



| Vorstand

Arbeitshilfe des Projekts Gute Arbeit und des ERA-Projekts

ERA
Projekt



ERA und Gute Arbeit

Herausgeber

IG Metall Vorstand
Projekt Gute Arbeit und das ERA-Projekt
in Zusammenarbeit mit dem IG Metall-Bildungszentrum Sprockhövel
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
Marina Steinhardt
Tel.: -Nr. 069/6603-2203

Autoren

Christian Brunkhorst, IG Metall Vorstand, FB Tarifpolitik, Frankfurt am Main
Andrea Fergen, IG Metall Vorstand, Frankfurt am Main
Brigitte Kurzer, IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel
Manfred Scherbaum, IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel

Redaktion

Christian Brunkhorst, IG Metall Vorstand, FB Tarifpolitik, Frankfurt am Main
Andrea Fergen, IG Metall Vorstand, Frankfurt am Main
Brigitte Kurzer, IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel
Manfred Scherbaum, IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel

Gestaltung

Ulrike Emrich, IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel
Christina Flügge, IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel

Verantwortlich

Berthold Huber, Wolfgang Rhode

Inhalt

Einleitung	Seite	2
Teil 1: Physische und psychische Belastungen in Tarifverträgen und im Arbeitsschutz	Seite	5
Teil 2: Welche einschlägigen Regelungen enthält bzw. erfordert ERA?	Seite	13
Teil 3: Entgeltaufbau: Ansatzpunkte für Entgeltsicherung	Seite	17
Teil 4: Vorgehensweise bei der betrieblichen ERA-Einführung und Anknüpfungspunkte für das Thema <i>Belastung</i>	Seite	19
Schaubild „Entgeltaufbau: Ansatzpunkte für Entgeltsicherung“	Seite	20
Schaubild „Betriebliche ERA-Umsetzung“	Seite	21

Einleitung

Mit dieser Arbeitshilfe verfolgen wir das Anliegen, Ideen, Ansatzpunkte und Gestaltungsvorschläge vorzustellen, mit denen der Prozess der betrieblichen ERA-Umsetzung mit dem Projekt „Gute Arbeit“ und Ansätzen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verzahnt werden kann.

Schon hören wir die Stimmen: „Ihr habt uns gerade noch gefehlt. Wir haben genug zu tun, zu viele drängende Probleme, und sind froh, wenn wir im Rahmen der ERA-Umsetzung ohne Entgeltverluste für die Beschäftigten herauskommen. Da fehlt uns der Gesundheitsschutz gerade noch!“

Gerade weil die Arbeit der Interessenvertretungen immer schwieriger wird, wenden wir uns nicht nur an die tarifpolitischen BetriebspraktikerInnen. Wir verbinden mit dieser Arbeitshilfe die Hoffnung, viele Akteure für das Regelungsfeld von arbeitsbedingten Belastungen zu gewinnen.

Vor allem aber geht es uns darum deutlich zu machen, dass die Verbindung der beiden betrieblichen Handlungsfelder Tarifpolitik und Arbeits- und Gesundheitsschutz letztendlich die Arbeit „erleichtert“, denn eine genauere Ermittlung und Beurteilung der Belastungsfaktoren ist unumgänglich. Die Gefährdungsbeurteilung kann „Doppelarbeit“ ersparen und somit Synergieeffekte für den ERA-Eingruppierungsprozess und den Gesundheitsschutz ermöglichen.

Gleichzeitig möchten wir auch die Arbeits- und GesundheitsschützerInnen ermutigen, sich aktiv in den ERA-Einführungsprozess einzumischen!

Unumstritten ist, dass wir unseren Kolleginnen und Kollegen im Rahmen der ERA-Einführung das Einkommen sichern müssen. Ebenso notwendig ist es aber auch, ihre zunehmenden Arbeitsbelastungen zu begrenzen, damit sie ihre Arbeitskraft überhaupt noch verkaufen können.

Dabei liegen natürlich einige Zielkonflikte auf der Hand. Eine Interessenvertretung kann sich bei dem Drängen auf Belastungs-Abbau anstelle von Bezahlung Widersprüche und Probleme einhandeln. Die Schwierigkeit, dass unter Umständen erst eine **Kombination** aus Grundentgelt und Zulage für Belastung und Erschwernisse die Höhe des alten Grundentgelts für eine bestimmte Beschäftigtengruppe ergibt, verlangt bei der ERA-Umsetzung eine genaue und systematische Vorgehensweise.

Die spannenden Fragen lauten also:

- ▶ Kann es nicht Synergieeffekte (positive Wirkung, die sich aus der Zusammenarbeit zweier Arbeitsfelder ergibt) bei der Belastungsermittlung nach ERA mit den Ansätzen der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz geben?

- ▶ Müssen wir nicht prüfen, ob ein Belastungsabbau ohne Einkommensverlust möglich ist? Damit ist z.B. gemeint: Es sollte versucht werden, durch eine genaue Arbeitsbereichsbeschreibung mit der Summe aus Grundentgelt (Entgeltgruppe plus ggf. Zusatzstufe) und einer Vereinbarung eines Leistungsanteils ein Entgelt zu erreichen, das dann keine Belastungszulagen zur Absicherung der bisherigen Verdiensthöhe mehr benötigt.
- ▶ Könnte es uns auf diesem Weg nicht gelingen, die Bandbreite unterschiedlicher Belastungsarten und ihre Kombinationswirkungen in den Blick zu bekommen?
- ▶ Haben wir gar die Chance, Belastungen von Beschäftigtengruppen ans Tageslicht zu befördern, die in der Vergangenheit und heute als „belastungsfrei“ galten wie z.B. der Angestelltenbereich? Die „alten“ Tarifverträge sahen keine Regelungsansätze über Belastungen im Angestelltenbereich vor.

Es ist also wichtig, die Belastung nicht voreilig zu Geld zu machen.

Alle Tarifverträge regeln Belastungen: Belastungen der Muskeln, Sinne und Nerven oder hohe körperliche Belastungen, Reizarmut und besonders starke Umgebungseinflüsse.

Leider haben wir aber in keinem Tarifvertrag eine Bezugnahme auf das Arbeitsschutzgesetz mit sei-

nen Instrumentarien der Gefährdungsbeurteilung (§§ 3-6 ArbSchG). Wenige Tarifverträge sehen Regelungen über ein Ermittlungsverfahren vor und auch nicht alle Tarifverträge haben ein „Gebot“ zur Vermeidung oder Minderung von Belastungen.

Wie auch immer die konkreten tarifvertraglichen Formulierungen lauten, die Interessenvertretung muss eine Belastungsermittlung vornehmen, entweder um sie durch geeignete Maßnahmen zu beseitigen oder zu mindern oder um sie schlechtestenfalls bezahlen zu lassen.

Das ArbSchG fordert die Beseitigung oder die Reduzierung der arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und es bleibt ein Widerspruch, wenn wir betriebspolitisch eine Belastungszulage „erstreiten“. Viele der neuen Tarifnormen haben eine wichtige Gemeinsamkeit: Sie fordern Belastungsabbau vorrangig vor Kompensation.

Neben diesem Abwägen der Instrumente des Tarifvertrages und denen des Arbeitsschutzgesetzes gibt es aber viel handfestere Anlässe, sich diesem Problem zu stellen. Dies sind die Arbeitsbedingungen der Menschen selbst!

Nachdem zahlreiche körperliche Belastungen in der Arbeitswelt in den vergangenen Jahrzehnten zurückgegangen sind, verharren sie seit einiger

Zeit auf einem konstant hohen Niveau oder zeigen sogar wieder eine aufsteigende Tendenz!

Gleichzeitig haben die psychischen Belastungen drastisch zugenommen! Psychische Belastungen und Stress nehmen in allen Bereichen der Arbeitswelt zu. Psychische und physische Belastungen bilden außerdem einen dichten Problemkomplex und verstärken sich gegenseitig.

Zahlreiche Studien, vor allem aber die Erfahrungen unserer KollegInnen belegen, dass alle Beschäftigtengruppen in den verschiedensten Bereichen und Tätigkeiten in hohem und wachsendem Maße unter Leistungs- und Termindruck leiden. Sie müssen vielfach mehrere Arbeiten gleichzeitig bewältigen, haben häufige Unterbrechungen bei der Arbeit zu verkraften, fürchten wegen hoher finanzieller Risiken bereits kleine Fehler, müssen sich ständig in neue Aufgaben hineindenken und arbeiten häufig bis an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit. Zu den aufgeführten Belastungen gesellt sich in der Regel noch eine weitere Belastungsart. Seit geraumer Zeit können wir in vielen Betrieben eine Entgrenzung von Arbeitszeiten feststellen. Jedoch nicht nur die tatsächlichen Arbeitszeiten, sondern auch Schicht- und Wochenendarbeit haben in den letzten Jahren zugenommen. Die Arbeitszeit ist selbst ein Faktor psychischer Belastungen und gleichzeitig immer auch die Expositionszeit für weitere physische und psychische Belastungen. (Exposition: Grad der Gefährdung für einen Organismus, der sich aus der Häufigkeit und Intensität aller äußeren Krankheitsbedingungen ergibt, denen ein Organismus ausgesetzt ist.)

Diese Tatbestände allein sollten für uns schon Anlass sein, alle Möglichkeiten für einen Belastungsabbau sorgfältig zu prüfen und zu nutzen.

- ▶ Der erste Teil dieser Arbeitshilfe befasst sich mit dem Belastungsbegriff, wie er uns in der Tarifvertragswelt begegnet, und stellt das arbeitswissenschaftliche Belastungs-Beanspruchungs-Konzept des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einschließlich der psychischen Belastungen in Konturen vor.
- ▶ Im zweiten Teil finden wir das Instrumentarium der TarifpolitikerInnen, über die Regelungen zu den Entgeltgrundsätzen der Leistungsintensivierung entgegenzuwirken und somit einen quantitativen Belastungsabbau bei Überforderung bewirken zu können. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz im Rahmen von betrieblichen Bildungsmaßnahmen eröffnen den Blick, qualitativen Belastungsabbau im Bereich der Überforderung vorzunehmen.
- ▶ Im dritten Teil finden wir die Erklärung des Entgeltaufbaus, um Ansatzpunkte für eine Entgeltsicherung jenseits der Belastungszulagen zu erreichen.
- ▶ Im vierten Teil wird ein Vorschlag unterbreitet, welche Schrittfolge bei der betrieblichen ERA-Umsetzung gewählt werden kann, und Anknüpfungspunkte zum Thema Belastungen sind dargestellt.

Teil 1 **Physische und psychische Belastungen in Tarifverträgen und im Arbeitsschutz**

Arbeitsschutz und Tarifpolitik sind zwei Handlungsfelder, die traditionell weitgehend unabhängig voneinander agieren. Das gilt sowohl für die betriebliche Interessenvertretungsarbeit als auch für gewerkschaftliche Gremien und ihre Strategiebildung.

In beiden Arbeitsfeldern hat sich im Umgang mit dem Thema Belastung ein spezifischer Zugang herausgebildet: mit eigenen Zielen, Definitionen, Methoden, Instrumenten, rechtlichen Rahmenbedingungen usw. So sind aus dem traditionellen Blickwinkel der TarifpolitikerInnen Belastungen vor allem als Argument für verschiedene Entgeltbegründungen von Bedeutung. Hierbei geht es dann um Belastungszulagen oder um eine höhere Eingruppierung. Der Arbeitsschutz hat zum Ziel, Belastungen abzubauen.

Aus dieser Situation heraus sind wechselseitige Vorwürfe, Missverständnisse und Blockaden an der Tagesordnung.

Ein genauer Blick würde aber zeigen:

1. Beide arbeiten am gleichen Gegenstand, wenn auch mit unterschiedlicher Intensität, Schwerpunktsetzung und Instrumenten.
2. Beide sind aufeinander angewiesen, wenn sie im Betrieb erfolgreich Politik machen wollen. Der Arbeitsschutz wird keine nachhaltigen betriebliche Erfolge erzielen, wenn er als ein Konzept gegen die finanziellen Interessen der

Beschäftigten wahrgenommen wird. Auf der anderen Seite verstößt ein tarifpolitischer Ansatz, der Gesundheit zu Geld macht, auf Dauer gegen die Interessen der Beschäftigten. Und zwar sowohl gegen das Interesse an humanen Arbeitsbedingungen als auch gegen das Interesse, langfristig ein angemessenes Einkommen sicherzustellen.

3. Beide müssen sich mit einem gewachsenen betrieblichen Alltagsverständnis von Belastung auseinandersetzen, das oftmals nur körperliche Belastungen oder sogar ausschließlich Muskelbelastungen etwa durch schwere Arbeit erfasst. Dies wird aber nicht der Vielfalt heutiger Belastungen in der Arbeitswelt gerecht. Deshalb gibt es seit langem Versuche in beiden Handlungsfeldern, das Belastungsverständnis zu erweitern.

Wie weit die gewerkschaftliche Interessenvertretungsarbeit von einer systematischen und integrierten Vorgehensweise in beiden Handlungsfeldern häufig entfernt ist, zeigt die Frage der ERA-Einführung. Im Rahmen der Forderungserstellung haben die GesundheitsschützerInnen zu wenig ihre Sichtweise eingebracht und oft fehlt eine Nähe zum tarifpolitischen Instrumentarium, insbesondere der Leistungs politik und der Arbeitszeit politik. Der Vorwurf der GesundheitsschützerInnen an die Adresse der TarifpolitikerInnen lautet: „Ihr wollt nicht ernsthaft die Belastungen abbauen und ihr habt einen verkürzten Belastungsbegriff, der nur auf körperliche Belastung zielt.“ Aus Sicht der be-

trieblichen ERA-ExpertenInnen dominiert häufig ein strategischer Ansatz, der das Thema Belastung aus Angst vor Einkommensverlust bewusst ausblendet. Gängige Begründung: „In den letzten Jahren wurden im Betrieb Belastungen abgebaut. Jede Debatte darüber weckt schlafende Hunde!“ Oder: „Wenn wir jetzt über Belastungen reden, dann baut der Arbeitgeber sie ab und wir verlieren Geld!“ Die Hinweise der GesundheitsschützerInnen werden bei den Befürwortern dieser „Vogel-Strauß-Strategie“ als kontraproduktiv gewertet.

Diese wechselseitige Blockade wird sich nur auflösen lassen, wenn zunächst eine Verständigung über den Belastungsbegriff hergestellt wird. Nur so lassen sich Missverständnisse ausräumen. Zum Zweiten ist für die weitere Strategiebildung der Interessenvertretung eine Einschätzung der Belastung in den einzelnen Bereichen unerlässlich. Hierfür müssen praktikable Verfahren gefunden werden.

Was sind Belastungen?

Zugänge aus Sicht der Tarifpolitik und des Gesundheitsschutzes

In der **Tarifpolitik** und der entsprechenden Rechtsprechung wurde das Verständnis von körperlichen Belastungen im Laufe der Zeit breiter gefasst. Das Bundesarbeitsgericht hat den Begriff

von körperlichen Belastungen so ausgelegt, dass darunter alle Umstände fallen, die auf den Menschen belastend einwirken und zu körperlichen Reaktionen führen können.

Solche Belastungen können zum Beispiel sein:

„Ausschließlich stehende Tätigkeiten, notwendige Körperhaltung, taktgebundene, repetitive Arbeit, nervliche Belastungen und Lärmeinwirkungen ...“

(BAG vom 27.4.1988 4AZR707/87 und 4AZR713/87)

„Notwendige Körperhaltung, taktgebundene und repetitive Arbeit, nervliche und sensorische Belastung, Lärm und sonstige Umwelteinwirkungen, soziale Belastungsfaktoren ... „

(BAG vom 29.7.1992 4AZR502/91)

Auf der Basis dieser Rechtsauffassung haben die Tarifvertragsparteien in der Metall- und Elektroindustrie in den neuen Entgeltrahmenregelungen diesen breiten Begriff von körperlichen Belastungen festgehalten und gleichzeitig das Ziel definiert, dass diese Belastungen auf Dauer zu keinen Gesundheitsschäden führen dürfen.

In den Tarifverträgen finden sich etwa folgende Formulierungen zu Belastungen:

ERA Küste

Das Entgeltrahmenabkommen Küste nimmt im § 13 wie folgt auf das Thema *Belastungen*

Bezug:

Belastungszulagen sind zu zahlen, soweit bei Arbeiten Belastungen der Muskeln, der Sinne und Nerven, aus Umgebungseinflüssen im einzelnen oder zusammen vorliegen, die in nennenswertem Maße über die normalerweise auftretenden Belastungen hinausgehen.

Zu diesen drei *Belastungs*-Formen (Muskeln, Sinne und Nerven, Umgebungseinflüsse) werden anschließend kurze Erläuterungen gegeben.

ERA Baden-Württemberg

Der ERA Baden-Württemberg beinhaltet in Anhang 2, § 3 folgende Norm:

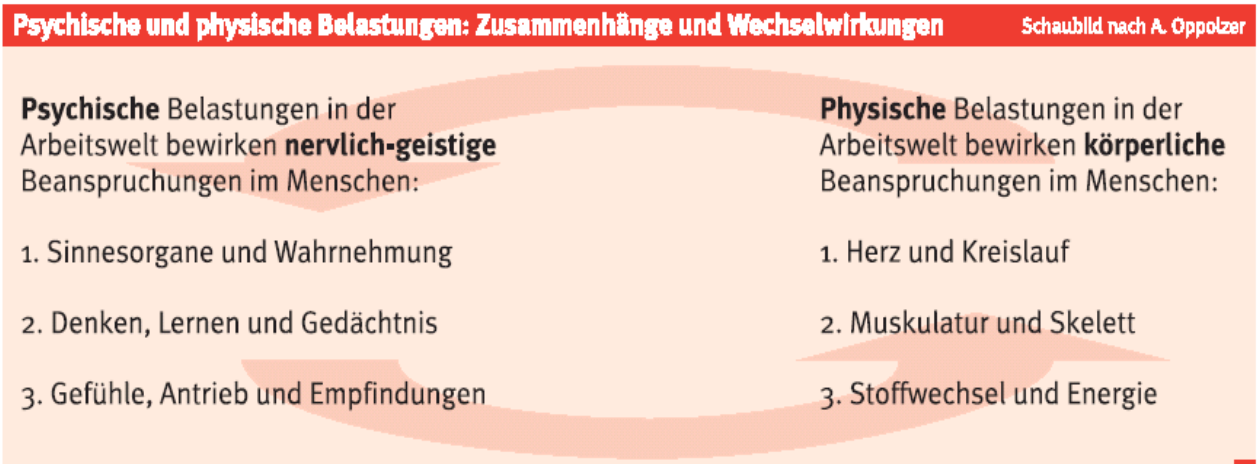
Zulagerelevante Belastungsarten im Sinne dieses Tarifvertrages sind Belastungen

- der Muskeln
- durch Reizarmut
- durch Umgebungseinflüsse

Auch hier erfolgen anschließend Erläuterungen zu den drei Punkten aus der Aufzählung, wobei der dritte Punkt neben Lärm weitere „klassische“ Faktoren wie Schmutz, Fett, Öl, Hitze, Kälte, Zugluft etc. beinhaltet.

In der **Arbeitswissenschaft und im modernen Arbeitsschutzrecht** (Arbeitsschutzgesetz von 1996 sowie weitere Rechtsverordnungen wie die zur Bildschirmarbeit) ist ebenfalls dem Wandel und der Erweiterung von Belastungen Rechnung getragen worden. Dabei wird zwischen **körperlichen (physischen) und geistig-seelischen (psychischen Belastungen)** begrifflich unterschieden, wobei in der Regel beide Belastungsarten gemein-

sam und miteinander verschränkt auftreten. Aus solchen Belastungen können sich gesundheitliche Gefährdungen ergeben. Nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) müssen Gefährdungen aus physischen wie aus psychischen Belastungen möglichst frühzeitig an der Quelle ermittelt sowie mit entsprechenden Maßnahmen vermieden werden.



Quelle: Handlungshilfe, Psychische Belastungen beurteilen - aber wie? (Hrsg. IG Metall Vorstand, Projekt Gute Arbeit, Frankfurt 2005)

Für den betrieblichen Praktiker ist angesichts der unterschiedlichen Belastungsdefinitionen entscheidend:

Das tatsächliche Belastungsspektrum in der Arbeitswelt ist umfassend und ganzheitlich zu erfassen und auf mögliche Gefährdungen für die Gesundheit der Beschäftigten zu bewerten. Eine Einschränkung von Belastungen auf körperlich-muskuläre widerspricht sowohl der tariflichen Rechtsauffassung als auch dem modernen Arbeitsschutzrecht.

Auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes, das aus der Umsetzung der europäischen Rechtsetzung zu Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit entstanden ist, ergeben sich neue Möglichkeiten und Instrumente, Gefährdungen aus dem breiten Belastungsspektrum zu bekämpfen.

Welche Definitionen und rechtlichen Grundlagen sind hierfür nutzbar?

Im Unterschied zum Alltagsverständnis wird in der Arbeitswissenschaft zwischen Belastungen und Beanspruchungen unterschieden:

- ▶ **Belastung** (was auf den Menschen einwirkt und in vielen Fällen messbar ist) und
- ▶ **Beanspruchung** (die konkrete Auswirkung auf den Menschen in Abhängigkeit von der persönlichen Arbeitsvoraussetzung).

Diese Unterscheidung gilt für physische (körperliche) wie für psychische (geistig-seelische) Belastungen bzw. Beanspruchungen.

Psychische Belastungen sind seit einigen Jahren auf Basis gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnis definiert und zwar in der Norm DIN EN ISO 10075: 2000 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“. In Teil 1 der Norm werden die negativen psychischen Beanspruchungsfolgen durch unzulänglich gestaltete Arbeitsbedingungen beschrieben. Teil 2 enthält Leitsätze zur Vermeidung bzw. Verringerung negativer psychischer Arbeitsbelastungen. Zu den negativen psychischen Beanspruchungsfolgen gehören zum Beispiel Ermüdung sowie ermüdungsähnliche Zustände, Monotonie, herabgesetzte Wachsamkeit und psychische Sättigung. In Teil 3 werden Prinzipien der Messung und der Erfassung von psychischen Belastungen angegeben.

Für den Begriff Stress gibt es in der Norm (noch) keine Definition, weil sich in der Wissenschaft historisch ganz unterschiedliche Stresstheorien entwickelt haben. Allerdings hat sich in der Arbeitspsychologie mittlerweile ein weitgehender wissenschaftlicher Konsens herausgebildet, der den Stand wissenschaftlicher Erkenntnisse zum Stressbegriff darstellt und für den Arbeits- und Gesundheitsschutz genutzt werden kann. In einer Veröffentlichung der Europäischen Kommission (Generaldirektion V, Brüssel 1997) wird arbeitsbedingter Stress definiert als „Reaktion auf ungünstige und schädliche Aspekte der Arbeit, des Arbeits-

umfelds und der Arbeitsorganisation. Stress ist ein Zustand, der durch hohe Aktivierungs- und Belastungsniveaus gekennzeichnet ist und oft mit dem Gefühl verbunden ist, man könne die Situation nicht bewältigen“.

Damit ist klar: Bei dem heute immer wichtiger werdenden Bereich der psychischen Belastungen geht es nicht in erster Linie um Themen wie psychische Störungen oder psychiatrische Erkrankungen. Es geht um die Auswirkungen und Einflüsse von konkreten Arbeitsbedingungen auf den Menschen, auf seine Psyche und seinen Körper. Die erwähnte DIN-Norm definiert psychische Belastungen als die „Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“. Eine psychische Beanspruchung ist - im Sinne der oben angeführten arbeitswissenschaftlichen Unterscheidung - die „unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien“.

Psychische Belastungen in der Arbeitswelt können beim Menschen negative Beanspruchungsfolgen auslösen, die dann bei mangelnden Bewältigungsmöglichkeiten zu gesundheitlichen Störungen und ernsthaften Erkrankungen führen können.

Wie werden Belastungen ermittelt?

Gleichgültig, ob aus dem Blickwinkel des Gesundheitsschutzes oder aus der Perspektive der betrieblichen Tarifarbeit eine Auseinandersetzung mit Belastung und Belastungsabbau stattfindet, für beide gilt, dass eine gute Strategiebildung und eine angemessene Umsetzung nur erreicht werden kann, wenn Belastungen ermittelt werden:

- ▶ Nur wenn die Interessenvertretung auch ein Bild von der Belastungssituation in den einzelnen Abteilungen oder Bereichen hat, können Prioritäten gesetzt und entsprechende Maßnahmen zum Belastungsabbau entwickelt werden.
- ▶ Auch kann man den Anforderungen der ERA-Tarifverträge nur nachkommen, wenn man weiß, welche Belastungen vorliegen. (Zu den unterschiedlichen Bestimmungen der ERA-Tarifverträge beachte Teil 2 dieser Arbeitshilfe.)
- ▶ Auch die Sicherung von Einkommen bei der ERA-Einführung verlangt eine Einschätzung der vorliegenden Belastungssituation. So zeigt die Erfahrung in vielen Betrieben, dass ein Teil der alten Argumente für eine Belastungszulage oder für eine höhere Eingruppierung wie

Umgebungseinflüsse, Lärm, Heben und Tragen usw. weggefallen ist.

Hierin sieht die Arbeitgeberseite ein Faustpfand, um Betriebsrat und Beschäftigte bei neuen Eingruppierungen zu drücken oder auch um eine Ermittlung der Belastungen zu verhindern. Eine genaue Analyse würde aber zeigen, dass neue Belastungen entstanden sind, zugleich auch höhere Anforderungen an Qualifikation, Verantwortung, Selbständigkeit usw. gestellt werden, die das bisherige oder gar ein höheres Eingruppierungsniveau rechtfertigen können.

Gleichgültig wie sich die konkrete Situation im Betrieb darstellt, immer gilt: Die Interessenvertretung braucht Klarheit über die Belastungssituation. Ohne diese ist sie auf Mutmaßungen angewiesen und kann auch den Strategien der Arbeitgeberseite nicht wirksam begegnen.

Mit welchen Methoden Belastungen ermittelt werden können, wird damit zu einer Schlüsselfrage, die nicht nur im Handlungsfeld des Gesundheitsschutzes, sondern auch in der Tarifpolitik von zentraler Bedeutung ist.

Zur Ermittlung physischer (körperlicher) Belastungen gibt es den längsten Erfahrungsvorlauf. Für solche Bereiche - wie sie das ArbSchG in § 5 Abs. 3, Ziffer 1 bis 3 aufführt, also Arbeitsstätte und Arbeitsplatz, physikalische, chemische und biologische Einwirkungen sowie die Gestaltung von Arbeitsmitteln - liegt eine Reihe bewährter Hilfen vor, die in Form von Fragebögen bzw. Checklisten von den Berufsgenossenschaften oder auch von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin u.a.m. zur Verfügung gestellt werden. (Wir empfehlen hierzu den „Leitfaden für die Gefährdungs-/Belastungsanalyse“, der von der VMBG [Metall-Berufsgenossenschaften] im Verlag Technik & Information herausgegeben wurde und bei der jeweils zuständigen BG bezogen werden kann. Für einzelne Betriebsarten wie z.B. Metallbearbeitung werden zusätzlich spezifische Gefährdungs-/Belastungs-Kataloge angeboten. Ihr Einsatz sollte allerdings in eine ganzheitliche Gefährdungsermittlung eingebettet werden.)

Für die Ermittlung von Belastungen, die das ArbSchG in § 5 Abs. 3 Ziffer 4 und 5 benennt und die sich aus der Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit, mangelnder Unterrichtung und fehlender Qualifikation ergeben, mussten in den letzten Jahren neue Erfahrungen gesammelt sowie praktikable Verfahren und Instrumente entwickelt und erprobt werden.

Dieser Komplex der psychischen Belastungen kann auf vielgestaltige Ursachen zurückgeführt werden, nämlich z.B.:

- ▶ Termindruck, Zeitdruck, Hektik;
- ▶ belastende Arbeitszeiten, Überstunden;
- ▶ Konflikte, Reibereien, Mobbing;

- ▶ unzureichende Qualifikation und Unterrichtung für die Arbeitsaufgaben;
- ▶ Erschwerungen, Unterbrechungen und Behinderungen in der Arbeit usw.

Da sich psychische Belastungen nicht messen lassen wie z.B. Lärmbelastungen und keine festen Grenzwerte bestehen, müssen andere - inzwischen erprobte - Ermittlungsmethoden eingesetzt werden. Dazu zählen:

- ▶ Schriftliche Befragung der Beschäftigten (Fragebögen);
- ▶ mündliche Befragungen (z.B. im Rahmen von Gesundheitsgruppen, -zirkeln oder ähnlichem);

- ▶ zusätzlich Fremdeinschätzung und Arbeitsplatzbeobachtung (z.B. mit Checklisten);
- ▶ ergänzende Auswertung aller bereits vorliegenden betrieblichen Daten (z.B. Unfall- und BK-Anzeigen, Krankenstand usw.).

Mittlerweile existieren zahlreiche Verfahren und Instrumente zur Ermittlung psychischer Belastungen, die von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in einer „Toolbox“ im Internet angeboten werden. (Toolbox: Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen

http://www.baua.de/prax/toolbox_inhalt.htm)

Allerdings kann die Vielfalt und Kompliziertheit mancher Vorgehensweisen auch den praktischen Umsetzungsprozess erschweren. Die IG Metall hat deshalb Verfahren für ein praktikables betriebliches Vorgehen entwickelt, die sich nicht allein auf externen Sachverstand stützen, sondern den Betriebsräten selbst Instrumente in die Hand geben, die sie mit dem Arbeitgeber aushandeln können. Dazu zählt der Einsatz eines einfach konstruierten, schriftlichen Fragebogens.

Zwei empfehlenswerte Fragebogen, die auf die jeweiligen betrieblichen Bedingungen angepasst werden müssen, werden in der Handlungshilfe der IG Metall: Psychische Belastungen beurteilen - aber wie? Eine betriebliche Handlungshilfe für Gefährdungsbeurteilungen, vorgestellt.

Für eine eigene Strategiebildung im Betriebsrat ist es allerdings nicht erforderlich, sofort eine umfassende Ermittlung aller Belastungen und somit arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen vorzunehmen!

Notwendig ist der Blick auf die wichtigen Bereiche! Das heißt, wir brauchen ein Verständnis von Belastungen, die in bestimmten Abteilungen, bei bestimmten Tätigkeiten besonders hoch sind. Dies kann bei ganz unterschiedlichen Beschäftigtengruppen und/oder Tätigkeiten der Fall sein. Somit geht es in einem ersten Schritt darum, einen Bereich, eine Beschäftigtengruppe auszuwählen und dann diesen Bereich, diese Tätigkeit oder Belastungsart als Pilotprojekt zum Ausgang der Ermittlung zu machen.

Teil 2 Welche einschlägigen Regelungen enthält bzw. erfordert ERA?

Im folgenden Abschnitt sollen die prinzipiellen Möglichkeiten aufgezeigt werden, über Regelungen zu *Belastung*, zu den *Entgeltgrundsätzen* sowie zu *Qualifizierung* etwas für den Belastungsabbau bei den Beschäftigten zu unternehmen. In diesem Zusammenhang werden auch Hinweise dazu gegeben, wie sich die bisherigen und die neuen Regelungsmöglichkeiten von einander unterscheiden.

Das Thema *Belastung*

In den bisher gültigen Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträgen finden wir im wesentlichen folgende Grundmuster von Regelungen:

- ▶ In *analytischen* Systemen sind Belastungen und Umgebungseinflüsse anhand verschiedener vorgegebener Merkmale zu bewerten. Diese Bewertung fließt in die Bewertung der insgesamt gestellten Anforderungen ein. Aus dieser Gesamtbewertung ergeben sich Arbeitswerte bzw. Arbeitswertgruppe (Lohngruppe) und damit Geld.
- ▶ Je nach konkreter Ausgestaltung reagieren *Analytik*-Systeme mehr oder weniger feinfühlig auf Veränderungen bei der Belastung, d.h. verbesserte Arbeitsbedingungen können sich in Form von Lohnverlust auswirken.

- ▶ In *summarischen* Systemen ist oftmals das Muster eingebaut, dass zunächst das Anforderungsniveau gemäß der abgeforderten Qualifikation zu bestimmen ist. Das Maß der Belastung kann dann den Anspruch begründen, gemessen hieran eine oder zwei Lohngruppen höher eingruppiert zu werden.
- ▶ In *summarischen* Systemen findet sich ebenfalls oft das Muster, dass Belastung gar nicht im Rahmen der Grundentgeltdifferenzierung (Eingruppierung) geregelt wird, sondern in einem separaten Zulagen-System.
- ▶ Für den Angestellten-Bereich finden sich in den Gehaltsrahmentarifverträgen keine Regelungen zu diesem Thema.

Die ERA-Tarifbestimmungen zu *Belastung* regeln in allen Fällen (außer den Tarifgebieten Berlin I und II),

- ▶ dass es *gemeinsam gültige* Regelungen für Gewerbliche und Angestellte zu diesem Thema gibt;
- ▶ dass Belastungen/Erschwernisse in einem *Zulagen*-System geregelt werden (und nicht mehr im *Grundentgelt*).

(In den Tarifgebieten I und II von Berlin und Brandenburg wurde von den Tarifparteien keine Regelung zu *Belastung* vereinbart.)

In den ERA-Regelungen finden sich folgende Grundmuster:

- ▶ Vorrangig ist der *Abbau* von Belastungen/ Erschwernissen zu betreiben.
- ▶ Die Belastungsarten sind entweder von den Tarifvertragsparteien im ERA bereits festgelegt oder sie müssen auf betrieblicher Ebene von den Betriebsparteien definiert werden.
- ▶ Auf der betrieblichen Ebene ist zu klären, wie die im Betrieb bestehenden Belastungen/ Erschwernisse zu bewerten sind.
- ▶ Ist ein Belastungsabbau nicht möglich, so hat ein Ausgleich in Geld zu erfolgen (je nach Tarifvertrag ist auch ein Ausgleich in Zeit möglich).
- ▶ Die Höhe dieses materiellen Ausgleichs ist entweder im Tarifvertrag definiert oder muss von den Betriebsparteien definiert werden.

Das Thema *Leistung*

Beim Thema *Leistung* geht es unter anderem um die Fragestellungen,

- ▶ ob Leistungsvorgaben überhaupt gemacht werden dürfen;
- ▶ wie hoch die abgeforderte Leistung ist;
- ▶ ob es Mitbestimmungs- und Reklamationsrechte gibt;

- ▶ welche Bezugsgrößen es für Leistung gibt;
- ▶ ob die Leistung gemessen oder beurteilt wird;
- ▶ wie viel Geld für wie viel Leistung zu zahlen ist;
- ▶ ...

Bei den heute gültigen Tarifbestimmungen haben wir es mit der grundsätzlichen Problemstellung zu tun, dass es

- ▶ für die gewerblichen ArbeitnehmerInnen *Leistungslohn* (Akkord, Prämie, Pensum-Lohn) und *Zeitlohn* gibt;
- ▶ für die Angestellten nur *Gehalt* gibt (abgesehen von der Möglichkeit von *Provisions-Regelungen*).

Dabei sind formal betrachtet in Zeitlohn und Gehalt Leistungsvorgaben unzulässig, weswegen es auch in beiden Fällen kein Mitbestimmungsrecht über die abverlangte Leistung gibt.

Die praktische Konsequenz hieraus ist, dass die Leistungsbedingungen gerade in Zeitlohn und Gehalt in den zurückliegenden Jahren nahezu flächendeckend deutlich verschärft worden sind. Während im gewerblichen Bereich ein Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes über das Mitbestimmungsrecht nach § 87 (1) Ziff. 10 BetrVG betrieben werden kann, fehlt derzeit für Angestellte einfach ein alternativer Entlohnungsgrundsatz.

Mit ERA werden *gemeinsame leistungspolitische Regelungen* für Gewerbliche und Angestellte geschaffen. Dabei ist insbesondere Folgendes zu beachten:

- ▶ Die bisherigen Varianten *Akkord* und *Prämie* mit ihren Mitbestimmungs- und Reklamationsrechten stehen als Regelungsmöglichkeiten vom Grundsatz her auch weiterhin zur Verfügung – zum Teil unter gleicher Bezeichnung, zum Teil unter dem Titel "Kennzahlen"-Systeme.
- ▶ Auch die bisherigen Systeme mit *Leistungsbeurteilung* und *Leistungszulagen* (Zeitlohn und Gehalt) gibt es mit mehr oder minder großen Veränderungen weiterhin.
- ▶ Zwischen den beiden o.g. Möglichkeiten angesiedelt ist das tariflich neu geregelte System von *Zielvereinbarungen*. Dieses eröffnet unter Umständen die Möglichkeit, in bisherigen Zeitlohn- und Gehalts-Bereichen Fortschritte in Sachen Mitbestimmung über die abverlangte Leistung sowie in Sachen Reklamierbarkeit der Leistungsbedingungen zu erreichen.

Von der Regelungssystematik her neu ist der Tatbestand, dass die *Rahmenregelung* zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen wird, die *konkrete Zielvereinbarung* aber von den Beschäftigten bzw. von Beschäftigten-Gruppen vorgenommen wird.

Je nach Tarifgebiet sind in den bislang abgeschlossenen ERA-Tarifverträgen (Stand: Mitte Juni 2005) die drei skizzierten Varianten

- ▶ entweder den Entgeltgrundsätzen *Leistungsentgelt* oder *Zeitentgelt* zugeordnet
- ▶ oder unter dem Dach *Leistungsentgelt* zusammengefasst. Und es kommt auf den jeweiligen Tarifvertrag an, ob Kombinationen der drei o.g. Varianten zulässig sind.

Bei der ERA-Einführung wird es für die Interessenvertretung vorrangig darauf ankommen,

- ▶ einen wirksamen Schutz gegen leistungsmäßige Überforderung der Beschäftigten zu gewährleisten;
- ▶ Mitbestimmungs- und Reklamationsrechte in bezug auf Leistung/Leistungsbedingungen sicherzustellen bzw. auszuweiten;
- ▶ den Arbeits- und Gesundheitsschutz gegenüber dem Geldanreiz zu betonen sowie
- ▶ Verschlechterungen in der Relation Leistungs-Entgelt zu verhindern.

Das Thema *Qualifizierung*

Das Thema *Qualifizierung* ist in keinem Entgelt-rahmen-Tarifvertrag geregelt worden. In Baden-Württemberg gibt es eine Tarifregelung zu diesem Themenkomplex, die jedoch in einem separaten Tarifvertrag (bereits vor dem ERA-Abschluss) vereinbart wurde.

Das novellierte Betriebsverfassungsgesetz beinhaltet jedoch in § 97 (2) einen deutlichen Rechtsfortschritt. Die bis dahin gültige Rechtslage gab dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht über die *Ausgestaltung* betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen (§ 98). Nunmehr gibt es auch ein Mitbestimmungsrecht darüber, *ob* der Arbeitgeber betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen durchführen muss.

Diese Bestimmung des § 97 (2) BetrVG stellt dem Betriebsrat ein wirksames Instrument zur Verfügung, um Belastungen zu reduzieren, die aus unzureichender Qualifizierung bzw. Qualifizierungsdruck resultieren.

Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. (...)

Teil 3 Entgeltaufbau: Ansatzpunkte für Entgeltsicherung

- Ergänzung zum Schaubild „Entgeltaufbau neu“ -

Ein wesentliches Ziel bei der betrieblichen ERA-Umsetzung besteht darin, die bisherige Entgelthöhe der Beschäftigten auf eine Art und Weise abzusichern, dass die tarifvertraglich vorgesehenen Instrumente für eine Verdienstsicherung der *Überschreiter* (dies ist der tariftechnische Begriff für diejenigen Beschäftigten, deren Entgeltanspruch nach den bisherigen Lohn- und Gehalts-Tarifverträgen höher ist als der Entgeltanspruch gemäß ERA) gar nicht erst benutzt werden müssen.

Damit verbinden sich insbesondere folgende Überlegungen:

- ▶ Solche Verdienstsicherungen werden in der Regel durch Tarifierhöhungen später aufgezehrt.
- ▶ Diese Verdienstsicherungen sichern zwar die *individuelle* Entgelthöhe, aber nicht das Entlohnungsniveau im Betrieb. Später eingestellte KollegInnen haben nichts davon.
- ▶ Wenn die Summe aus Grundentgelt (Entgeltgruppe plus ggf. Zusatzstufe) und Leistungsanteil ausreichend hoch ist, kann auch die Überlegung hinfällig werden, Belastungszulagen zur Absicherung der bisherigen Verdiensthöhe zu verwenden.

Für die einzelnen Elemente der Entgeltsäule sollen in diesem Zusammenhang zumindest folgende Hinweise gegeben werden:

- ▶ Dem Grundentgelt kommt in zweifacher Hinsicht eine besondere Bedeutung zu. Einerseits macht das Grundentgelt den größten Entgeltanteil aus. Andererseits werden andere Entgeltbestandteile im Regelfall als Prozentwert auf das Grundentgelt bezogen, d.h. ein höheres oder geringeres Grundentgelt wirkt sich auf andere Entgeltbestandteile ebenfalls aus.
- ▶ In den meisten ERA-Tarifverträgen besteht die Möglichkeit, *innerhalb des Grundentgelts* Zusatzstufen zu definieren, über die auch ein Teil der Entgeltdifferenz zur nächsthöheren Entgeltgruppe überwunden werden kann.
- ▶ Die Bestimmungen zur betrieblichen ERA-Einführung sind von Tarifgebiet zu Tarifgebiet unterschiedlich, weisen aber eine besonders wichtige Gemeinsamkeit auf: Für die (zeitlich begrenzte) Phase der betrieblichen ERA-Einführung sind Mitbestimmungs- und Reklamationsrechte definiert, die anschließend *nicht* mehr bestehen (anders in Nordrhein-Westfalen, wo ein besonderes Verfahren vereinbart werden kann, das anschließend für mehrere Jahre gültig ist). D.h., der Betriebsrat muss diese besonderen Rechte unbedingt nutzen, wenn es um Fragen des *Grundentgelts* geht!

- ▶ In der Mehrzahl der ERA-Tarifverträge sind Mindestbeträge für die Zusatzverdienste definiert, die im Betriebsdurchschnitt über *Leistungsbeurteilung* im *Zeitentgelt* oder über *Zielvereinbarungen* erzielt werden müssen.

Prämienlohn-Systeme (bzw. vergleichbare *Kennzahlen-Systeme*) bzw. *Akkord-Systeme* (bzw. vergleichbare *Kennzahlen-Systeme*) ermöglichen in der Regel deutlich höhere Zusatzverdienste. Dies bedeutet, dass diese *Leistungsentgelt-Systeme* nicht allein wegen der Mitbestimmung über die abverlangte Leistung interessant sind, sondern auch wegen der Entgelthöhe.

Der ERA Baden-Württemberg kennt diese Unterscheidung zwischen *Zeitentgelt* und *Leistungsentgelt* nicht, sondern definiert für alle Beschäftigten ein *einheitliches Leistungsentgelt*, unter dessen Dach *Kennzahlen-Systeme*, *Zielvereinbarungen* sowie *Leistungsbeurteilungs-Systeme* angesiedelt sind (ggf. auch in Kombination). Dieses einheitliche Leistungsentgelt hat ein Volumen von im Durchschnitt 15%.

- ▶ Die Welt der ERA-Regelungen zu *Belastungen* und *Erschwernissen* ist von relativ großer Vielfalt geprägt: So ist es einerseits möglich, dass die Tarifparteien Definitionen zu diesen Begriffen vorgenommen haben. Andererseits kann es aber auch sein, dass die Tarifparteien diese Definition den Betriebsparteien überlassen. Genauso kann es sich bei den Geldbeträgen

verhalten: Mal werden sie von den Tarifparteien definiert, mal wird diese Definition den Betriebsparteien überlassen. Unterschiede gibt es auch dahingehend, ob ein Ausgleich der *Belastungen/Erschwernisse* statt in Geld auch in der Zeit möglich ist. Alle Tarifnormen haben jedoch wieder eine wichtige Gemeinsamkeit: Sie fordern *Belastungs-Abbau* vorrangig vor *Kompensation*.

Teil 4 Vorgehensweise bei der betrieblichen ERA-Einführung und Anknüpfungspunkte für das Thema *Belastung*

Bei der betrieblichen ERA-Einführung geht es darum, zahlreiche Regelungsnotwendigkeiten, Interessenlagen, Zielsetzungen, Bedingungen etc. zu berücksichtigen, die in ihrem Zusammenwirken eine ausgesprochen komplexe Handlungssituation darstellen.

Vor diesem Hintergrund kann bestenfalls ein vergleichsweise "grobes" Raster für die Abfolge der einzelnen Handlungsschritte bis zum Abschluss der betrieblichen ERA-Einführung vorgelegt werden. Die neun "großen" Handlungsschritte müssen jeweils in mehrere "kleinere" Handlungsschritte zerlegt werden.

Das hier abgebildete Ablaufschema markiert die wesentlichen Anknüpfungspunkte für das Thema *Belastung*. Dabei verdienen folgende Punkte eine besondere Hervorhebung:

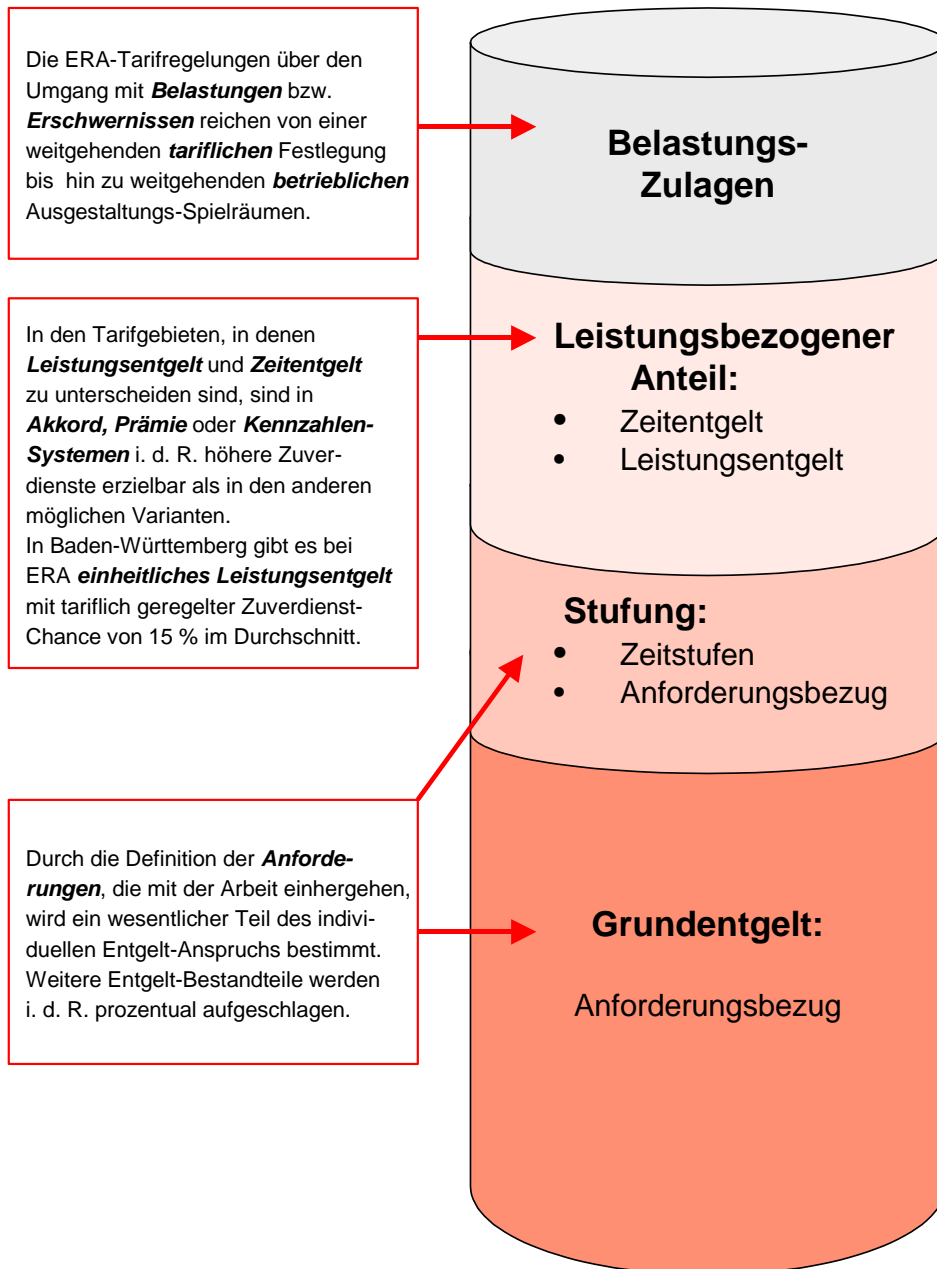
- ▶ Bereits in der Frühphase der Überlegungen in der Interessenvertretung wird eine Auseinandersetzung darüber geführt werden müssen, wie intensiv und mit welchen Zielsetzungen das Thema *Belastung* angegangen werden soll.
- ▶ Dabei wird unter anderem auch entschieden werden müssen, in wieweit der Angestelltenbereich zu einem Arbeitsschwerpunkt werden soll und in wieweit der ERA-Einführungsprozess auch dazu genutzt werden soll, die Auseinandersetzung um *psychische Belastungen* voranzutreiben.
- ▶ Je nach bisheriger Tarifregelung und je nach den betrieblichen Gegebenheiten wird bislang ein größerer oder ein geringerer Anteil des Einkommens von *Belastungen* abhängig sein. Unter Umständen wird über *Belastungen* ein Teil der heutigen Einkommen beim Übergang

in ERA abgesichert werden müssen. Die Notwendigkeit, solche Regelungen zu schaffen, wird um so geringer sein, je größer die Entgeltanteile ausfallen, die beim *Grundentgelt* sowie über *Leistung* durchgesetzt werden können.

- ▶ Zum Thema *Qualifizierung* gibt es unterschiedliche Zugänge:
 - Einerseits kann für Beschäftigte eine Belastung daher rühren, dass Qualifizierungsanforderungen zusätzlich zum regulären Arbeitspensum bewältigt werden müssen. Eine angemessene Qualifizierungsregelung kann hier für Abhilfe sorgen.
 - Andererseits kann es darum gehen, mittels Qualifizierung die Ausübung anspruchsvollerer Arbeiten zu ermöglichen und damit Grundentgeltansprüche abzusichern oder zu erhöhen. Dies mindert den Druck, über *Belastung* "Geld zu machen".
- ▶ Eine wichtige Entscheidung wird diejenige über die Entgeltgrundsätze bzw. –methoden sein. Dabei sind für die Interessenvertretung folgende Überlegungen besonders wichtig:
 - Einerseits geht es um Leistungsmaße, Mitbestimmungs- und Reklamationsrechte etc. (siehe Teil 2 dieser Arbeitshilfe).
 - Andererseits muss auch berücksichtigt werden, welche Auswirkungen ggf. ein Wechsel des Entlohnungsgrundsatzes auf die *betrieblichen Kosten* bei der ERA-Einführung hat. Unter Umständen kann es daher sinnvoll sein, zunächst den ERA-Einführungsprozess formal abzuschließen und danach separat einen Wechsel des Entgeltgrundsatzes zu betreiben.

Entgeltaufbau neu (vereinfachte Darstellung)

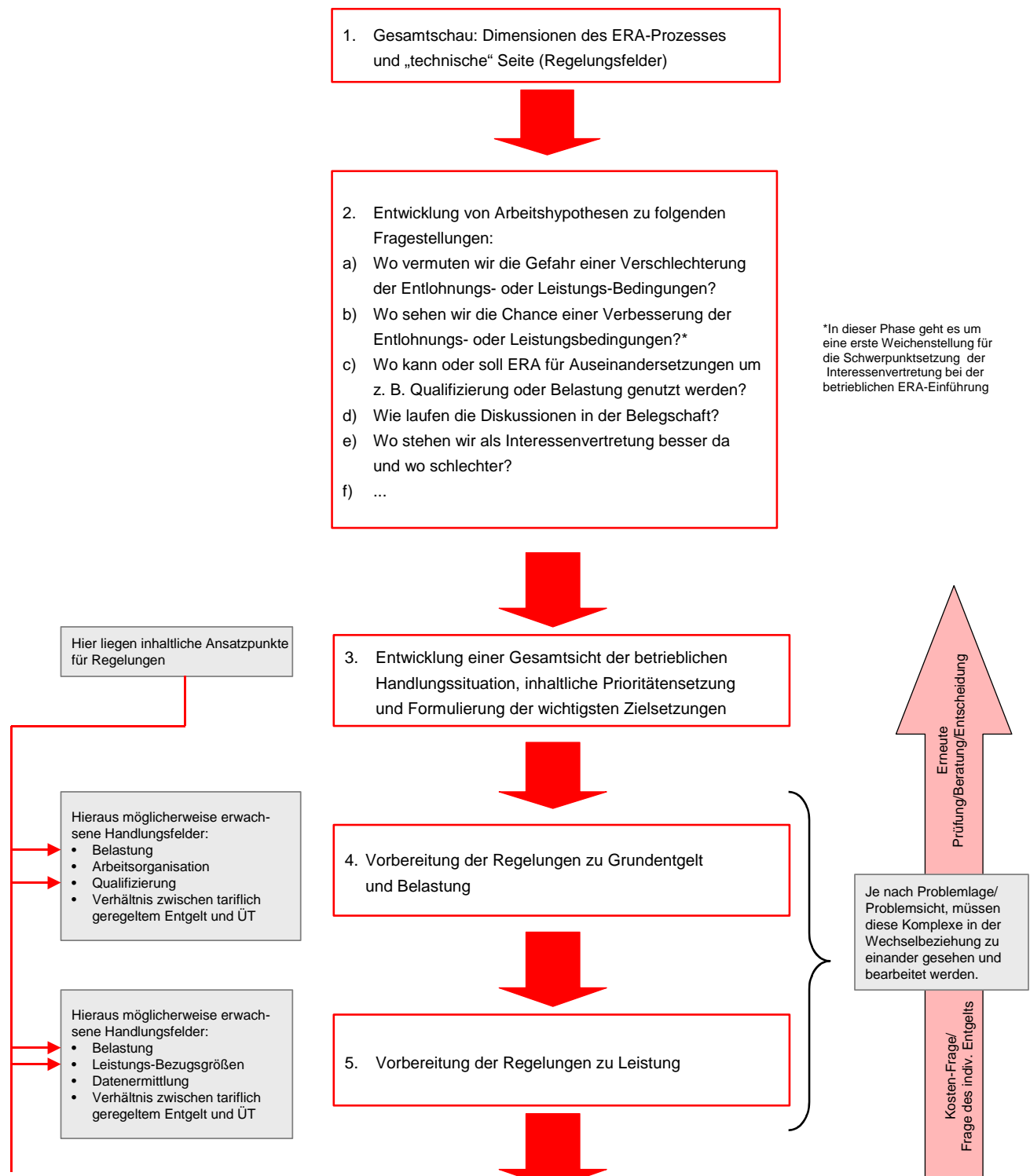
- Ansatzpunkte für Entgelt-Sicherung -

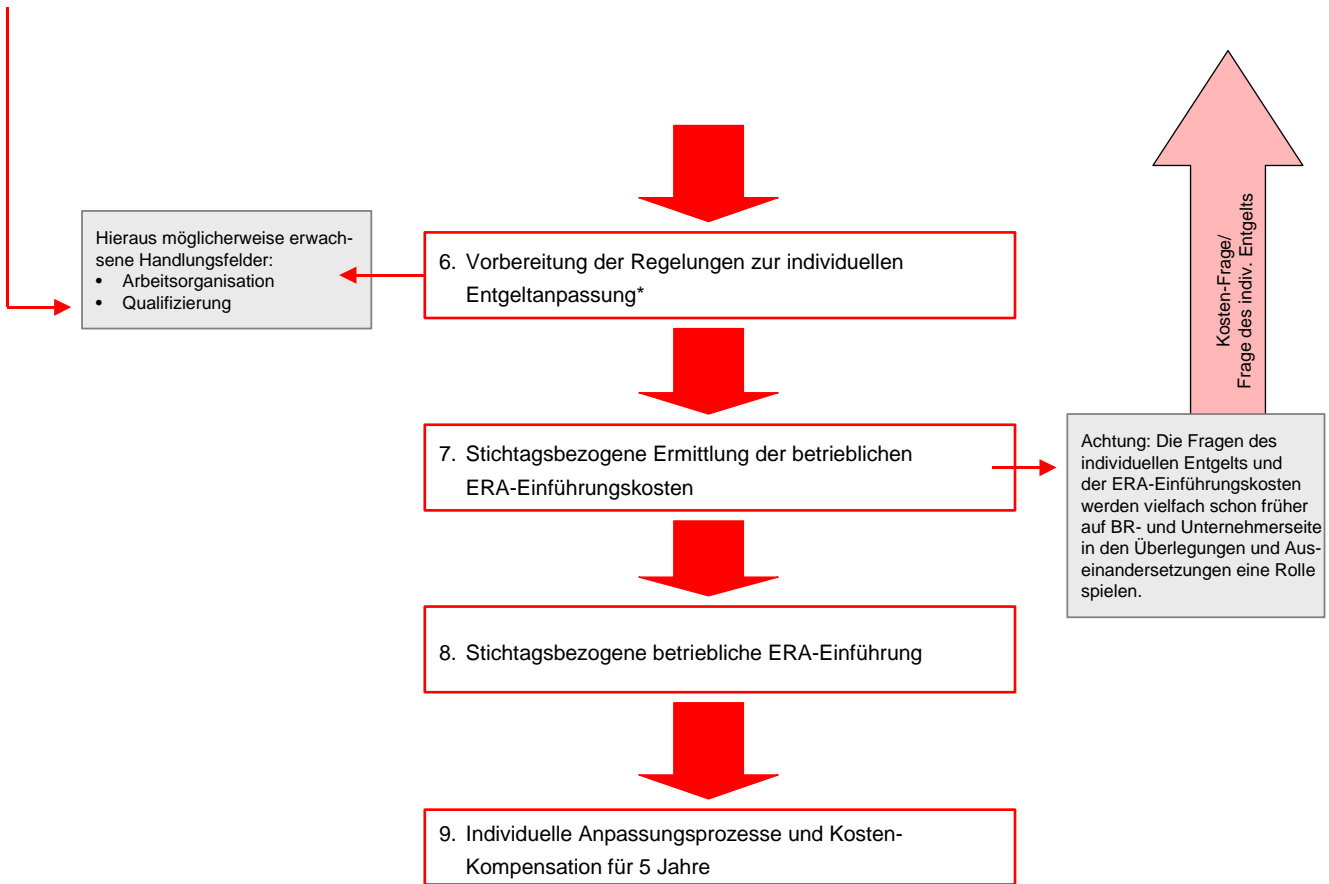


Beachte die unterschiedlichen Regelungen der einzelnen Tarifgebiete sowie die tarifvertraglichen Regelungsdetails!

Betriebliche ERA-Umsetzung

- Vorschlag für eine Schrittfolge beim betrieblichen Vorgehen
und Anknüpfungspunkte für das Thema Belastung -





*Möglicher Widerspruch/mögliches Problem:
„Belastung“ wird gebraucht, um Entgeltansprüche abzusichern.

Materialien zum Projekt **Gute Arbeit**

www.igmetall.de/gutearbeit



Gute Arbeit im Netz der IG Metall:

- ▶ **Arbeitszeit-TÜV**
- ▶ **Gute Beispiele aus den Betrieben**
- ▶ **Arbeitsmappen**
- ▶ **Handlungshilfen**
- ▶ **Dokumentationen**
- ▶ **Präsentationen**
- ▶ **Termine und Bildungsangebote**
- ▶ **und noch vieles mehr...**



„Gute Arbeit – Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe“ Dokumentation

der IG Metall-Konferenz im Dezember 2002 | 8,18 €



„Gute Arbeit im KFZ-Handwerk: wissen wo es lang geht“ (Arbeitsschutz im KFZ-Handwerk) Arbeitshilfe 18 Februar 2004 | 3 €



„Schwarzbuch Krank durch Arbeit, Arbeitsbedingungen – Gesundheitsrisiken – Gegenwehr“ | Broschüre Januar 2005 | kostenlos



„Arbeit im Büro gesund gestalten“ | Tipp 23 | September 2004 | kostenlos



„Gute Arbeit ... – Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe“ Informations-

grundlage | Jürgen Peters/Horst Schmitthenner | VSA-Verlag 2003 | 278 Seiten | 16,80 € | ISBN 3-89965-025-5 | Zu bestellen über: www.vsa-verlag.de



„Schafft alter(n)s-gerechte Arbeit“ Tipp 22 | Oktober 2003 | kostenlos



„Der Arbeitszeit-TÜV – Wie gesundheitsverträglich sind unsere Arbeitszeiten?“ Arbeitsmappe Januar 2005 kostenlos



„Das betriebliche Eingliederungsmanagement – Neue Wege der Gesundheits- und Beschäftigungssicherung älterer ArbeitnehmerInnen | Dokumentation Workshop Schwerbehindertervertretung | Juni 2004 | 10 €



„Schlechte Zeiten für gute Arbeit“ Tipp 21 März 2004 kostenlos



„Freiwillig die Gesundheit riskieren? Indirekte Mitarbeitersteuerung und neue Fragen zu Gefährdungsbeurteilung und Prävention im Betrieb“ Dokumentation des Workshop im Juli 2004 | kostenlos



„Gute Arbeit im Büro – Neue Bürokonzepte gemeinsam gesund gestalten“ | Arbeitshilfe 20 | September 2004 3 €



„Dauer-Sprinter gibt es nicht“ Tipp 24 Dezember 2004 kostenlos

Download unter www.igmetall.de/gesundheit/material und www.igmetall.de/gutearbeit