



Vorstand

Funktionsbereich
Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung



Gute Arbeit unter Krisenbedingungen

Argumente, Werkzeuge,
Handlungsmöglichkeiten



Inhalt

| | |
|--|----|
| Gute Arbeit – auch unter Krisenbedingungen | 1 |
| Stunden erlassen – nicht Menschen entlassen | 2 |
| Wenn die Psyche Alarm schlägt | 4 |
| Krise als Feigenblatt: Druck auf kranke und schwerbehinderte Menschen wächst..... | 6 |
| Leiharbeit – verdoppeltes Risiko | 8 |
| Sicherheitsnetz im Arbeitsschutz – Staatliche Rechtsetzung | 10 |
| »Innovationsspirale« des Arbeitsschutzes nutzen | 12 |
| Beschäftigte bewerten die Qualität ihrer Arbeit..... | 13 |
| »Ein gutes Leben ist ohne gute Arbeit nicht denkbar.« | 14 |

Herausgeber IG Metall Vorstand
FB Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
www.igmetall.de/gutearbeit/

Redaktion.....Klaus Pickhaus, Günter Kasch, Frank Walensky-Schewpe

Layout.....LingoVision Hamburg

Bildnachweis.....Walensky, Hans-Böckler-Stiftung

DruckDruckhaus Dresden

Auflage.....1. Auflage, Juli 2009

Copyright© 2009 by IG Metall Vorstand

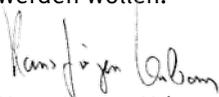
Produktnummer16988-24271

Gute Arbeit – auch unter Krisenbedingungen

Kein Zweifel. In Krisenzeiten herrscht nicht gerade Hochkonjunktur für Themen wie Gute Arbeit und Humane Arbeitsgestaltung. Dies gilt erst recht in der gegenwärtigen »Jahrhundertkrise« von Finanzmärkten und Realwirtschaft, in der die Sicherung der Beschäftigung nach ganz oben auf die gewerkschaftliche Handlungsagenda rückt.

Gleichzeitig nehmen die Interessenvertretungen der Belegschaften aber wahr, dass Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten durch die in den letzten Jahren zu beobachtende Verschärfung des Arbeitsdrucks immer öfter an einem »seidenen Faden« hängen. Eine weitere Zuspitzung der Belastungen für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen droht, wenn die Unternehmer jetzt mit den altbekannten Rezepten der bloßen Kostensenkungen, der Ausdehnung und Flexibilisierung der Arbeitszeiten und der Intensivierung der Leistungserbringung auf die Krise reagieren.

Gute Arbeit in Krisenzeiten heißt deshalb gegenwärtig in vielen Fällen zunächst, schlechte Arbeit abzuwehren. Argumente, Werkzeuge und Handlungsmöglichkeiten, die im Rahmen der IG Metall-Initiative Gute Arbeit entwickelt werden, können dabei helfen. Gute Arbeit ist aber auch selbst ein qualitativer Beitrag zur Krisenüberwindung. Ohne eine schonendere, auf den Erhalt der Gesundheit während des gesamten Arbeitslebens, auf Lernförderlichkeit und anspruchsvolle Arbeitsinhalte bedachte Arbeitsgestaltung, wird es keine tatsächliche Überwindung der Krise geben. Wir sind überzeugt: Gute Arbeit ist ein Mitgliederthema ersten Ranges, weil wir gemeinsam mit den Beschäftigten anpacken, was ihnen unter den Nägeln brennt. Damit wird die IG Metall attraktiver für Mitglieder und solche, die es noch werden wollen.



Hans-Jürgen Urban,

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

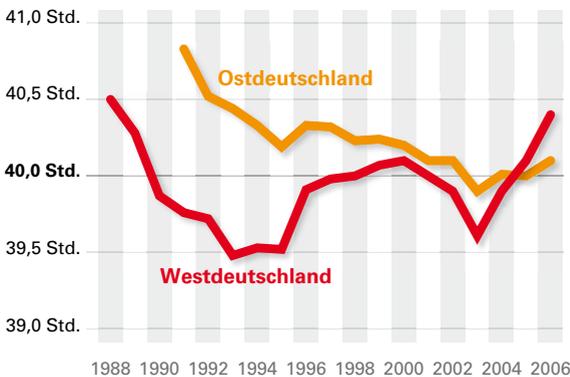
Stunden erlassen – nicht Menschen entlassen

Bis zum Beginn der »großen Krise« hieß es ständig »länger, härter und flexibler arbeiten«. Dies erfordere die Standortsicherung in globalen Märkten. Ergebnis sind die ausufernden realen Arbeitszeiten in den letzten Jahren auf über 40 Wochenstunden im Durchschnitt. Und die Zunahme entsprechender Gesundheitsbelastungen.

Nun, nachdem diese »Ökonomie der Maßlosigkeit« die aktuelle Krise selbst mit verursacht hat, erleben wir eine gesplante Situation: Einerseits werden Überstunden abgebaut und viele Bereiche sind von Kurzarbeit betroffen. Im Hintergrund drohen Massenentlassungen. Auf der anderen Seite werden oftmals sogar in den gleichen Unternehmen Arbeitszeiten ausgeweitet, etwa in den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen.

Im Westen: Zurück in die Achtziger

Die tatsächlichen Wochenarbeitszeiten von abhängig in Vollzeit Beschäftigten betragen im Durchschnitt in ...



Quelle: Institut Arbeit und Qualifikation 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Dass kürzere Arbeitszeiten eine beschäftigungssichernde Wirkung haben, zeigt nicht zuletzt die Form der Kurzarbeit. Vernünftig wäre es, in allen Bereichen überlange Arbeitszeiten zu reduzieren. Dies sichert Arbeitsplätze und trägt zum Erhalt der Gesundheit bei. »Stunden erlassen – nicht Menschen entlassen« ist eine hochaktuelle Orientierung in der Krise.

Der »**Arbeitszeit-TÜV**« kann dabei eine wertvolle Hilfe sein: Die realen Arbeitszeiten, Probleme der Schichtarbeit oder flexibler Arbeitszeiten werden erfasst. Und alles wird auf Gesundheitsverträglichkeit hin überprüft. Der Betriebsrat kann mit Hilfe einer Software diese Bestandsaufnahme transparent machen und auf Basis seiner Mitbestimmungsrechte für ein »Gesundes Maß der Arbeit« streiten. Als Aktionsinstrument setzt der »Arbeitszeit-TÜV« auf Information und aktive Beteiligung der Beschäftigten.



Ergibt sich ein Handlungsbedarf für eine gesundheitsverträglichere Schichtplangestaltung, kann die Handlungshilfe »**Gute Arbeit im Schichtbetrieb? So werden Schichtpläne besser**« Unterstützung geben. Sie führt auch in die praktikable Software zur Schichtplangestaltung »OptiSchicht« ein.



Wenn die Psyche Alarm schlägt

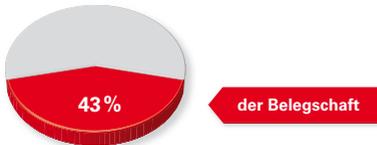
Das Thema ist nicht neu, aber die Entwicklung dramatisch: Wirtschaftskrise und Angst um den Arbeitsplatz bedrohen die psychische Gesundheit der Beschäftigten.

Viele arbeiten unter Druck

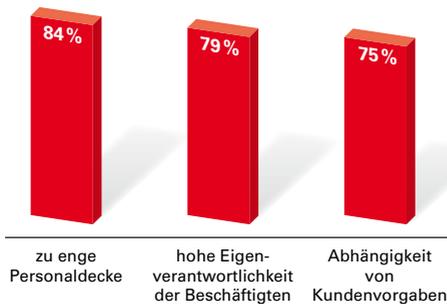
Beschäftigte, die ständig unter hohem Zeit- und Leistungsdruck arbeiten, gibt es in ...



Davon betroffen sind in diesen Betrieben im Schnitt...



Als Auslöser für den Arbeitsstress in diesen Betrieben nennen Betriebsräte ...



Angaben von Betriebsräten, repräsentativ für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten und Betriebsrat; Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Zahlreiche Untersuchungen, etwa der Krankenkassen, belegen, dass der Anteil psychischer Erkrankungen in den letzten Jahren erheblich zugenommen hat. Seit Mitte der neunziger Jahre sind die diesbezüglichen Fehlzeiten um 80 Prozent gestiegen, immer mehr Beschäftigte leiden unter Stress und fühlen sich leer und ausgebrannt. Die Dauer der Erkrankungen wird länger, betroffen sind alle Altersgruppen, Männer wie Frauen. Es ist ganz eindeutig: seit Beginn der Krise hat sich das Problem noch verschärft.

IG Metall und Betriebs- und Werksärzte warnen gemeinsam davor, das Thema auf die leichte Schulter zu nehmen. Umfangreiche Maßnahmen müssen in den Betrieben ergriffen werden, um der Entwicklung Einhalt zu gebieten und die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu schützen. Vor allem muss das

Thema »Psychische Belastungen« aus der Tabu-Zone herausgeholt werden. Wenn klar ist, dass es sich nicht um individuelles Versagen handelt, sondern viele betroffenen sind und Arbeitsbedingungen bei der Entstehung eine Rolle spielen, ist der erste Schritt zur Gegenwehr bereits getan. Verschiedene Materialien helfen dabei, Ansatzpunkte für das Handeln zum Thema »Psychische Belastungen« im Betrieb zu entwickeln.

Mit dem »**stressBarometer**« wird es möglich, psychische Belastungen zu beurteilen. Mit Hilfe eines Fragebogens zu unterschiedlichen Belastungen an den Arbeitsplätzen und einem dazu entwickelten computergestützten Werkzeug zur Auswertung der Bögen kann das Belastungsgeschehen sichtbar gemacht werden. Eine gute Grundlage für gezielte Gegenmaßnahmen.



In verschiedenen »**Tipps für den Arbeitsplatz**« sind betriebliche Praxisbeispiele, Expertenmeinungen, Seminarangebote und thematische Zugänge für Interessenvertretungen zum Umgang mit psychischen Belastungen nachlesbar. Die Tipps können helfen, das Thema betriebsöffentlich zu machen. In einem gemeinsamen Positionspapier von IG Metall und dem Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW) vom Mai 2009 werden Präventions-schritte angegeben. www.igmetall.de/gesundheit.



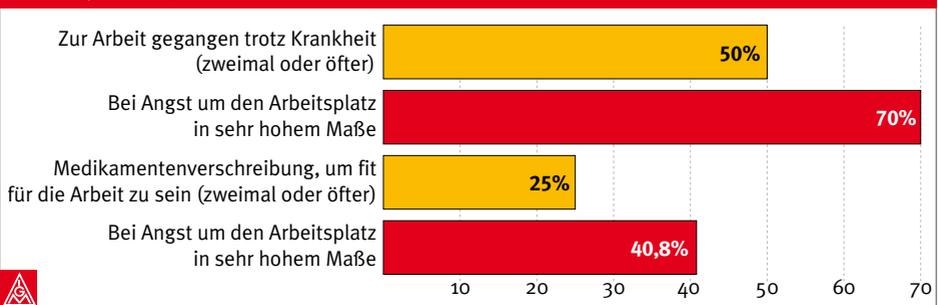
Krise als Feigenblatt: Druck auf kranke und schwerbehinderte Menschen wächst

So manches Unternehmen nutzt die wachsende Jobangst in der Krise, um den Druck auf kranke Beschäftigte zu erhöhen. Viele Beschäftigte gehen sogar aus Angst um den Job krank zur Arbeit. Das Klima gegenüber beeinträchtigten und behinderten Beschäftigten wird rauer. In Managementkreisen kursiert neuerdings das Modewort von den »Low Performern«, angeblich leistungsschwache Arbeitnehmer, denen es an der erforderlichen Einstellung zum Unternehmen fehle. Bei den Integrationsämtern stapeln sich die Anträge auf Kündigung von schwerbehinderten Menschen. Verschärfend kommt hinzu, dass Arbeitgeber immer häufiger sensible Krankendaten sammeln, vorbei am Datenschutz, oft im Zusammenhang mit Fehlzeitengesprächen.

Statt in den Krankendaten herumzuschnüffeln und Druck auf Gesundheitsbeeinträchtigte auszuüben, kommt es vielmehr darauf an, die krankmachenden Arbeitsbedingungen anzugehen, Gesundheitsgefährdungen zu ermitteln und mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement für Prävention zu sorgen.

Fehlzeitengespräche machen nicht gesünder und gehen in der Regel auch keinen arbeitsbedingten Krankheitsursachen nach. Betriebsräte schützen die Beschäftig-

Arbeitsplatzangst und Gesundheit: Befunde des DGB-Index Gute Arbeit 2009



ten am besten dadurch, dass sie ihre Mitbestimmungsrechte ausüben und sich für die bessere Alternative – das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) – stark machen.

Im BEM gilt der Grundsatz, dass nur solche Daten erhoben werden, die wirklich zur Erhaltung der Gesundheit und des Arbeitsplatzes nötig sind. Der Arbeitgeber hat einen gesetzlichen Auftrag: Er muss sich darauf konzentrieren, dass eine Wiedereingliederung zustande kommt und eine erneute Erkrankung vermieden wird. Ohne die Zustimmung der Betroffenen und ohne die Mitbestimmung des Betriebsrates geht dabei nichts.

Schwerbehinderte Menschen haben schon vom letzten Aufschwung weniger profitiert als nichtbehinderte. In der Krise gewinnen ihre Schutzrechte an Gewicht: Der Arbeitgeber ist nach § 84.1 SGB IX bei Gefährdung des Arbeitsplatzes zu Beschäftigungssicherungsmaßnahmen verpflichtet. Die Integrationsämter müssen mit ihren begleitenden Hilfen (§ 102 SGB IX) das gleiche Ziel verfolgen. Der besondere Kündigungsschutz (§ 85 SGB IX) und die Rechte auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz (§ 81.4 und 5 SGB IX) sind wirksame Gegenmittel gegen den Arbeitsplatzabbau.



Leiharbeit – verdoppeltes Risiko

Leiharbeiter sind zu niedrigeren Löhnen beschäftigt als die Stammarbeiter in den Einsatzbetrieben. Sie haben ein dreimal so hohes Risiko innerhalb eines Jahres einen neuen Job suchen zu müssen als normal Beschäftigte. Die Zugänge zu Weiterbildung und die übliche innerbetriebliche Laufbahn sind ihnen weitgehend verwehrt. Und nun werden Leiharbeiter zu den ersten Leidtragenden der Krise. Um etwa 300 000, so Schätzungen aus der Branche, ist die Zahl der Leiharbeiter vom April 2009 zu Juli 2008 zurückgegangen, von heute auf morgen, ohne Sozialplanverhandlungen, ohne Abfindungen, ohne Interventionsmöglichkeiten für die betrieblichen Interessenvertretungen.

Arbeitslos haben die Leiharbeiter aufgrund des geringeren Verdienstes eine niedrigere finanzielle Unterstützung. Viele haben nicht einmal Anspruch auf das Arbeitslosengeld I, da der durchschnittliche Beschäftigungszeitraum für Leiharbeiter unter einem Jahr liegt. Das Prekaritätsrisiko, also arm und in unsichere Lebensverhältnisse gedrängt zu werden, zeigt sich in Zeiten der Krise gleich dop-

pelt: in Arbeit und erst recht bei Verlust der Arbeit.

Die großen Versprechen, die mit der gesetzlichen Förderung der Leiharbeit 2003 gegeben wurden, lösen sich gegenwärtig in Luft auf. Weder werden dauerhafte Arbeits-

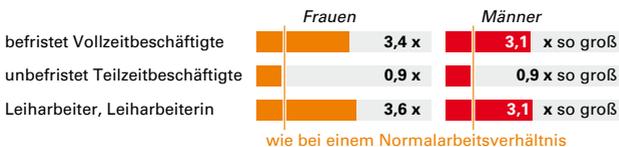
Atypisch beschäftigt – schnell prekär

Im Vergleich zu normal Beschäftigten ist das Risiko

■ für einen Prekaritätslohn arbeiten zu müssen, als ...



■ nach einem Jahr arbeitslos zu werden, als ...



Quelle: Brehmer, Seifert 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

plätze neu geschaffen noch erleichtert sich der Übergang in einen festen Arbeitsplatz im Einsatzbetrieb. Allerdings ist damit nicht der Abgang auf Leiharbeit angesagt. Im Gegenteil. Das lautlose Verschwinden der Leiharbeiter aus den Einsatzbetrieben wird geradezu als Aktivposten von der Verleihbranche für diese Arbeitsform hervorgehoben. Sie rechnet damit, dass künftig bei vermehrtem Personalbedarf noch stärker auf Leiharbeit zurückgegriffen werde. Große Verleiher nennen Zahlen von über einer Million erwarteter Leiharbeiter.

»Gleiche Arbeit – Gleiches Geld« für Leiharbeiter (»equal pay«) bleibt also trotz des gegenwärtigen Rückgangs auf der Tagesordnung. Und immer wichtiger wird auch der Gesichtspunkt der Herstellung gleicher Arbeitsbedingungen (»equal treatment«). Ein Schwerpunkt dabei wird insbesondere die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für Leiharbeiter sein.

Der »**Equal Treatment Monitor**« ermöglicht einen Vergleich von Arbeitsbedingungen zwischen Leih- und Stammarbeitern im Einsatzbetrieb. Betriebliche Aktivitäten zur Herstellung gleicher Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen sollen damit gefördert werden.

Das Forschungsprojekt **GRAZIL**, in dem die IG Metall Transferpartner ist, hat u. a. zum Ziel, den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Leiharbeiter zu verbessern. Dazu werden auch Produkte für Arbeitsschutzakteure und Betriebsräte entwickelt.

www.grazil.net



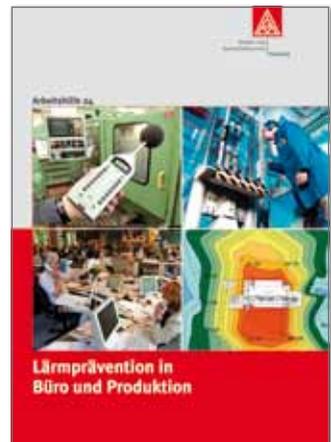
Sicherheitsnetz im Arbeitsschutz – Staatliche Rechtsetzung

In Krisenzeiten stellen Arbeitgeber die Qualität der Arbeit massiv zur Disposition. Sowohl die Beschäftigten als auch die Betriebsräte geraten bei Betriebsänderungen oder Personalabbau nicht selten in das Dilemma, zwischen Beschäftigungssicherung oder Zugeständnissen bei betrieblichen Arbeitsstandards entscheiden zu sollen.

In solchen Zeiten erweist sich der Wert von Flächentarifverträgen, aber auch von allgemeingültigen Normen in Form von Gesetzen und Verordnungen. Sie stellen gerade im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eine verlässliche Untergrenze und Haltelinie selbst in großen Drucksituationen dar. Durch die gewerkschaftliche Mitarbeit in den staatlichen Ausschüssen zur Rechtsetzung im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes helfen die gewerkschaftlichen Vertreter, diese Mindeststandards im Interesse der Arbeitnehmer zu konkretisieren. Hierzu zwei Beispiele.

Möglicher Lärmpegel an Arbeitsplätzen – 85 oder 105 dB (A)?

Die Lärm- und Vibrationsarbeitsschutzverordnung ist an einer zentralen Stelle nicht eindeutig formuliert: Nämlich bei der Frage, wie hoch die maximale Lärmeinwirkung sein darf. Je nach Interpretation gab es die Auffassung, dass ein Dauerlärmpegel von bis zu ca. 105 dB (A) (»Drucklufthammer«) an Arbeitsplätzen erlaubt sei, solange ein ausreichender Gehörschutz zur Verfügung gestellt wird. Durch gewerkschaftliche Einflußnahme bei der Erstellung der technischen Regeln konnte diese Fehlinterpretation verhindert und ausgeschlossen werden. Ab 85 dB (A) muss der Arbeitgeber Lärminderungsmaßnahmen verpflichtend durchführen.

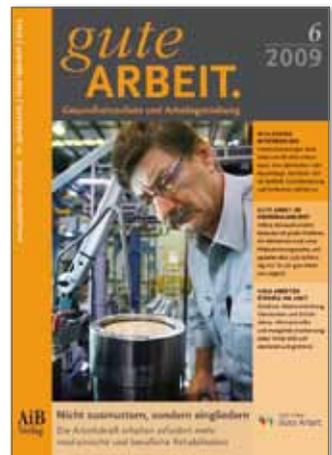


Krebserregende Stoffe am Arbeitsplatz

Auch für den Umgang mit Gefahrstoffen in den Betrieben reichen die Regelungen der entsprechenden Verordnung nicht aus. Das ist insbesondere beim Umgang mit krebserregenden Stoffen ein erhebliches Problem.

Beispielsweise wurde von Arbeitgeberseite bei der Erstellung der technischen Regel zu Holzstaub (manche Holzstäube gelten als krebserregend) ein massives Aufweichen notwendiger Vorschriften gefordert. Selbst wissenschaftlich belegte Erkenntnisse sollten über Bord geworfen werden. Die Intervention von Gewerkschaftsvertretern konnte eine Vielzahl problematischer Ausnahmeregelungen in der neuen Technischen Regel für Gefahrstoffe Holzstaub verhindern. Zum Nutzen der Beschäftigten. Deshalb wollen wir dieses Sicherheitsnetz erhalten und ausbauen.

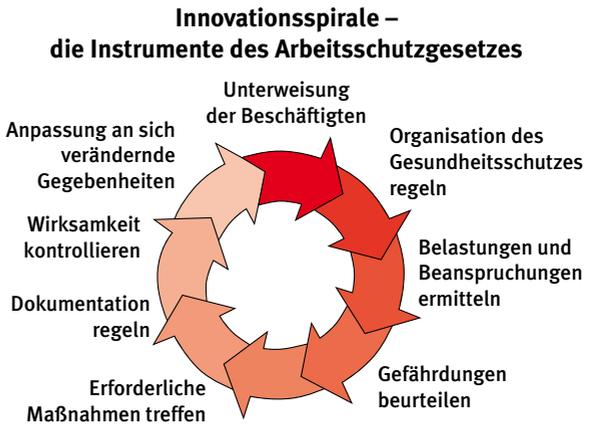
Kontinuierliche Informationen in der Zeitschrift »Gute Arbeit.« oder im Internet unter www.gutearbeit-online.de. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (www.baua.de) Themen von A-Z) bietet Informationen zu Technischen Regeln und anderen ergonomischen Mindeststandards.



»Innovationsspirale« des Arbeitsschutzes nutzen

Es ist absehbar: Die Unternehmer werden auf die Folgen der Krise mit neuen Reorganisations- und Umstrukturierungsabsichten reagieren. Und dies nicht nur in den Fällen, in denen nach Entlassungen die verbleibende Arbeit von einer verkleinerten Belegschaft um so effektiver erledigt werden soll.

Zum Schutze der Beschäftigten sollte auch hier das Arbeitsschutzgesetz genutzt werden: Bei allen bevorstehenden Umstrukturierung kann eine vorausschauende Arbeitsge-

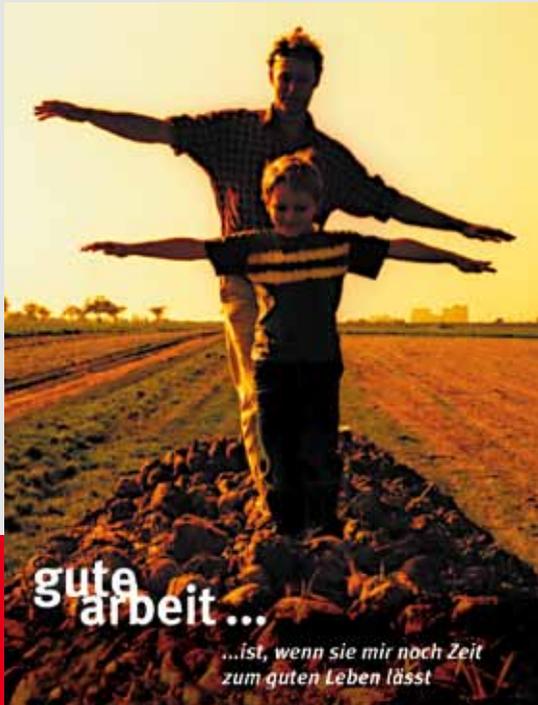


staltung (nach den Qualitätskriterien des § 4 Arbeitsschutzgesetzes) eingefordert werden. Und die verpflichtend vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung (§ 5 Arbeitsschutzgesetz) ermöglicht es, die Arbeitsbedingungen und Ablaufprozesse kritisch zu bewerten und damit eine »Innovationsspirale« für den Gesundheitsschutz und die menschengerechte Arbeitsgestaltung in Gang zu setzen. Und dies unter Beteiligung der Beschäftigten. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat die weit gehende Mitbestimmung der Betriebsräte bekräftigt. Eine Chance für Initiativen.



»Ein gutes Leben ist ohne gute Arbeit nicht denkbar.«

(Berthold Huber, Tarifpolitische Fachtagung, Sprockhövel 17. Februar 2009)



**GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN**



Weitere Informationen im Internet unter www.igmetall.de/gutearbeit
und im Extranet unter Themen \rightarrow Arbeit und Betrieb \rightarrow Gute Arbeit