

Redebeitrag zum Arbeitsschutztag 2007

Lilo Rademacher,

1. Bevollmächtigte, IG Metall Verwaltungsstelle Friedrichshafen-Oberschwaben

Mehr als 10 Jahre Arbeitsschutz, wo stehen wir?

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Stress, psychische Belastungen, Krankenquoten, die immer niedriger werden aus Angst vor Arbeitslosigkeit, das schändliche Gesetz „Rente mit 67“, eine Zunahme von Schichtarbeit, Wochenendarbeit, Arbeit rund um die Uhr, Zunahme von prekären Arbeitsverhältnissen, Unter- und Überforderung von Menschen im Arbeitsalltag so sieht es heute vielfach in den Betrieben aus.

Der Job wird immer anstrengender, Stress nimmt zu. „Länger, härter, schneller“ ist die Devise der Arbeitgeber.

„**Gute Arbeit**“ für viele ein Fremdwort - angesichts von ausufernden Leistungsbedingungen, von Leistungsdruck, von schlechten Arbeitsbedingungen, von Arbeiten ohne Ende, von Hetze, von Belastungen und größeren Gesundheitsrisiken.

Hintergrund für diese Bedingungen ist der immer aggressiver werdende Shareholder-Kapitalismus, der in der Suche nach dem größtmöglichen Profit immer maßloser in den Arbeitsanforderungen wird.

Die „atmende Fabrik“, so heißt es bei den Arbeitgebern, mit höchst flexiblen Arbeitsverhältnissen, mit Leiharbeitern, somit mit Menschen 2. und 3. Klasse in den Betrieben, mit höchsten Leistungsanforderungen, die die Menschen auspressen, mit Arbeitszeiten, die immer ausgedehnter werden.

Verlagerung von Marktschwankungen und Marktrisiken auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nichts anderes haben wir heute zu Tage in den Betrieben.

Gesundheitliche Risiken werden verschärft.

Das Arbeitsschutzgesetz ist seit 1996 in Kraft und es hat die Zielsetzung, menschengerechte Arbeitsbedingungen und Prävention in den Mittelpunkt

zu stellen und nicht den traditionellen Arbeitsschutz im Sinne von technischer Arbeitssicherheit und Unfallverhütung.

Also, so will es das neue Arbeitsschutzgesetz, soll eine Verbesserung des Gesundheitsschutzes erreicht werden und dieser Gesundheitsschutz nicht rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet sein.

Menschgerechte Arbeitsgestaltung, wie im § 2 des Arbeitsschutzgesetzes gesagt, ist festgelegt in arbeitswissenschaftlichen Leitlinien und Normen. Mit menschengerechter Arbeitsgestaltung meinen wir Gestaltung der Arbeitsbedingen mit Arbeitszeiten, mit einer Arbeitsorganisation und mit Leistungsbedingungen, die den Menschen gerecht werden und nicht dem Profit.

Zentral im Arbeitsschutzgesetz ist § 5 mit seinen Gefährdungsbeurteilungen, wo auch – und dies ist etwas Neues – die psychischen Belastungen ermittelt werden müssen. Sie müssen bewertet und aus der Bewertung müssen Maßnahmen abgeleitet werden.

Das Arbeitsschutzgesetz verlangt diese Beurteilung von psychischen Belastungen, die Beurteilung von Gefährdungen, die sich aus Arbeits- und Fertigungsverfahren, aus Arbeitsabläufen und Arbeitszeiten und auch durch unzureichender Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten ergeben können.

Psychische Belastungen sind alles, was von außen auf den Menschen wirkt, ihn psychisch beeinflusst. Dies kann u.a. sein: ständige, dauernde Aufmerksamkeit an hoch komplizierten Maschinen, zunehmende Schichtarbeit und Gefährdungen, die sich daraus für die Gesundheit ergeben, schlechtes Betriebsklima, Lärm, klimatische Bedingungen in Fabrik und Büro, aber auch gesellschaftliche Faktoren, wie Arbeitslosigkeit, die zu Sorgen und Ängsten bei den Menschen führen.

All diese psychischen Belastungen führen zu Stress, zu chronischer Überforderung. Zentrales Instrument im Arbeitsschutzgesetz ist die Gefährdungsbeurteilung, die regelmäßig und wiederholt – auch wenn keine konkreten gesundheitlichen Gefährdungen vorliegen – durchzuführen ist.

Somit können Gefährdungsbeurteilungen als so genannte Präventionsspiralen genutzt werden und sollten einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess beinhalten.

Kolleginnen und Kollegen, wie dies im Betrieb umgesetzt werden kann, werden wir noch hören von Wolfgang Alles, Praktiker aus dem Betrieb und Max Geray von seiner Tätigkeit als Wissenschaftler und Berater von Betriebsräten.

Zentral in den Regelungen des Arbeitsschutzes - des betrieblichen Gesundheitsschutzes ist das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG.

Das BAG hat dieses Mitbestimmungsrecht in seiner Entscheidung vom 06.06.2004 nachdrücklich bestätigt. Hierzu wird Ulrich Faber kompetent eine Bewertung vornehmen.

An uns liegt es, Kolleginnen und Kollegen, Betriebsvereinbarungen zu schließen über die Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen, über die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes mit all seinen Normen, um dem Ziel einer menschengerechten Arbeitsgestaltung näher zu kommen.

Und wenn wir zu keiner Betriebsvereinbarung in freien Verhandlungen kommen, dann ist die Einigungsstelle eine Lösung. Aber hier Kolleginnen und Kollegen, dürfen wir das Instrument der Einigungsstelle nicht isoliert betrachten, sondern wir müssen es einbinden in unsere gesamte Betriebspolitik.

Eingebunden müssen bei Fragen der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes nicht nur die gesamten Betriebsratsgremien, sondern auch die VL aber auch die Beschäftigten, die ja die besten Kenner der vorherrschenden Arbeitsbedingungen sind.

D.h. Arbeitsschutz kann nur im Sinne der Menschen gelöst werden, wenn wir beteiligungsorientiert vorgehen. So verstanden, Kolleginnen und Kollegen, ist die Gefährdungsbeurteilung mit einem ganzheitlichen Ansatz versehen, der die Arbeitsorganisation, die Arbeitsgestaltung, die Arbeitsumgebung, die psychischen und physischen und mentalen Gefährdungen einbezieht.

Damit – liebe Kolleginnen und Kollegen – ist das Arbeitsschutzgesetz mit seinem zentralen Instrument „Gefährdungsbeurteilungen“ ein wichtiges Instrument zum Thema „**Gute Arbeit**“.

„**Gute Arbeit**“ heißt für uns alle: Schutz vor Überlastung, z.B. durch Leistungsbegrenzung.

Hier möchte ich auf unsere Aufgaben verweisen, die wir im Hinblick auf neue Leistungsvereinbarungen mit unserem ERA-Tarifvertrag haben. Denn hier können wir, wenn wir die Methode „Kennzahlen“ wählen und die hier verankerten Mitbestimmungsrechte zu Grunde legen, eine Eingrenzung des Leistungsdruckes erreichen und damit einen vorzeitigen Gesundheitsverschleiß verhindern.

„**Gute Arbeit**“ heißt: Arbeitszeiten in den Betrieben, die die Menschen nicht kaputt und krank machen. Als Grundlage muss die Ermittlung ungünstiger Arbeitszeiten dienen und die Einschränkung dieser ungünstigen Arbeitszeiten muss die Folge sein. Die Schichtarbeit muss kürzere Nachtschichten beinhalten und ein Rückfahren von Mehrarbeit muss die Forderung beinhalten, neues Personal einzustellen.

Wir haben gerade jetzt in den boomenden Zeiten die Möglichkeit, hier einen Schritt voranzugehen.

Aber „**Gute Arbeit**“ in Bezug auf Arbeitszeiten heißt, auch den Menschen Zeitsouveränität zu geben, und dies gerade angesichts von überbordenden Zeitkonten, wo sich dann noch die Vorgesetzten aufspielen, und den Beschäftigten keinen Abbau ihrer Zeitkonten gewähren wollen.

An dieser Stellen, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, möchte ich erwähnen, dass es auch notwendig ist, ungewöhnliche Wege zu gehen.

Bei der ZF wird z.Z. ein Modell in die Umsetzung gebracht, was befristet und auf freiwilliger Basis Arbeitszeiten von 2 x 8 Std. gleich 16 Std. am Samstag und am Sonntag vorsieht, bei einer Bezahlung von 35 Stunden.

Dies hängt damit zusammen, dass eine Auftragslage, die ins Unermessliche hoch gegangen ist – 290 000 Getriebe müssen in diesem Jahr die Fabrik verlassen – die Bereitschaft auf Arbeitgeberseite erhöht hat, solchen nicht gerade kostengünstigen Arbeitszeitmodellen zuzustimmen.

Ein solches Modell bietet Menschen, die älter sind Entlastung. Es bietet Menschen, die in dieses Modell reingehen, die Möglichkeit, während der Woche sich um ihre Kinder zu kümmern oder ein Häuschen zu bauen oder an Vereinsaktivitäten und Weiterbildung teilzunehmen.

Klar, das negative ist die Wochenendarbeit, aber sie ist wesentlich kürzer und sichert durch gleiche Bezahlung den Lebensunterhalt.

„**Gute Arbeit**“, heißt z.B. Betriebsklimaanalysen zu veranlassen und daran die Menschen zu beteiligen. Denn Kommunikation, die oft als Mangel bei solchen Analysen zutage kommt, muss verstärkt werden, um damit auch die Motivation zu heben.

„**Gute Arbeit**“, heißt aber auch Qualifizierung der Beschäftigten in den Betrieben.

Hier meine ich insbesondere diejenigen, die am Stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen sind – An- und Ungelernte. Wir haben unseren Tarifvertrag Qualifizierung und er muss hier als Instrument eingesetzt werden.

„**Gute Arbeit**“ mit Qualifizierung zu erzielen, wendet sich aber auch an die Führungskräfte. Denn diesen mangelt es oft eklatant an sozialen Kompetenzen.

„**Gute Arbeit**“ heißt aber auch, den Stress einzudämmen, in dem in Gefährdungsbeurteilungen umfassend die psychischen Belastungen ermittelt werden.

„**Gute Arbeit**“ heißt aber auch, alternsgerechte Arbeit, d.h. Schaffung von Arbeitsbedingungen, die nicht verschleißend sind und Treffen von Maßnahmen, die Menschen, die krank geworden sind, wieder eingliedern und Maßnahmen, die lernförderlich sind und somit für eine ausbalancierte Altersstruktur sorgen.

Qualifizierung in jedem Lebensalter, abgestellt auf die jeweilige Altersstruktur, das ist u.a. Prävention über ein ganzes Arbeitsleben hinweg.

„**Gute Arbeit**“ heißt aber auch gesünder arbeiten und dafür steht unsere IG Metall. Deswegen darf Arbeitsschutz nicht das Feld von wenigen Spezialisten in den Betrieben sein.

„**Gute Arbeit**“ heißt menschengerechte, alterns- und leistungsgerechte Arbeit. Dies muss für alle Bereiche unserer Betriebspolitik gelten. Ich meine aber, dies muss auch für unsere Tarifpolitik gelten.

D.h. wir müssen unsere tarifpolitischen Ansätze im Bezug auf eine ganzheitliche Betrachtungsweise erweitern. Wir müssen die Beschäftigten als Akteure in unsere Handlungen einbeziehen. Dann werden wir auch vorwärts kommen.

„**Gute Arbeit**“ heißt Arbeit, die leistungsgerecht ist, die für Jung und Alt gesundheitsverträglich ist, die Motivation fördert, die qualifiziert ist und die somit uns allen Spaß macht.

IG Metall
Verwaltungsstelle Friedrichshafen-Oberschwaben

ra/ho

Oktober 2007