



FB Gesundheitsschutz | Vorstand
und Arbeitsgestaltung

Gute Arbeit als Querschnittsaufgabe



Klaus Pickshaus

Arbeitsschutztag der IG Metall Ulm und Friedrichshafen

www.igmetall.de/gutearbeit



IG Metall-Initiative Gute Arbeit



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

- ➔ **Gute Arbeit im politischen Umfeld**
- ➔ **Handlungskonstellationen**
- ➔ **IG Metall-Initiative Gute Arbeit
Themen – Erfahrungen**
- ➔ **Gute Arbeit als „roter Faden“ in der
Interessenvertretung**



Gute Arbeit im politischen Umfeld



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

1



Politisches Agenda-Setting erfolgreich



FB Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung | Vorstand



www.dgb-index-gute-arbeit.de



SPD-Offensive heißt „Gute Arbeit“

Mindestlohn und Niedriglohn-Bonus sind Kernpunkte neuer Vorschläge zum Arbeitsmarkt

Von Steffen Hebestreit

BERLIN. Im Kampf um einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn gehen die Sozialdemokraten nun in die Offensive. Am Montag einigte sich der SPD-Parteivorstand auf den wichtigsten von vier Leitartikeln für den Bundestag im Oktober in Hamburg. Kernpunkt des Antrags „Gute Arbeit“: die Einführung eines flächendeckenden

Darstellungskommission eingerichtet werden, in denen auch die Tarifparteien vertreten wären.

Unter der Überschrift „Gute Arbeitsbedingungen“ setzt sich die SPD darüber hinaus in ihrem Antrag dafür ein, „die wöchentliche Arbeitszeit auf maximal 45 Stunden“ zu begrenzen. Wer länger arbeite, solle die Möglichkeit erhalten, dies auf Zeitkonten erfassen zu lassen und finanziell oder mit

ping kommt und Tarifverträge umgangen werden. „Wo in den Betrieben gleiche Arbeit geleistet wird, müssen auch die Löhne, die Arbeitsbedingungen, die Weiterbildungsmöglichkeiten und die Aufstiegsmöglichkeiten gleich sein.“

Nach Überzeugung des SPD-Parteivorstands sollen künftig jene Unternehmen finanziell begünstigt werden, die über den Bedarf hinaus ausbilden

rufen wir alle Unternehmen auf, mehr Auszubildende als bisher einzustellen.“

Einen „Bonus für Arbeit“ stellt die SPD für den Niedriglohn-Sektor in Aussicht. Unabhängig vom Vermögen sollen Erwerbstätige einen Zuschuss von 25 Prozent erhalten, die nur ein Einkommen von 800 Euro bis etwa 1200 Euro bei 30 Wochenarbeitsstunden haben. Sie der Zulage, ist es R-

Gute Arbeit – Gutes Leben

Manifest für eine gerechte Arbeitswelt

DIE LINKE.
IM BUNDESTAG



„Gute Arbeit muss drin sein“



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

- ➔ **Kein Etikettenschwindel:
Gute Arbeit darf nicht nur drauf
stehen, sie muss auch drin sein.**
- ➔ **Agenda 2010 und Hartz IV – das
Gegenteil von Guter Arbeit: Senkung
der Standards der Qualität der Arbeit**
- ➔ **Die Debatte hat längst begonnen:
Was ist gute Arbeit?
Sozialpolitische Bewertung der
verschiedenen Konzepte**
- ➔ **DGB-Index Gute Arbeit:
Maßstab aus Sicht der Beschäftigten**





Handlungskonstellationen



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

2



➔ **Statt „altem Klassenkompromiss“ - „neue Maßlosigkeit“**

- Maßlosigkeit der Shareholder und der Manager mit Blick auf Vergütungen, Kurse und Ausschüttungen
- Maßlosigkeit bei den Zumutungen gegenüber den Beschäftigten und ihren Arbeitsbedingungen
- Aufkündigung alter „Fairness-Regeln“
- „Rollback“ in der Arbeitsgestaltung:
 - z.B. Verkürzung der Taktzeiten und Wiederkehr von Überkopfarbeit
 - „Entgrenzung“ von Arbeitszeiten und Leistung
 - Zunehmende Prekarisierung von Arbeit (z.B. Leiharbeit, Befristungen)



Arbeitspolitische Strategie-Probleme



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

➔ **Auf betrieblicher Ebene:**

Das Wettbewerbs-Problem

➔ **In der gewerkschaftlichen Politik:**

Das „Agenda-Setting“-Problem

➔ **In den politischen Arenen:**

Das Instrumentalisierungs-Problem



Das Wettbewerbs-Problem



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

➔ **Rechtlich starke Durchsetzungsmöglichkeiten für Gute Arbeit – aber: verabsolutierte Wettbewerbslogik wirkt als Hürde**

- Neue Maßlosigkeit in der Ökonomie führt zu maßlosen Arbeitsanforderungen
- Rendite-Orientierung und Vermarktlichung erhöhen Druck auf Beschäftigte
- Win-Win-Situationen der Kompromissbildung werden schwierig

➔ **Radikalisierte Wettbewerbsimperative führen zu Widersprüchen und Funktionsmängeln**

- Qualitätsmängel
- Störungen der Abläufe
- Widerstand der Beschäftigten



Das „Agenda-Setting“-Problem



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

➔ **Hoher Problemdruck wegen „schlechter Arbeit“ bei gewerkschaftlichen Interessenvertretern – aber: geringe Praxisentfaltung und Bearbeitungskompetenz**

Betriebsräte sagen:

- 77 %: Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung ist wichtiges Problem
- 70,7 %: Leistungsdruck ist wichtiges Problem
- aber: Priorität in der Bearbeitung ist gering

(WSI-Betriebsrätebefragung 2007)

➔ **Spagat der Interessenvertretung:**

- einerseits Sicherung von Einkommen und Beschäftigung
- andererseits Abwehr gesundheitsgefährdender und sozial unverträglicher Arbeits- und Leistungsbedingungen



Das Instrumentalisierungs- Problem



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

- ➔ **Der Begriff „Gute Arbeit“ macht Karriere –
aber: Inhalte und Zwecke werden diffus**
 - „Gute Arbeit muss drin sein“ (1. Mai-Slogan 2008) –
das verträgt sich nicht mit Hartz IV und Rente 67
- ➔ **Gefahr einer wettbewerbspolitischen Vereinnahmung droht –
aber:
statt „Hauptsache Arbeit“ rückt die Qualität der Arbeit
zunehmend in den Blick**



IG Metall-Initiative Gute Arbeit Themen – Erfahrungen



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

3



Anstöße für das Projekt Gute Arbeit



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

- ➔ **90er Jahre – arbeitspolitisch ein „verlorenes Jahrzehnt“**
- ➔ **Verschärfung der Arbeits- und Leistungsbedingungen**
- ➔ **Umbruch der Arbeitsgesellschaft**
 - Entgrenzung von Arbeit (Arbeitszeit und Leistung)
 - Demografischer Wandel
 - Prekarisierung
- ➔ **Neue Rechte und Instrumente des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (EU-Richtlinien - ArbSchG)**



Gute Arbeit: festes Arbeitsfeld der IG Metall



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

IG Metall Gewerkschaftstag 2007

Entschließung 5 - Betriebs- und Mitbestimmungspolitik

- Die Handlungsansätze des Projekts „Gute Arbeit“ wird die IG Metall künftig als festes Arbeitsfeld fortführen.
- Arbeitspolitik unter dem Leitbild „Gute Arbeit“ ist weiter zu entwickeln.
- Eine bessere Arbeitswelt ist machbar. In diesem Sinne ist eine neue Humanisierungsoffensive zu initiieren.

Die Themen

1. **Der Arbeit ein gesundes Maß geben –
Arbeitszeit und Leistungsdruck
begrenzen**
2. **Alternsgerechte und lernförderliche
Gestaltung der Arbeit**
3. **Prekäre Beschäftigung eindämmen –
Belastungen und Risiken verringern**
4. **Neu: Menschengerechte Gestaltung von
Arbeitsorganisation
und Arbeitsumwelt**





Betriebliche Politikfelder „guter Arbeitsgestaltung“



gesundheitsschutz
arbeitsgestaltung | Vorstand

Qualifizierung

- Lernförderliche Arbeitsgestaltung und demografische Entwicklung
 - betriebliche und tarifliche Qualifizierungspolitik
- unzureichende Qualifizierung als Gefährdungsmoment

Leistung

- Überforderung und psychische Belastungen
- betriebliche und tarifliche Leistungspolitik

Arbeitsorganisation

Arbeitsaufgabe, Arbeitsverfahren und Organisation der Arbeit wie Fließ-, Takt-, Gruppen-, Projektarbeit

Arbeitsgestaltung

Arbeitszeit

- gesundheitsgerechte Arbeitszeitgestaltung
- betriebliche und tarifliche Arbeitszeitpolitik

Beschäftigungsverhältnis

- Entprekarisierung
- Arbeitsplatzsicherheit
- Existenzsicherung

Arbeitsumgebung

- Lärm, Beleuchtung usw.
- Arbeitsschutz
- Ergonomie

Innovation

- „Besser statt billiger“
- „Qualität der Arbeit“



Wie ist das Vorgehen?



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

- ➔ **Themenfelder konzeptionell konkretisieren – betriebspolitische Instrumente entwickeln**
- ➔ **Gemeinsame Fragen bearbeiten z.B.: Was sagen Arbeitsschützer zur Belastungsanalyse, was können Tarifpolitiker davon nutzen?**
- ➔ **Pilotbetriebe gewinnen und begleiten und Transfer-Workshops zum Erfahrungsaustausch**
- ➔ **Begleitforschung akquirieren und nutzen**
- ➔ **Strukturbildende Maßnahmen zur Verstetigung (Entwicklung von Multiplikatoren vor Ort – Bildungsarbeit)**



Betriebliche Handlungsinstrumente - Beispiele -



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

NEU

Projekt Gute Arbeit Vorstand

Arbeitsmappe des Projekts „Gute Arbeit“

Arbeitsmappe des Projekts „Gute Arbeit“

...ist, wenn sie mir noch Zeit zum guten Leben lässt

Der Arbeitszeit-TÜV

Wie gesundheitsverträglich sind unsere Arbeitszeiten?

Projekt Gute Arbeit Vorstand

„Arbeitszeit-TÜV.
Wie gesundheitsverträglich sind unsere Arbeitszeiten?“
(mit Software)

Vorstand Projekt Gute Arbeit

Betriebliche Handlungshilfe für Gefährdungsbeurteilungen

Psychische Belastungen beurteilen – aber wie?

stressBarometer

Psychische Belastungen beurteilen – aber wie?

stressBarometer

Psychische Belastungen beurteilen – aber wie?

Vorstand Projekt Gute Arbeit

Betriebspolitische Handlungshilfe:
Stressbarometer
(mit Software)

Projekt Gute Arbeit Vorstand

Arbeitshilfe des Projekts „Gute Arbeit“

Demografie-Check

Betriebliche Altersstruktur

Projekt Gute Arbeit Vorstand

Arbeitshilfe „Demografie-Check.
Betriebliche Alterstruktur“
(mit Software)

FB Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung Vorstand

Leiharbeit im Einsatzbetrieb

Equal Treatment-Monitor
(Handlungsbedarfe beim Einsatz von Leiharbeit)

Entgelt 6 = sehr hoher Handlungsbedarf

Mitbestimmung, Beteiligung

Arbeitszeit

Qualifizierung

Arbeits-, Gesundheitsschutz

Arbeitsbedingungen

Sozialleistungen

Der Equal Treatment-Monitor

www.igmetall.de/gutearbeit

Betriebspolitische Handlungshilfe:
Equal-Treatment-Monitor



Beispiel 1: Der Arbeitzeit-TÜV



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

Fragenbereich 1: Dauer der Arbeitszeit und Leistungsdruck

Nr.	Frage	nie	selten	oft	immer	P	Aktuelle Punktezahl
1.1	Meine tägliche Arbeitszeit überschreitet 8 Stunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4	20 Ampel
1.2	Mehrarbeit leiste ich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2	
1.3	Mehrarbeit leiste ich auch am Wochenende	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2	
1.4	Die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit überschreite ich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2	
1.5	Es kommt vor, dass ich eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Std. (§ 5.1 ArbZG) nicht einhalten kann	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0	
1.6	Es kommt vor, dass ich meine Pausen nicht einhalten kann	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4	
1.7	Unter Leistungsdruck arbeite ich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2	
1.8	Mein Arbeitspensum bzw. eine Projekte/Kundenanforderungen führt dazu, dass ich die Arbeitszeit verlängern muss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2	
1.9	Unterbrechungen/Störungen führen dazu, dass ich die Arbeitszeit verlängern muss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2	
1.10	Weitere Anmerkungen und Hinweise:						



Fragebogen zur Gesundheitsverträglichkeit – ein Aktionsinstrument

- ➔ ... kann **Gesundheitsverträglichkeit** als ein Maßstab für die **tarifliche Arbeitszeitregulierung** befördern
- ➔ ... nutzt bei der **Abwehr von Arbeitgeberforderungen** nach **längeren Arbeitszeiten**
- ➔ ... bezieht **Beschäftigte** als „**Experten ihrer eigenen Gesundheit**“ ein
- ➔ ... kann von **Vertrauensleuten** zur **Arbeitszeitdiskussion** am **Arbeitsplatz** eingesetzt werden



Beispiel 2: StressBarometer



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

- ➔ **Das StressBarometer ist ein Fragebogen sowie ein excel-basiertes Auswertungstool. Es dient in erster Linie zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nach § 5 ArbSchG**
- ➔ **Es kann auch zur Sensibilisierung für betriebliche Probleme eingesetzt werden**
- ➔ **Es ist ohne externe Experten im Betrieb einsetzbar**
- ➔ **Es setzt auf Befragung der Beschäftigten als Experten ihrer eigenen Arbeitsbedingungen**
- ➔ **Es berücksichtigt die Anforderungen der Norm DIN EN 10075, Teil 1 und 2 zu psychischen Belastungen und Beanspruchungen**



Fragebogen StressBarometer



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

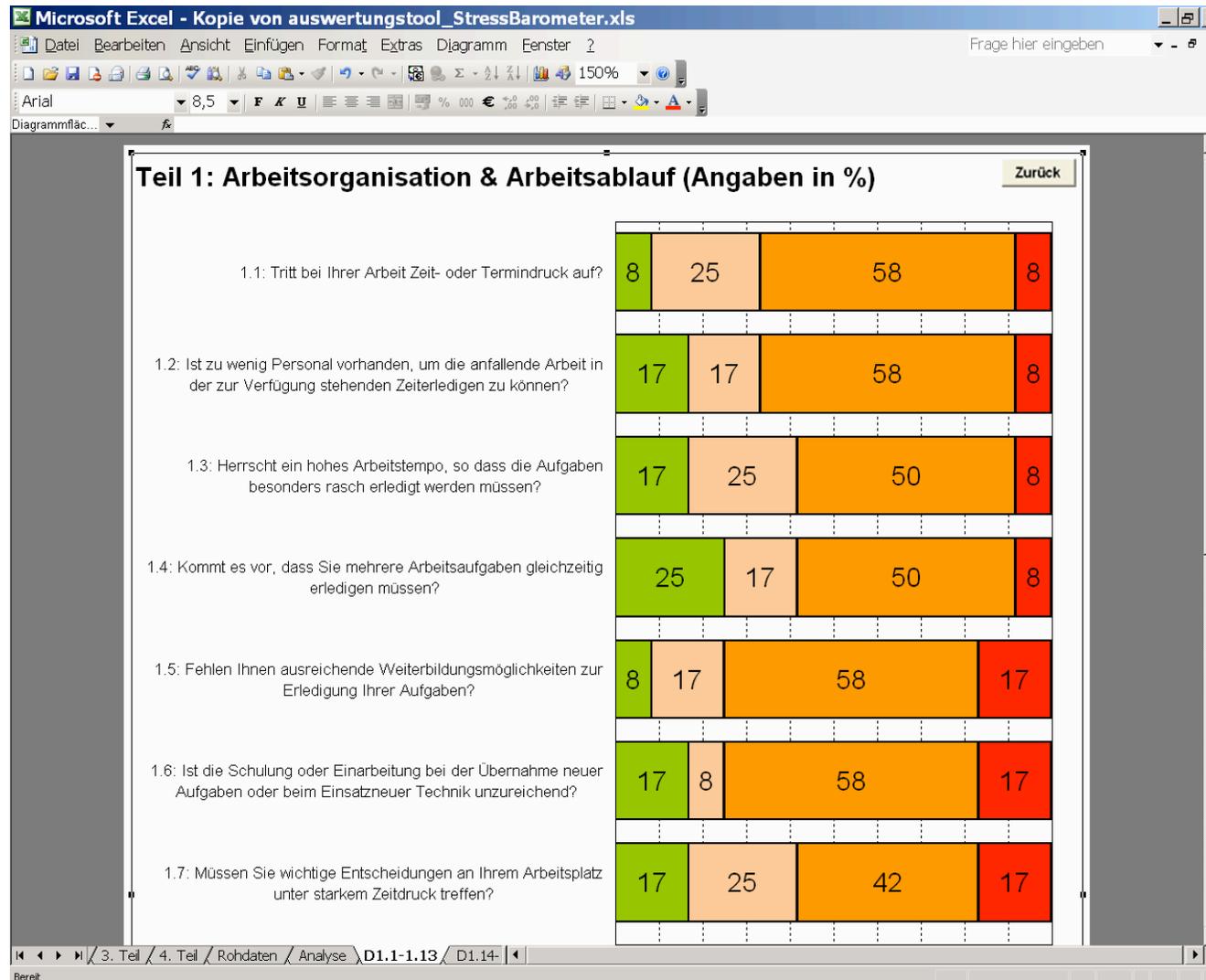
Fragebogen 1. Teil	nein/nie	selten	oft	immer	Fragebogen 1. Teil	nein/nie	selten	oft	immer
Arbeitsorganisation/Arbeitsablauf									
1.1 Tritt bei Ihrer Arbeit Zeit- oder Termindruck auf?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1.10 Führen unklare Aufgabenbeschreibungen und Zuständigkeiten zu erhöhtem Abstimmungsaufwand und Ineffizienz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2 Ist zu wenig Personal vorhanden, um die anfallende Arbeit in der zur Verfügung stehenden Zeit erledigen zu können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1.11 Werden Sie bei Ihrer Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen (z.B. durch technische Störungen, überflüssige Wartezeiten) gestört?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3 Herrscht ein hohes Arbeitstempo, so dass die Aufgaben besonders rasch erledigt werden müssen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1.12 Werden Sie bei Ihrer Arbeit durch andere Personen (z.B. Kollegen, Vorgesetzte, Kunden) oder durch Telefonanrufe unterbrochen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4 Kommt es vor, dass Sie mehrere Arbeitsaufgaben gleichzeitig erledigen müssen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1.13 Wird Ihnen die Arbeit durch schlecht gestaltete oder mangelhaft instand gehaltene Arbeitsmittel erschwert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5 Fehlen Ihnen ausreichende Weiterbildungsmöglichkeiten zur Erledigung Ihrer Aufgaben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
1.6 Ist die Schulung oder Einarbeitung bei der Übernahme neuer Aufgaben oder beim Einsatz neuer Technik unzureichend?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Betriebsklima				
1.7 Müssen Sie wichtige Entscheidungen an Ihrem Arbeitsplatz unter starkem Zeitdruck treffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1.14 Erhalten Sie zu wenig Anerkennung von Vorgesetzten für Ihre Arbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8 Müssen Sie wichtige Entscheidungen an Ihrem Arbeitsplatz ohne ausreichende Informationen treffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1.15 Erhalten Sie zu wenig Anerkennung von Kollegen für Ihre Arbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9 Haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz eine hohe Verantwortung für Personen oder Sachwerte, die Sie belastet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1.16 Ist die Unterstützung durch Kollegen oder Kolleginnen bei der Arbeit unzureichend, wenn es einmal zu Problemen kommt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
					1.17 Ist die Unterstützung durch Vorgesetzte bei der Arbeit unzureichend, wenn es einmal zu Problemen kommt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
					1.18 Ist in Ihrem Tätigkeitsbereich das Verhältnis zwischen den Kolleginnen und Kollegen gespannt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
					1.19 Ist in Ihrem Tätigkeitsbereich das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und nachgeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gespannt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Auswertungstool



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand



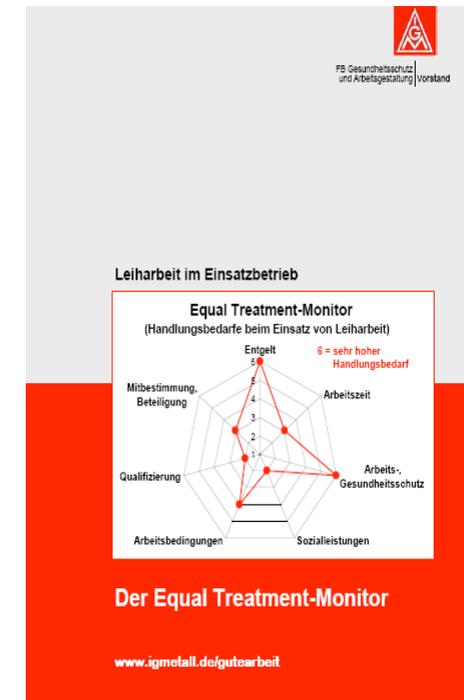
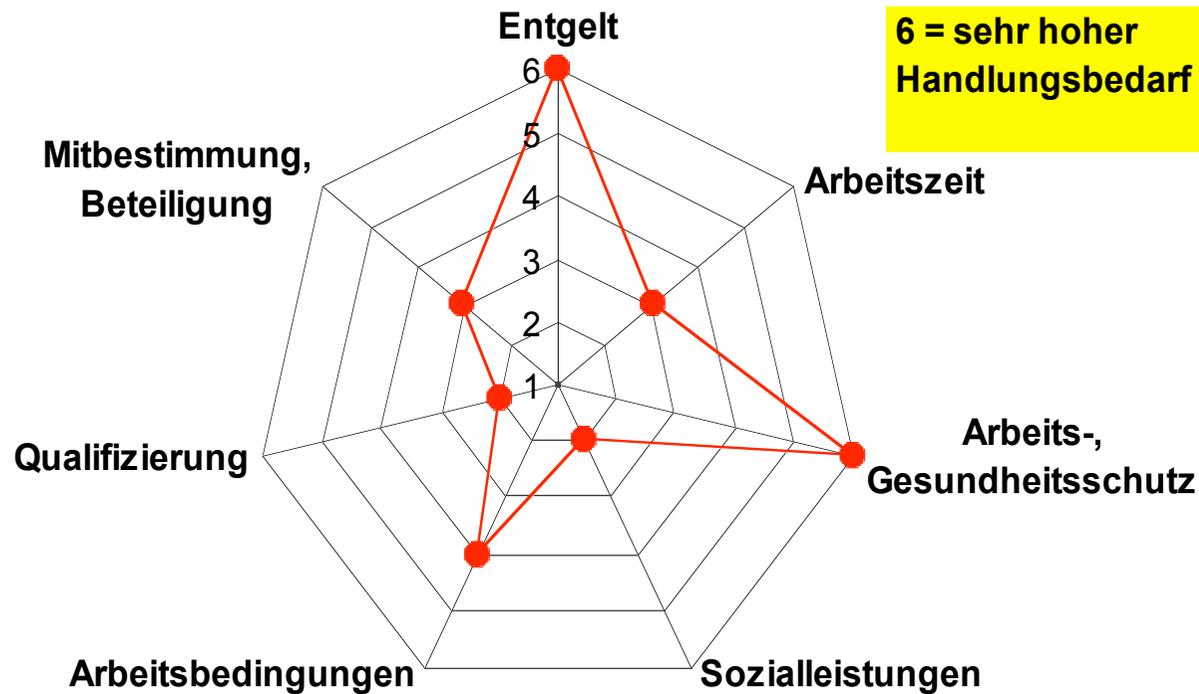


Beispiel 3: Handlungsinstrument Leiharbeit im Betrieb



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

Equal Treatment-Monitor (Handlungsbedarfe beim Einsatz von Leiharbeit)



Betriebliche Handlungshilfe:
Equal-Treatment-Monitor



www.gleichearbeit-gleichesgeld.de/



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

Leiharbeit verhindern, begrenzen, gestalten



GLEICHE ARBEIT



GLEICHES GELD

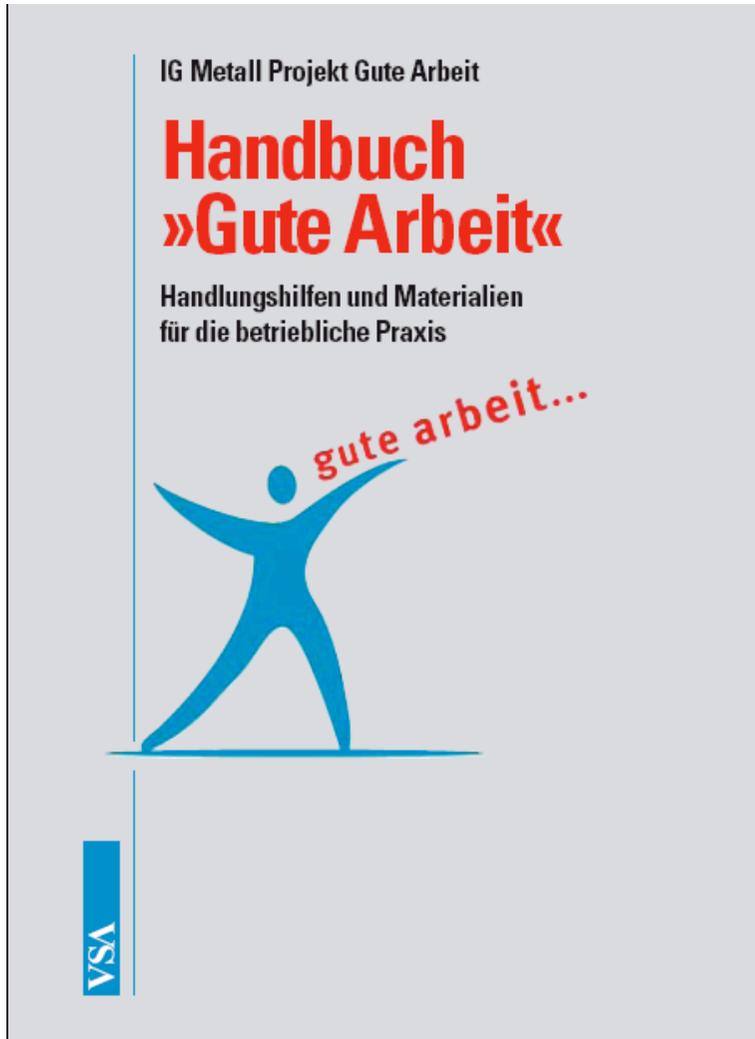
Equal Pay Equal Treatment



Unsere Zwischenbilanz: Handbuch Gute Arbeit



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand



Themen

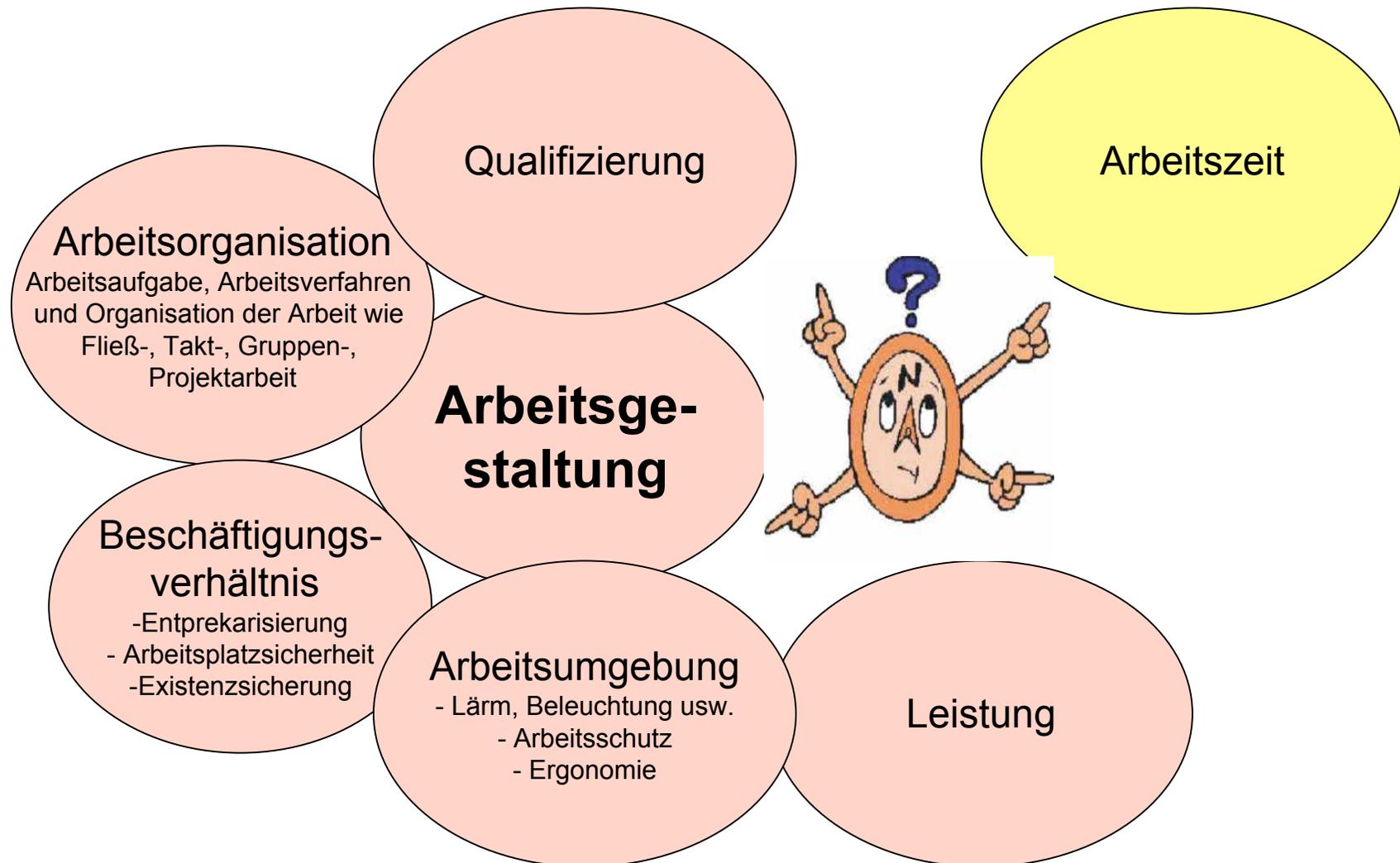
- Der Arbeit ein gesundes Maß geben**
Arbeitszeit und Leistungsdruck begrenzen
- Arbeit altersgerecht und lernförderlich gestalten**
Über die Hälfte der Beschäftigten geht aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in Rente. Es ist längst Zeit, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass nicht nur ältere Beschäftigte noch arbeiten können, ohne krank zu werden. Auch die heute Jungen dürfen bis zur Rente nicht verschlissen werden. Es gibt Beispiele wie es besser gehen kann: mit altersspezifischer Gefährdungsbeurteilung, langfristiger Personalplanung sowie Qualifizierung und Weiterbildung.
- Prekäre Beschäftigung eindämmen**
Belastungen und Risiken verringern



Kompass Arbeitsgestaltung - Auswahl des Stellrades -



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand





Gute Arbeit als „roter Faden“ in der Interessenvertretung



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

4



Problembereiche für die Betriebsratsstätigkeit



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

Problembereiche der Betriebsratsarbeit in den befragten Betrieben seit
Anfang 2003 (in %)

Handlungsfelder

Arbeitsschutz/Gesundheitsförderung	77,0
Erhöhung des Leistungsdrucks	70,9
Weiterbildung	69,9
Arbeitszeitkonten	67,0
Zielvereinbarungen/Mitarbeitergespräche	66,9
Zunahme von Überstunden	64,8
Verschlechterung des Betriebsklimas	64,3
Riester-Rente/betriebliche Altersversorgung	61,8
Beschäftigungssicherung/ Personalabbau	60,8
Altersteilzeit	58,8
Änderungen der Arbeitsorganisation	58,0
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz von 2006	54,0

nach Häufigkeitsangaben der Betriebsräte; Mehrfachnennungen möglich (Auszug);
Quelle: Die WSI-Betriebsrätebefragung 2007; nach: C. Schäfer (2008)



Gute Arbeit – Auftrag des Arbeitsschutzgesetzes



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

- ➔ **§ 2 (1) Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und **arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.****
- ➔ **Zentrales Instrument:
„Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ (§ 5)**

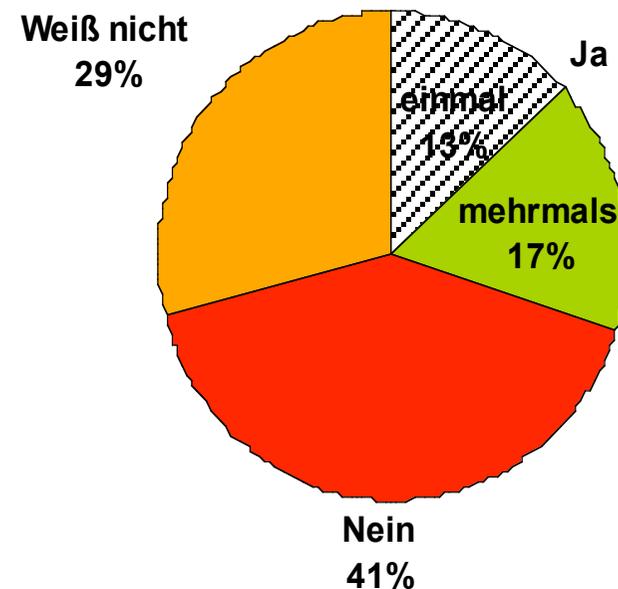


Gefährdungsbeurteilungen: nur 30 Prozent



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

DGB Index 2008 - Wurde an Ihrem Arbeitsplatz eine Gefährdungsanalyse vorgenommen?



Von diesen 30 % haben
nur 60 % eine ganzheitliche
GFA (incl. AO, AZ etc.).
Bei 63 % durchgeführt mit
Hilfe von Fragebögen.

☑ Ja, einmal ■ Ja, mehrmals ■ Nein ■ Weiß nicht



Gute Arbeit – systematisch und integrierend



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

➔ Gute Arbeit als roter Faden

- nicht als „on top“-Thema sondern systematisches Vorgehen
- Instrumente nutzen zur Bewältigung der dringenden Probleme (Arbeitszeitgestaltung, Leistungsüberforderung usw.)
- integrierender Blick auf Handlungsfelder (z.B. Alternsgerechtes Arbeiten hängt mit Arbeitszeitgestaltung zusammen)

➔ Gute Arbeit zur Stärkung der Interessenvertretung

- Gute Arbeit als Widerstandskonzept - Schutz gegen Zumutungen (Arbeitszeit, Leistungsvorgaben usw,)
- Gute Arbeit als eigener Benchmark gegenüber der Unternehmensleitung
- Gute Arbeit als Beteiligungschance: Beschäftigte als Akteure

➔ Gute Arbeit – Thema der Kooperation und Kampagne (über Einzelbetrieb hinaus)



Handlungskonzept entwickeln



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

- ➔ **Weniger kann mehr sein: Einstieg in den Prozess, wo der größte Handlungsbedarf ist (Überforderung vermeiden!)**
- ➔ **Ist die Belegschaft ausreichend sensibilisiert?**
- ➔ **Welche organisatorischen Strukturen des Gesundheitsschutzes bestehen und können genutzt werden? (z.B. auch Qualitätsmanagement)**
- ➔ **Wie muss sich der Betriebsrat organisieren?**
- ➔ **Erarbeitung eines Handlungskonzeptes:**
 - Festlegung von Zielsetzungen
 - welche Qualifizierung?
 - Sachverständige hinzuziehen?
- ➔ **Einbeziehung der Vertrauensleute**



Gute Arbeit – ein Beitrag zur gewerkschaftlichen Revitalisierung!



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

- ➔ **Qualität der Arbeit wieder ein Thema**
- ➔ **Zukunftsthemen für Gewerkschaft werden aufgegriffen**
- ➔ **Widerständigkeit gegen Ökonomisierungsdruck stärken**
- ➔ **Kooperationsmodell: als Querschnittsthema in der Gewerkschaft; als gemeinsames Thema mit Wissenschaft und Forschung**
- ➔ **Profilierungspotential zur Mitgliederbindung, -gewinnung und -beteiligung**



Gute Arbeit im Internet



FB Gesundheitsschutz
und Arbeitsgestaltung | Vorstand

➔ www.igmetall.de/gutearbeit

➔ www.gutearbeit-online.de

Zeitschrift Gute Arbeit

➔ www.dgb-index-gute-arbeit.de