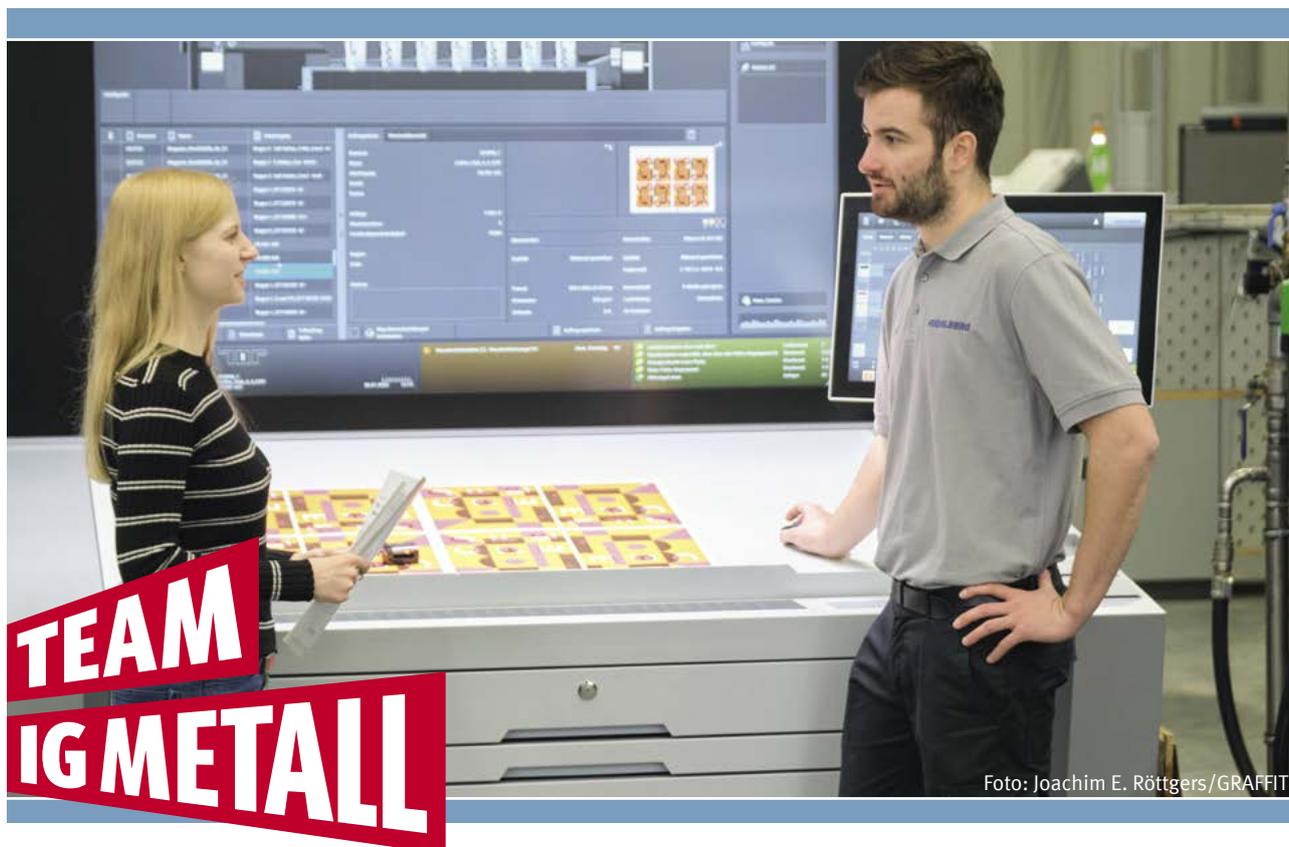




Sicher und gesund arbeiten Ein Topthema für Betriebsräte

Arbeit darf nicht krank machen. Mehr noch: Das zentrale Ziel ist gesunde Arbeit! Schon vor der Corona-Pandemie eine wichtige Aufgabe für Betriebsräte. Nun ist auch noch der Schutz vor Viren am Arbeitsplatz hinzugekommen und hat die Rolle der Betriebsräte beim Arbeits- und Gesundheitsschutzes weiter unterstrichen.

Diesen Schwung gilt es zu nutzen! Denn in der Transformation werden die Aufgaben nicht weniger. Gerade auch mit Blick auf den durch Corona ausgelösten Digitalisierungsschub in der Arbeitswelt gilt es, die weitreichenden Mitbestimmungsrechte in Fragen des Arbeitsschutzes offensiv zu nutzen.



Themen dieser Ausgabe:

„Gesundheitsschutz gehört zum Kerngeschäft“

– Interview mit Hans-Jürgen Urban S. 2

Aktuelle Themen für Betriebsräte S. 3/4

Rechtsgrundlagen im Arbeitsschutz

– Interview mit Prof. Ralf Pieper S. 5

Hilfreiche Infos S. 6

„Gesundheitsschutz gehört zum Kerngeschäft – in und nach der Pandemie“

Mit welchen Anforderungen sind Betriebsräte beim Gesundheitsschutz konfrontiert?

Wenn es um die Gesundheit der Beschäftigten geht, gibt es für Betriebsräte viel zu tun. Es geht um die Gestaltung einer humanen Arbeitswelt und um die Minderung von Arbeitsbelastungen, die zu Lasten der Gesundheit gehen. Schon ohne Pandemie eine anspruchsvolle Aufgabe! Und obwohl Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet sind, die Arbeit gesundheitsförderlich zu gestalten, sieht die betriebliche Praxis häufig anders aus. Vielfach werden Arbeitgeber ihrer Verantwortung nicht gerecht. Umso mehr sind Betriebsräte und Gewerkschaften gefordert, sich für die Gesundheit der Beschäftigten einzusetzen. Ob Lärm oder schlechtes Licht, ob hohe Temperaturen oder verpestete Luft, ob Termindruck oder Zwangshaltung bei der Arbeit und seit einiger Zeit auch noch der Schutz vor Viren – Prävention ist ein weites und bisweilen auch konfliktreiches Handlungsfeld für die betriebliche Interessenvertretung.

Das hört sich nach jeder Menge Arbeit und Verantwortung an ...

Ja sicher. Aber nicht zuletzt die Erfahrungen der Corona-Pandemie zeigen, dass aktive Betriebsräte viel erreichen können. Oft waren sie entscheidend an der Umsetzung wirksamer Maßnahmen beteiligt. Und häufig haben sie sogar die Initiative ergriffen, damit die richtigen Präventionsmaßnahmen auch umgesetzt werden. Viele Berichte aus den Betrieben belegen: Wirksame Präventionspolitik geht nur mit starken Betriebsräten. Und die haben umfangreiche Mitbestimmungsrechte. Und wenn Erfolge gelingen, kann das auch richtig Spaß machen.

Welche Themen stehen im Arbeitsschutz nach der Pandemie an?

Mit Corona sind die sonstigen Belastungen an den Arbeitsplätzen ja nicht verschwunden, wenngleich häufig in den Hintergrund gerückt. Und mit der Pandemie sind neue Herausforderungen dazugekommen – etwa beim Thema Homeoffice und bei sogenannten modernen Büroraumkonzepten. Hier entsprechen die Arbeitsplätze oft nicht den ergonomischen Anforderungen. Und psychische Belastungen werden im Zuge der Transformation eine noch größere Rolle spielen als bisher schon, während körperliche Belastungen bei einigen Beschäftigtengruppen wieder mehr in den Fokus rücken. Hier

„Wirksame Präventionspolitik geht nur mit starken Betriebsräten“



HANS-JÜRGEN URBAN
geschäftsführendes
Vorstandsmitglied der
IG Metall

gilt es, Fehlentwicklungen zu verhindern und Chancen zur ergonomischer Arbeitsgestaltung zu nutzen.

Welchen Rat kannst du Betriebsräten geben?

Für mich steht fest: Gesundheitsschutz gehört zum Kerngeschäft des Betriebsrats – in und nach der Pandemie. Es kommt darauf an, Prioritäten zu setzen. Jeder Betriebsrat sollte sich die Frage beantworten: Wo drückt der Schuh am meisten? Bei den einen stehen die psychischen Belastungen ganz oben auf der Tagesordnung. Bei anderen kann es die Verwendung von Gefahrstoffen im Zuge der Produktion von Hochvoltspeichern sein. Wichtig ist, einen Anfang zu machen und den Hebel dort anzusetzen, wo auch etwas bewegt werden kann. Die Gefährdungsbeurteilung ist dabei das Mittel der Wahl.

Wie unterstützt die IG Metall die Betriebsräte?

Unter anderem setzen wir uns in den staatlichen Rechtsetzungsgremien dafür ein, Regelungslücken im Vorschriftenwerk zu schließen und die Arbeitsschutz-Regeln möglichst konkret und praxistauglich auszugestalten. Zuletzt ist uns dies mit der Corona-Arbeitsschutzregel gelungen. Auch in der Selbstverwaltung der Berufsgenossenschaften ist die IG Metall aktiv. Hier geht es um Informationen und Beratung für sicheres und gesundes Arbeiten, aber auch um gute Rehabilitation für Beschäftigte nach einem Arbeitsunfall oder bei einer Berufskrankheit. Und wir unterstützen Betriebsräte beispielsweise durch Instrumente und Handlungsleitfäden zu wichtigen Themen im Zusammenhang mit Arbeitsgestaltung und Arbeitsschutz. Nicht zuletzt ist auf das Bildungsangebot der IG Metall hinzuweisen. Vielfältige Möglichkeiten, die es im Interesse der Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen zu nutzen gilt.

Auf die betriebliche Präventionspolitik kommt es an

Oft dominiert in den Betrieben ein Präventionsverständnis, das die individuelle Resilienz, also die persönliche Widerstandsfähigkeit der Beschäftigten, gegenüber belastenden Arbeitssituationen, in den Vordergrund stellt. Menschen mit hoher Resilienz gelten als weniger verletzlich und auch psychisch robust. Hierfür wird viel Geld in die Hand genommen: Laut Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände haben Unternehmen im Jahr 2019 über 6,5 Mrd. € für Gesundheitsförderung ausgegeben. „Die Palette der von den Unternehmen durchgeführten Maßnahmen ist breit und reicht

von Bewegungs-, Entspannungs- und Ernährungsangeboten bis hin zur Erstellung von Gesundheitsberichten und Seminaren zur gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung.“ (BDA 2021)

Leider steht dieser Bilanz ein skandalöses Defizit in Sachen ergonomischer Arbeitsgestaltung gegenüber: Nur gut 50 % der Betriebe haben eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, obwohl das Arbeitsschutzgesetz das zwingend verlangt. Und lediglich etwa 10 % berücksichtigen hierbei die psychischen Belastungen. Mit anderen Worten: Bei der Pflicht, die Arbeitsbedingungen gesund zu gestalten, versagen viele Arbeitgeber und ignorieren schlichtweg ihren gesetzlichen Auftrag.

Hier gibt es viel zu tun für Betriebsräte: Mitbestimmungsrechte im Arbeitsschutz für gute Arbeit aktiv nutzen! Damit die Kolleg*innen ihr gesetzliches Renteneintrittsalter gesund erreichen können.



Digitalisierung treibt psychische Belastungen auf die Spitze

In der Befragung des „DGB Index Gute Arbeit“ gaben 2021 fast die Hälfte der Befragten an, dass sie sich bei der Arbeit (sehr) häufig gehetzt fühlen. Für die Gesundheit bleibt das nicht ohne Folgen: Im Jahr 2020 entfielen 118 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) auf Psychische und Verhaltensstörungen. Das entspricht 17 % aller AU-Tage. Zugleich ist die Diagnose „Psychische und Verhaltensstörungen“ mit 42 % einsamer Spitzenreiter bei den Rentenzugängen wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Ganz offensichtlich sind die vielfachen Sensibilisierungsbemühungen auf dem Feld der psychischen Gesundheit nicht wirksam. Sie veranlassen die meisten Arbeitgeber nicht zu betrieblicher Prävention. An einer konkreten rechtsverbindlichen Verpflichtung durch eine Anti-Stress-Verordnung führt nach Ansicht der IG Metall kein Weg vorbei!

Doch darauf allein können die Kolleg*innen nicht warten. Sie brauchen Betriebsräte, die mit ihnen ihre Probleme in Angriff nehmen. Zweifelsohne kein einfaches Unterfangen! Mit verbindlichen und klaren Regeln ginge das leichter. Doch mithilfe betrieblicher Initiativen kann es die notwendige Rückendeckung für eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen geben. Weitreichende Mitbestimmung ist garantiert! Wie das funktionieren kann, erläutern die Informationen und Arbeitshilfen der IG Metall:



Modern Workspace: (K)ein Platz für gute Arbeit

Mit Begriffen wie Workspace oder Open Office verbinden sich weitreichende Veränderungsprozesse in der Büroarbeit. Neue Büroraumkonzepte werden oft begründet mit agilen Arbeitsformen oder schlicht mit der Abwesenheit von Beschäftigten im Betrieb infolge ihrer Arbeit im Homeoffice oder beim Kunden. Kosten für Büroetagen lassen sich so leicht einsparen. In „modernen“ Bürolandschaften gibt es in der Regel deutlich weniger Bildschirmarbeitsplätze als Beschäftigte und zumeist keine persönliche Zuordnung zu einem bestimmten Platz mehr. Die Probleme solcher Desk-sharing-Konzepte liegen auf der Hand: Passt die Sharing-Quote zu den tatsächlich im Betrieb anwesenden Beschäftigten? Bekomme ich morgens den lärmarmen Schreibtisch mit zwei Bildschirmen in der Ecke oder ist nur noch ein Platz in einem Loungesessel frei? Und: Wo sitzen die Kolleg*innen, mit denen ich schnell ein paar Absprachen treffen muss?

Dass die Umorganisation der Büros besonders durch die Ausweitung der Arbeit im Homeoffice in vielen Betrieben mittlerweile zum Alltag gehört, ist bekannt. Kluge Antworten, wie unter diesen Bedingungen die Bildschirmarbeit im Sinne der Ergonomie gut gestaltet werden kann, fallen jedoch nicht leicht.

Vom Gesetzgeber vorgeschrieben und für die Gesundheit der Beschäftigten unerlässlich, ist eine Gefährdungsbeurteilung. Hierbei kommt dem Betriebsrat eine wichtige Aufgabe zu: Mit seinen Durchsetzungskompetenzen und gemeinsam mit den Beschäftigten kann er darauf hinwirken, dass gültige Arbeitsschutzstandards und Maßnahmen auch umgesetzt werden. Denn die Regeln zu störendem Lärm oder dem Flächenbedarf am Arbeitsplatz gelten in neuen wie alten Büros gleichermaßen. Diese finden sich auf der [Website der BAuA](#).



Die Transformation nutzen: Runter mit der Last!

Gute Arbeit kompakt
Ausgabe Nr. 10 / 09.2019

Exoskelette
Gefährdung oder Chance?

Im Zuge der Digitalisierung der Arbeit spielen Assistenzsysteme eine immer größere Rolle. Auch Exoskelette gehören dazu. Als körpergetragene Hebehilfen, die Beine und Becken oder Schulter und Arme unterstützen, werden sie bereits erprobt. Ohne große Anstrengung schwere Kisten heben oder Bauteile einbauen über Kopf montieren – so oder ähnlich heißen die Versprechen. Welche Auswirkungen Exoskelette auf ihre Träger haben und welche Gefährdungen mit ihnen verbunden sein können, wird zurzeit intensiv untersucht. „Gute Arbeit kompakt“ gibt einen Überblick über den aktuellen Stand der Debatte.

Hinweis dieser Ausgabe:

| | |
|------------------------------|------------------------------------------------|
| Werbler: redaxmedia w&w s. 2 | Initiative mit Hans-Jürgen Tritsch s. 3 |
| Materialien: s. 1 | Hilfsleistung bei betrieblichen Projekten s. 4 |

GAK Exoskelette im Extranet

Im „DGB Index Gute Arbeit“ gibt regelmäßig etwa die Hälfte der Befragten an, in ungünstigen Körperhaltungen zu arbeiten. Und rund ein Drittel berichtet, häufig schwere körperliche Arbeit zu verrichten. Das hat Folgen: Mit 23 % bilden Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes die größte Diagnosegruppe bei den AU-Tagen. Körperliche Belastungen sind also keineswegs verschwunden und der Handlungsbedarf liegt auf der Hand. Hier sind Betriebsräte gefordert. Insbesondere das gesetzlich vorgegebene TOP-Prinzip ist dabei zu beachten: Technische Maßnahmen haben

Vorrang vor organisatorischen und vor personenbezogenen. So ist die höhenverstellbare Beladung einer Maschine dem „rückengerechten“ Bücken vorzuziehen. Hier bietet die Transformation Möglichkeiten, die Neugestaltung von Arbeitsplätzen für ergonomische Lösungen zu nutzen. Dabei kommen beispielsweise die sogenannte Exoskelette ins Spiel. Sie sollen bei Zwangshaltungen oder dem Bewegen von Lasten unterstützen. Allerdings fehlt noch das notwendige Wissen über die konkrete Wirkung von Exoskeletten und die mit ihnen verbundenen Gefährdungen für die Beschäftigten. Es ist nicht pauschal auszuschließen, dass Exoskelette im Einzelfall eine gute Unterstützung sein können. Der Grundsatz heißt aber: Die meisten Arbeitsplätze lassen sich ergonomisch so gestalten, dass auf sie verzichtet werden kann. Hier müssen Betriebsräte genau abwägen.

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, Gefährdungen zu ermitteln und zu bewerten, Maßnahmen durchzuführen, deren Wirksamkeit zu überprüfen und den Arbeitsschutz 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 und das Fachwissen nicht fehlen, 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. Diese Akteure bilden zusammen das Netzwerk der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation. Übrigens bildet das alles auch sowohl die Grundlagen eines wirksamen betrieblichen Infektionsschutzes im Falle von Pandemien wie auch zur Gestaltung der aktuellen sozialen und ökologischen Transformationsprozesse.

Neben den Gesetzen ist noch ein Regelwerk zu beachten?

Ja, die Regeln basieren auf staatlichen Rechtsverordnungen: z. B. auf der Arbeitsstätten- und Betriebssicherheitsverordnung oder der Gefahrstoffverordnung. Die Regeln unterstützen Arbeitgeber beim Umsetzen des Arbeitsschutzes: Sie enthalten praktische Hinweise zum Erreichen der Schutzziele und basieren auf gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen.

Wie kann der Betriebsrat sinnvoll Einfluss nehmen?

Der Arbeitgeber muss die Arbeitsbedingungen beurteilen und Gefährdungen ermitteln, und zwar mittels der Gefährdungsbeurteilung. Auf dieser Grundlage hat er die erforderlichen Maßnahmen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten festzulegen und durchzuführen. Der Betriebsrat bestimmt bei der Beurteilung und den Maßnahmen mit: Er „darf“ nicht nur mitgestalten, vielmehr bestimmt das BetrVG hierzu seine Aufgaben. Zur Unterstützung bei der Mitbestimmung hat er Informations- und Beteiligungsrechte. Das Bundesarbeitsgericht hat die aktive Rolle des Betriebsrats mehrfach bekräftigt. Nur wenn der Betriebsrat mitgestaltet, kann er seine Überwachungs- und Förderungspflichten im Arbeitsschutz erfüllen, seine Gestaltungsspielräume sind dabei groß.

Das klingt gut, aber was ist zu tun, wenn Arbeitgeber sich nicht rechtskonform verhalten?

Generell kann der Betriebsrat von seinem Initiativrecht Gebrauch machen, eine Einigungsstelle anrufen und so seine Mitbestimmungsrechte durchsetzen. Nötig kann das sein, wenn der Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen zum Arbeitsschutz 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.



PROF. DR. RALF PIEPER
Bergische Universität
Wuppertal

Arbeitsschutzsystem der Bundesrepublik Deutschland



Dreh- und Angelpunkt: Gefährdungsbeurteilung

Die Grundlagen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) geregelt. Es zielt darauf ab, Arbeitsplätze sicher, gesund und menschengerecht zu gestalten (§ 2 ArbSchG). Eine zentrale Vorschrift zum Erreichen dieser Ziele ist die Gefährdungsbeurteilung der körperlichen und psychischen Arbeitsbelastungen (§ 5 ArbSchG). Sie verpflichtet den Arbeitgeber, regelmäßig zu ermitteln, welchen Gefährdungen die Beschäftigten im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit ausgesetzt sind. Auf Grundlage einer solchen Analyse hat er außerdem Maßnahmen zur Vermeidung oder mindestens zur Minimierung dieser Gefährdungen zu treffen und diese auch auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen. Wann immer möglich, sollte das schon in der Planungsphase betrieblicher Prozesse geschehen. Nicht zuletzt deshalb, weil erkennbare Probleme dann noch leicht und kostengünstig zu lösen sind.

Vorgehen zur Gefährdungsbeurteilung



Quelle: nach ASR V3

1. Vorbereitung
2. Ermitteln von Gefährdungen
3. Beurteilen der Gefährdungen
4. Festlegen von Maßnahmen
5. Umsetzen der Maßnahmen
6. Überprüfen der Wirksamkeit
7. Dokumentieren
8. Fortschreiben



Wo finde ich was?

Für viele Themen und Fragestellungen im Arbeitsschutz gibt es umfassende Informationen. Hier gilt: Man muss nicht alles sofort wissen, man muss nur wissen, wo es steht. Folgende Anlaufstellen bieten seriöse Informationen im Netz:

- Extranet-Seite „Qualität der Arbeit“ mit Hinweisen zu Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)**
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)**
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)**
- Berufsgenossenschaft Energie, Textil Elektro Medienerzeugnisse (BGEMEM)**
- Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM)**



Wir führen regelmäßig Fachtagungen und virtuelle Info-Runden zu aktuellen Themen für Betriebsräte durch. Wenn ihr hierzu eingeladen werden wollt, nehmen wir euch gerne in unseren Verteiler auf. Kurze Nachricht mit Angabe der E-Mail-Adresse genügt: AGS@igmetall.de

Impressum:

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main – Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender Jörg Hofmann – V.i.S.d.P., Kontakt: vorstand@igmetall.de / Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 RStV: Hans-Jürgen Urban, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main, Kontakt: ags@igmetall.de – Redaktion: Andrea Fergen, Dirk Neumann, Manfred Scherbaum, Daniela Tieves-Sander – Gestaltung: warenform