eigene Vorstellungen und Schutzziele entwickelt, die er umsetzen möchte. Kommt der Arbeitgeber seinen Pflichten nicht nach, können sich Betriebsräte und Beschäftigte an zuständige Aufsichtsbehörden wenden.

Präventionsspirale im betrieblichen Arbeitsschutz



Akteure und Aufgaben im Betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz

Kooperation ist alles

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.

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. Dann ist 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 Ingenieurausbildung und bringt das technische Know-how für alternative Lösungen ein.

Die DGUV Vorschrift 2 gezielt nutzen

Die berufsgenossenschaftliche Vorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) ist die Grundlage für die Zusammenarbeit des Betriebsrats mit Betriebsarzt und Sicherheitsfachkraft (SiFa). Sie konkretisiert die Vorschriften des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung der Betriebe. Zur Grundbetreuung gehört alles, was den Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes entspricht, dafür sind nach einem Schlüssel feste Einsatzzeiten vorgesehen. Zusätzlich gibt es die betriebsspezifische Betreuung. Im Mittelpunkt stehen die Aufgaben und Einsatzzeiten der Akteure.

Von besonderem Interesse sind dabei die betriebs-spezifischen Aufgaben. So sollen sich Betriebsarzt und SiFa z. B. daran beteiligen, Konzepte zum demografischen Wandel im Betrieb zu entwickeln. Auch Maßnahmen zur Verminderung psychischer Belastungen stehen dick unterstrichen in ihrem Pflichtenheft.



Arbeitshilfe Nr. 28
„Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“, DGUV Vorschrift 2
Produktnr. 20966-32889



Arbeitshilfe Nr. 26
„Arbeitsmedizin“, Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten im Betrieb
Produktnr. 15406-22409

Die Gefährdungsbeurteilung – der Dreh- und Angelpunkt im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Grundlagen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes hält das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) fest. Es zielt darauf ab, Arbeitsplätze (von vornherein) sicher, gesund und menschengerecht zu gestalten. Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren sind abzubauen (§ 2 ArbSchG). Eine zentrale Vorschrift zum Erreichen dieser Ziele ist die Gefährdungsbeurteilung der körperlichen und psychischen Arbeitsbelastungen (§ 5 ArbSchG). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, regelmäßig für jeden Arbeitsplatz alle gesundheitlichen Gefährdungen zu ermitteln und Maßnahmen zur Verbesserung zu treffen sowie deren Wirkung zu prüfen. Dabei gilt nach § 4 ArbSchG folgende Rangfolge für Maßnahmen:

1. **Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung möglichst vermieden wird**
2. **Gefahren sind an der Quelle zu bekämpfen**
3. **technische und organisatorische Maßnahmen haben Vorrang, sie müssen den Stand der Technik sowie gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigen**
4. **individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig**

Wie viel Platz muss sein?

Die neue Arbeitsstätten-Regel ASR A1.2

Die Frage ist endlich geklärt. Die neue Arbeitsstätten-Regel ASR A1.2 Raumabmessungen und Bewegungsflächen legt fest, wie viel Platz Beschäftigten am Arbeitsplatz zusteht. Jetzt kommt es darauf an, die neuen Bestimmungen umzusetzen.

Zur Erinnerung: Die im Jahr 2004 novellierte Arbeitsstättenverordnung formuliert nur noch allgemeine Schutzziele. Die Grundfläche und die lichte Höhe von Arbeitsräumen sollen „ausreichend bemessen“ sein. Die Konsequenzen dieser Deregulierung liegen auf der Hand: nämlich vielfacher Auslegungstreit zwischen den Betriebsparteien über die Frage, was „ausreichend“ ist, und zu wenig rechtliche Instrumente, um für die Beschäftigten Verbesserungen durchzusetzen.

Der Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) beim Bundesarbeitsministerium hat die dringend nötigen Konkretisierungen durch eindeutige Maßzahlen vorgenommen.

Das ist neu

Nach der ASR A1.2 gilt: Die erforderliche Grundfläche für Arbeitsräume ergibt sich aus mehreren Teilflächen, darunter die Stell- bzw. Funktionsfläche von Arbeitsmitteln, die Bewegungsfläche am Arbeitsplatz, die Fläche für Verkehrs- und Fluchtwege sowie für Sicherheitsabstände.

Der Flächenbedarf für unterschiedliche Arbeitsplätze kann also variieren: Eine große Maschine verlangt mehr Platz als etwa die Arbeit an einer Werkbank. Ist im Büro ein Besprechungstisch nötig, ist der Flächenbedarf entsprechend größer. Bestimmte Mindestwerte für Flächen und Luftraum sind bei allen Arbeitsplätzen einzuhalten.

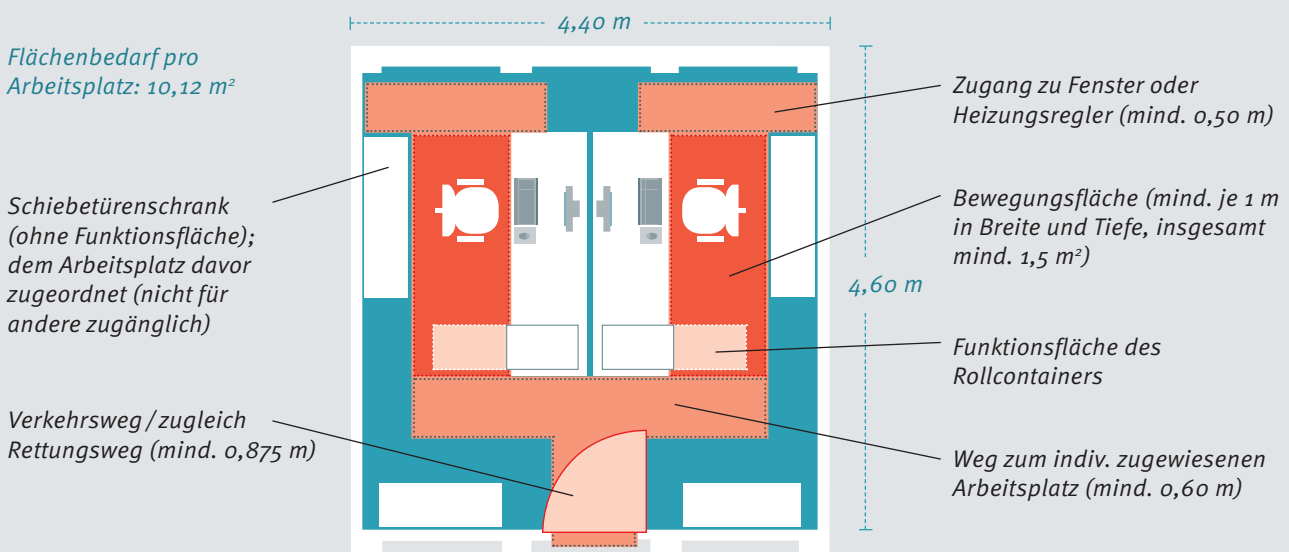
Richtwerte für Büros

Erstmalig gibt es Vorgaben für verschiedene Bürotypen. Für Einzel- oder Mehrpersonnbüros gilt als Richtwert 8 bis 10 m² je Arbeitsplatz. Bei Arbeitsplätzen in Großraumbüros ist wegen des höheren Verkehrsflächenbedarfs und größerer Störwirkungen (etwa Lärm) von 12 bis 15 m² auszugehen. Der Richtwert ist eine Soll-Bestimmung, die im Regelfall einzuhalten ist. Er beschreibt Toleranzbereiche für Büroarbeitsplätze. Damit ist er keine unverbindliche Preisempfehlung! Der ASTA benennt als Grund für eine mögliche Abweichung vom Richtwert nur eine minimale oder umfangreiche Büroausstattung, die sich aus der jeweiligen Arbeitsaufgabe ergeben kann.



Tipps Nr. 49 „Wie viel Platz muss sein?“, 12/2013, Produktnr. 26966-44133

Raumabmessungen und Bewegungsflächen im Zweipersonenbüro nach ASR A1.2.



„Der Schutz der Gesundheit ist von höchster Priorität.“

Interview mit Hans-Jürgen Urban,
geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall



Mit welchen Anforderungen sind Betriebsräte im Arbeits- und Gesundheitsschutz konfrontiert?

Der Schutz der Gesundheit von Beschäftigten ist eine Aufgabe von höchster Priorität, der sich Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen stellen müssen. Die Bewältigung dieser Aufgabe ist in den letzten Jahren nicht leichter geworden. Im Gegenteil: Der Druck in den Betrieben wächst. So hat die Beschäftigtenbefragung der IG Metall ergeben, dass nur ein Drittel der Befragten das Erreichen der Regelaltersgrenze für wahrscheinlich hält. Die Betriebsräte können einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass die Beschäftigten gesund das Rentenalter erreichen.

Wie kann dieser Beitrag aussehen?

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitsbedingungen im Betrieb zu beurteilen. Hierbei sind mögliche Gesundheitsgefährdungen zu ermitteln und Maßnahmen zu ergreifen, mit denen die Gesundheit besser geschützt werden kann. Bei der Gefährdungsbeurteilung, die physische und psychische Belastungen berücksichtigt, haben die Betriebsräte umfassende Mitbestimmungsmöglichkeiten. Sie sollten sie offensiv nutzen.

Wie steht es um die psychischen Belastungen?

Die haben ein besorgniserregendes Ausmaß erreicht. Verantwortlich dafür ist auch eine Lücke im Arbeitsschutzrecht. Anders als bei Lärm, Licht oder Gefahrstoffen fehlen für psychische Belastungen klare Leitlinien in einer entsprechenden Verordnung. Deshalb hat die IG Metall einen Entwurf für eine Anti-Stress-Verordnung vorgelegt. Die Reaktionen hierauf waren beachtlich: Die Oppositionsfractionen des letzten Deutschen Bundestages, also SPD, Grüne und Linke, haben sich der Forderung der IG Metall angeschlossen. Und die damalige schwarz-gelbe Bundesregierung sah sich aufgrund des Drucks genötigt, das Arbeitsschutzgesetz zu ändern. Seit Oktober 2013 ist nun gesetzlich klargestellt, dass auch psychische Belastungen Gegenstand einer Gefährdungsbeurteilung sein müssen. Hiermit dürften langwierige Konflikte mit Arbeitgebern über die Frage, ob psychische Belastungen im

Arbeitsschutz zu berücksichtigen sind, endgültig geklärt sein. Das ist ein erster Erfolg unserer Initiative!

Wie geht es jetzt weiter?

Der Bundesrat hat auf Vorstoß verschiedener sozialdemokratisch geführter Länder einen „Entwurf für eine Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit“ beschlossen. Damit hat sich auch die Länderkammer in dieser Frage eindeutig positioniert. Es gibt mittlerweile eine breite Mehrheit für eine Anti-Stress-Verordnung. Nun hängt alles von der neuen Bundesregierung ab. Sie ist am Zug. Wir werden in den Betrieben und auf der politischen Bühne nicht lockerlassen. Die Zeit für Appelle und Erklärungen ist vorbei. Nun müssen Taten folgen!

Welchen Rat kannst du Betriebsräten geben?

Es kommt darauf an, Prioritäten zu setzen. Wer alles auf einmal lösen will, verzettelt sich. Dafür sind die Probleme zu vielfältig. Jeder Betriebsrat sollte sich die Frage beantworten, wo drückt der Schuh am meisten? Das kann sehr unterschiedlich sein. Bei den einen stehen Probleme der Ergonomie ganz oben auf der Tagesordnung, bei den anderen sind es psychische Erkrankungen durch permanenten Stress und schlechtes Betriebsklima. Wichtig ist, einen Anfang zu machen und den Hebel dort anzusetzen, wo auch etwas bewegt werden kann.

Wie unterstützt die IG Metall die Betriebsräte?

Wir drängen in den Gremien der staatlichen Rechtsetzung und bei den Berufsgenossenschaften darauf, Regelungslücken im Vorschriftenwerk zu schließen und die Arbeitsschutz-Regeln möglichst konkret auszugestalten, damit sie praxistauglich sind. Zuletzt ist uns das mit der neuen Arbeitsstätten-Regel zu Raumabmessungen gelungen. Wir unterstützen die Betriebsräte auch durch zahlreiche Arbeitshilfen zu einzelnen Gefährdungsbereichen oder zur betrieblichen Organisation des Arbeitsschutzes. Mit Fachtagungen und einem umfassenden Bildungsangebot zum Thema kann der Qualifizierungsbedarf gedeckt werden. Vielfältige Möglichkeiten, die es zu nutzen gilt.

Alterns- und altersgerechte Arbeit gestalten!

BEM – das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013

Welche Maßnahmen sind aus ihrer Sicht wichtig, damit Sie bis zum Renteneintritt gesund und leistungsfähig arbeiten können?

sehr wichtig wichtig

56 %

40 %

Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und -umgebung

48 %

43 %

Berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Betrieb

45 %

43 %

Möglichkeit zur schrittweisen Absenkung der Arbeitszeit

36 %

54 %

Möglichkeit zur freien Einteilung von Arbeitsmenge und -tempo

39 %

47 %

Altersgemischte Teams

28 %

41 %

Betriebl. Angebote zur Gesundheitsvorsorge in der Freizeit

Die Gesellschaft altert und auch in den Betrieben steigt das Durchschnittsalter der Belegschaften an. Nach einer Berechnung des Statistischen Bundesamtes (2009) nimmt bis 2020 der Anteil der über 50-Jährigen an der Gesamtbevölkerung zu. Mit den geburtschwachen Jahrgängen stehen dem Arbeitsmarkt zugleich weniger erwerbsfähige Menschen zur Verfügung. Keine Frage, es wächst der Bedarf, Arbeit von vornherein gesundheitsförderlich zu gestalten.

Der Unterschied zwischen altersgerechter und alternsgerechter Arbeit:

- Alternsgerechte Arbeitsgestaltung fördert und stärkt präventiv die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Kompetenz der Beschäftigten aller Altersgruppen – etwa mit optimaler Ergonomie, Belastungsabbau, Weiterbildung und gezielter Gesundheitsförderung.
- Altersgerechte Arbeitsgestaltung nimmt gezielt eine Altersgruppe in den Fokus, z.B. ältere Arbeitskräfte (z.B. Ü50): Deren Gesundheit wird mit bestimmten Maßnahmen gestärkt (etwa durch mehr Freischichten oder Entbindung von der Nacharbeit) und alterstypische Einschränkungen (Gehör, Sehkraft, Hebekraft etc.) werden mit Hilfen kompensiert.

Lange Erkrankungen können den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährden, obwohl die Ursachen dafür oft am Arbeitsplatz liegen. Reintegration in den Arbeitsmarkt ist insbesondere für ältere, behinderte und leistungsbeeinträchtigte Menschen ein Drahtseilakt. Für Abhilfe soll seit 2004 das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sorgen (§ 84, Abs. 2 SGB IX). Zwar ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, das BEM allen Beschäftigten anzubieten, die in zwölf Monaten wiederholt oder ununterbrochen mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, doch in der Betriebspraxis ist das wichtige Verfahren noch nicht überall angekommen. Statt Druck auf Kranke auszuüben hat der Arbeitgeber die Pflicht, individuell in jedem Einzelfall alle möglichen Angebote und Hilfen zur Eingliederung und zum Arbeitsplatzerhalt zu mobilisieren, wobei drei Fragen verfolgt werden:

1. Wie kann die Arbeitsunfähigkeit (AU) möglichst überwunden werden?
2. Mit welchen Leistungen / Hilfen kann erneuter AU vorgebeugt werden?
3. Wie ist der Arbeitsplatz der betroffenen Person auf Dauer zu sichern?

Beim BEM ist der Betriebsrat (BR) immer mit im Boot, der Arbeitgeber muss ihn an jedem Einzelfall beteiligen; die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist hinzuzuziehen, wenn schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte betroffen sind.



Tipps Nr. 45 „Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung“, 09/2012, Produktnr. 24127-38830



Tipps Nr. 48 „Eingliedern, nicht ausmustern!“, 10/2013, Produktnr. 26586-43369

Gute Arbeit gestalten: Betriebsbeispiele setzen Zeichen

Ergonomie bei VOSS Automotive (Wipperföhrt)

Wie sieht ein ergonomisch guter Montagearbeitsplatz aus? Die Frage trieb den Betriebsrat (BR) um, der nicht nur auf externen Sachverstand bauen wollte: „Teure Beraterhonorare setzen wir lieber für bessere Arbeitsbedingungen ein“, sagt uns der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Rainer Bartsch. „Wir haben deshalb gerne den Tipp der IG Metall angenommen, bei uns den Belastungs-Schnell-Check auszuprobieren“. Mit dem Belastungs-Schnell-Check (BSC) lassen sich Belastungen und entsprechende Risikofaktoren für arbeitsbedingte Muskel-Skelett-Erkrankungen schnell und grob erheben. Ein knapper Bewertungsbogen hilft Praktikern im Gesundheitsschutz (z.B. die Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsbeauftragte), Belastungsgrade für vier Hauptbereiche des Körpers mit Punkten zu bewerten. Daraus können Maßnahmen zur Verbesserung der Ergonomie abgeleitet werden. „Uns wurde die Methode in einem Workshop präsentiert und erläutert. Seither bewerten wir Arbeitsplätze selbst, das geht schnell und hat schon viele Verbesserungen gebracht, etwa an den Arbeitsplätzen im Versandbereich“, bilanziert Rainer Bartsch zufrieden.



Rainer Bartsch, stellv. Betriebsratsvorsitzender bei VOSS Automotive

Arbeitsschutz integriert bei Heidelberger Druckmaschinen (Wiesloch)

Wo jetzt der neue Ausbildungsbereich in einem modernen Glas- und Stahlbau untergebracht ist, stand eine Werkshalle aus den 1960er Jahren. „Das Gebäude ist toll, aber natürlich gibt es immer etwas, was man beim nächsten Mal besser machen will“, sagt der stellvertretende BR-Vorsitzende Ralph Arns. Der durchdachte Bau beherbergt im hellen Erdgeschoss die mechanische Ausbildung, im 1. Stock ist die Elektronik am Werk. Dort geht es leise zu, die Auszubildenden umgibt die nötige Ruhe für komplexe Aufgaben – etwa beim Schreiben von Programmen. „Wir wollten unsere Vorstellungen für eine gute Ausbildung in die Bauplanung einbringen, also zu einem Zeitpunkt, wo

Änderungen etwas Zeit, Bleistift und Radiergummi kosten“, so Arns. Der Betriebsrat setzte sich mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der IG Metall an einen Tisch. Gestaltungsansprüche für den Ausbildungsbereich aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wurden in einem Tagessseminar zusammengestellt. Präventiver Arbeitsschutz unterliegt der Mitbestimmung nach § 87 (1) Ziff. 7 BetrVG. „Und wir standen nicht mit leeren Händen da“, beton Arns, „sondern hatten Mindeststandards für eine gute Ausbildung parat. Das hat unsere Verhandlungsposition mit der Geschäftsleitung gestärkt.“



Ralph Arns (rechts außen), stellvertretender BR-Vorsitzender Heidelberger Druckmaschinen mit der JAV

Befragung mit dem Stress-Bürometer bei Volkswagen (Baunatal)

Auch Angestellte arbeiten in engen Takten, Büroarbeit wird immer belastender: „Viele Beschäftigte kritisierten in Gesprächen Platzmangel und Arbeitsstress“, berichtet VW-Betriebsrat Thomas Frye. Das Dilemma: Die Kritik kommt oft aus dem Bauch heraus. „Wir haben deshalb eine Umfrage mit dem Stress-Bürometer der IG Metall durchgeführt, um Arbeitsbedingungen und typische Belastungen systematisch zu erheben“, so Frye. Die Ergebnisse wurden später in den Einheiten wie Planung oder Vertrieb vorgestellt und mit den Angestellten breit diskutiert. Beanstandet wurden Enge, Störungen und Lärm, Probleme mit der Arbeitszeit, der Leistungsverdichtung und dem Projektmanagement: schlechte Absprachen führten etwa zu Doppelarbeiten. Nach Verhandlungen mit der Geschäftsleitung werden jetzt Maßnahmen umgesetzt. Der Neubau von „Büros der Zukunft“ – mit allen nötigen Ausstattungsstandards ist vorgesehen. Neue Projektmanagement-Prozesse sind in der Probephase. Der BR bestimmt und gestaltet alle Planungen mit. Andere VW-Standorte haben mit Befragungen nachgezogen, „Gute Arbeit im Büro“ nimmt Fahrt auf.



Thomas Frye, Betriebsrat bei Volkswagen

Qualifiziert im Arbeitsschutz: Bildung für neugewählte Betriebsräte

Seminare

Beschäftigte sind auf handlungsfähige Betriebsräte angewiesen, die ihre Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte genau kennen und durchsetzen. Gerade in schwierigen Situationen ist für Beschäftigte erfahrbar, wie wertvoll top-qualifizierte Betriebsräte sind.

Die IG Metall mit ihren Bildungsstätten ist für diese Aufgabe die erste Adresse, um betriebliche Interessenvertreter/innen fit zu machen für ihr Engagement in den Betrieben. Denn in die Bildungsarbeit fließt der Erfahrungsschatz einer großen, erfolgreichen Gewerkschaft ein, die seit Jahrzehnten auch in der Weiterbildung und Qualifizierung für offensive Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit steht.

Für neugewählte Betriebsräte ist es wichtig, rasch im Amt Fuß zu fassen und die passenden Schulungen zu finden. Viele IG Metall-Verwaltungsstellen bieten Arbeits- und Gesundheitsschutzseminare an. Sie sind sehr empfehlenswert, um sich einen Überblick über das Themenfeld zu verschaffen. Darauf aufbauend gibt es auf zentraler Ebene eine Vielzahl von Seminaren zu spezielleren Themen wie Gefahrstoffe, psychische Belastungen oder Ergonomie.

www.igmetall.de (>Seminare)

Wo finde ich was? Infomaterial 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 **Technischen 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



© Thomas Platzmann, freiberuflicher Karikaturist, Cartoonist, Illustrator. Diese Karikatur fertigte er für den Anti-Stress-Kongress der IG Metall an.

Impressum: Herausgeber: IG Metall Vorstand · Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz · Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main · Verantwortlich: Hans-Jürgen Urban · Redaktion: Nils Bolwig, Andrea Fergen, Heinz Fritsche, Detlef Gerst, Susanne Jasper, Petra Müller-Knöß, Manfred Scherbaum · Gestaltung: www.elisabethdoetzer.de · Titelbild © Heinz Fritsche

IG Metall-Produktnummer: 20446-49806