



Projekt Gute Arbeit | Vorstand

Schwarzbuch

Krank durch Arbeit

Arbeitsbedingungen –
Gesundheitsrisiken – Gegenwehr

Für Arbeit und soziale
Gerechtigkeit
Ein Arbeitsprogramm | der IG Metall

Impressum

Herausgeber: Vorstand der IG Metall, Projekt Gute Arbeit
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt/Main

Verantwortlich: Wolfgang Rhode

Redaktion: Werner Feldes, Andrea Fergen, Klaus Pickshaus,
Bert Römer, Hilde Wagner

Konzept, Text und Gestaltung: WAHLE & WOLF, 56479 Elsoff

Druck: Raiffeisendruckerei, 56567 Neuwied

Produkt-Nr.: 4346-6970

Stand: Januar 2005



Projekt Gute Arbeit | Vorstand

Schwarzbuch Krank durch Arbeit

Arbeitsbedingungen –
Gesundheitsrisiken – Gegenwehr

Für Arbeit und soziale
Gerechtigkeit
Ein Arbeitsprogramm | der IG Metall

www.igmetall.de/gutearbeit

Inhalt

Vorwort	5
1. Einleitung: Macht Arbeit krank?	8
2. Zeit- und Leistungsdruck – Druck der Märkte und Kunden	14
Zunehmender Leistungsdruck – Arbeit wächst über den Kopf	16
• Hohe Verantwortung – Nerven liegen blank	
• Enge Leistungsvorgaben – Bluthochdruck, Angst, nervöser Magen	
• Geringer Handlungsspielraum – hohes Herzinfarktrisiko	
• Unterbrechungen – ein Drittel leidet	
• Überforderung – hält man im Kopf nicht aus	
• Knappe Pausenzeiten – stärkere Beschwerden	
Arbeiten ohne Ende – schwer lösbare Konflikte . .	27
• Überstunden – das Kreuz spürt's	
Ungünstige Arbeitszeiten – soziale Isolation droht	33
• Schichtarbeit – Gesundheit leidet stärker	
• Nacharbeit – ein Leben gegen die Uhr	
• Wochenend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit – Fete verpasst	
• Unvorhersehbare Arbeitszeiten – Arbeit auf Abruf	
Das kann man tun	40

3. Schlechtes Betriebsklima – der Stress schlägt voll durch 44

- Schlechter Führungsstil – die Seele leidet
- Fehlende Unterstützung und Anerkennung – Menschen nur als Kostenfaktor
- Mangelhafte Kommunikation – dem Arbeitsdruck geschuldet
- Isolation – elf Prozent der Beschäftigten klagen
- Belästigung, Gewalt und Einschüchterung – trauriger Alltag
- Mobbing – schikaniert, drangsaliert, ausgegrenzt

Das kann man tun 54

4. Körperliche Belastungen und schädliche Umwelteinflüsse – eher mehr als weniger . . 56

- Stehen – doppelt so viel Blut in den Beinen
- Heben und Tragen – Rücken, Arme und Hände strapaziert
- Zwangshaltungen – immer mehr „verbiegen“ sich für die Arbeit
- Eintönige Tätigkeiten – fast die Hälfte der Beschäftigten trifft's
- Bildschirmarbeit – „Mausarm“ und müde Augen
- Lärm – Schwerhörigkeit häufigste Berufskrankheit

Inhalt

- Schlechtes Licht –
„Stolperfallen“ und schlechte Stimmung
 - Vibration – der ganze Körper zittert
 - Hitze, Kälte und schlechte Luft
 - Rauch, Staub, Gase, Dämpfe, Chemikalien –
immer noch ein Problem
- Das kann man tun. 72**

5. Ältere Beschäftigte – verbraucht und ausgegrenzt 74

- Krank in Rente – Alltag, nicht die Ausnahme
 - Chronisch krank –
schwere Arbeit geht auf die Knochen
 - Benachteiligt und ausgegrenzt –
bei Arbeitssuche und Weiterbildung
 - „Graues Gold“ ist viel wert
- Das kann man tun 84**

6. Prekär Beschäftigte – schutzlos ausgeliefert 86

- Leiharbeit – stark im Trend
 - Befristete Stellen – rasant gewachsen
 - Besonders hohe Gesundheitsrisiken
 - Gemeinsames Problem: Leben schwer planbar
- Das kann man tun 98**

Anmerkungen 100




Vorwort

„Gute Arbeit“ hat die IG Metall im Rahmen ihrer Kampagne „Arbeit und soziale Gerechtigkeit“ zur Schwerpunktaufgabe erhoben. Aktuell heißt das vor allem, sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen zu wehren. Denn die Bilanz zeigt: Täglich nehmen betriebliche Erpressungsversuche zu mit dem Ergebnis, dass Stück für Stück Elemente einer „guten Arbeit“ infrage gestellt oder zurückgedrängt werden.

Arbeitgeber wollen die Arbeitszeiten verlängern, den Leistungsdruck weiter erhöhen und ergonomische Standards abbauen. Damit wird klar: Gute Arbeit ist heute keineswegs ein Luxusthema, sondern eine brand-

aktuelle Aufgabe. Eine weitere Verschlechterung der Qualität der Arbeitsbedingungen muss abgewehrt, krank machenden Arbeitsbedingungen muss vorgebeugt werden.

Mit diesem Schwarzbuch „Krank durch Arbeit“ wollen wir grundsätzliche Trends der gegenwärtigen Arbeitsbedingungen bewusst machen. Die hier zusammengetragenen Daten und Fakten stammen ausschließlich aus offiziellen Quellen, die allerdings normalerweise nur einer kleinen Fachwelt bekannt werden. Wir haben sie für die betrieblichen Praktiker so aufbereitet, dass diese sie mit ihren tagtäglichen Erfahrungen in der Arbeitswelt vergleichen können.



Dieses Schwarzbuch zeigt: Es ist höchste Zeit zum Handeln.



Auch wenn die arbeitspolitische Bilanz kritisch ausfällt und Rückschritte deutlich werden: Die rechtlichen Ausgangsbedingungen sind gar nicht so schlecht. Schließlich schreibt das Arbeitsschutzgesetz allen Arbeitgebern verbindlich gute Arbeit – oder wörtlich: „eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit“ – vor.

Auch die einzelnen Vorschriften, die den Umgang mit Bildschirmarbeit, Gefahrstoffen usw. regeln und auf dem Arbeitsschutzgesetz aufbauen, bieten gute Grundlagen für Prävention und huma-

ne Gestaltung der Arbeit. Das eigentliche Problem besteht darin, sie konsequent in der betrieblichen Praxis umzusetzen.

Diese Kluft zu schließen wollen wir helfen. Auch deshalb haben wir dem Projekt „Gute Arbeit“ einen solchen Stellenwert gegeben. Um sich gegen schlechter werdende Arbeitsbedingungen zu wehren, können die Rechte und Instrumente des Gesundheitsschutzes hilfreich sein.

Die gegenwärtige Qualität der Arbeitsbedingungen in den meisten Betrieben verlangt aus unserer Sicht eine entschlossene Initiative für eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Gerade in schwie-



rigen Zeiten ist ein positiver Zukunftsentwurf wichtig.

Unser Projekt „Gute Arbeit“ umfasst drei Schwerpunktforderungen:

1. Die Arbeit braucht ein gesundes Maß. Arbeitszeit und Leistungsdruck müssen begrenzt werden.
2. Die Arbeit muss altersgerecht und lernförderlich gestaltet sein.
3. Prekäre Beschäftigung muss eingedämmt, Belastungen und Risiken müssen verringert werden.

Für alle drei Handlungsfelder werden wir den betrieblichen Akteuren während der dreijährigen Laufzeit des Projekts Informationen und prakti-

sche Arbeitshilfen anbieten. Eine erste Handlungshilfe – der Arbeitszeit-TÜV – liegt schon vor. Sie soll helfen, überlange oder unsoziale Arbeitszeiten abzuwehren. Laufend aktualisierte Informationen sind auf unserer eigenen Internetseite zu finden: www.igmetall.de/gutearbeit

Eine andere Arbeitswelt ist machbar. Das Projekt „Gute Arbeit“ der IG Metall wird Vorschläge und Gestaltungshinweise dafür erarbeiten und in einem später folgenden Weißbuch zur Diskussion stellen.

Wolfgang Rhode
geschäftsführendes
Vorstandsmitglied der
IG Metall


1. Einleitung: Macht Arbeit krank?

„Das Rekordtief bei den krankheitsbedingten Fehlzeiten ist mit ein Beleg dafür, dass die Arbeitsbedingungen in Deutschland immer gesünder geworden sind.“ Das erklärt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Dreister kann Arbeitgeberpropaganda nicht sein. Viele Menschen in Deutschland gehen zur Arbeit, auch wenn sie krank sind. Aus Angst um ihren Arbeitsplatz. Das bestätigt der Fehlzeitenreport 2003 der AOK: Fast 71 Prozent der Beschäftigten haben demnach gearbeitet, obwohl sie sich „richtig krank“ fühlten. 30 Pro-

zent gehen sogar gegen den ausdrücklichen ärztlichen Rat zur Arbeit. Mehr als die Hälfte der Befragten wartet notfalls das Wochenende ab, um sich zu erholen. Jede/r Fünfte hat Urlaubstage verwendet, um zu genesen.

Auch der wachsende Arbeitsdruck und die zunehmende Personal-




knappheit verstärken diese Tendenz. Wer möchte schon gern den Kolleginnen und Kollegen die eigene Arbeit noch zusätzlich aufbürden?

Der Fehlzeitenreport der AOK belegt auch, dass die psychisch bedingten Krankheiten zunehmen. Haben sich 1994 noch elf Millionen AOK-Mitglieder aufgrund psychischer Probleme krank gemeldet, waren es 2003 bereits rund 19 Millionen.

Von den Arbeitgebern hört man immer wieder, die Arbeit sei – zum Beispiel durch neue Technologien – „leichter“ geworden. In Wirklichkeit nimmt in einem Drittel aller Betriebe körperlich schwere Arbeit zu.

Das ist ein Ergebnis der Betriebsrätebefragung 2004, die das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt hat. Unbestritten ist, dass es auch Betriebe gibt, in denen die körperliche Belastung zurückgeht.

Nach einer Studie der Barmer Ersatzkasse von 2004 haben mehr als die Hälfte (53,8 Prozent) aller krankheitsbedingten Fehlzeiten ihren Grund in nur drei Bereichen: Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems (23,3 Prozent), des Atmungssystems (19,4 Prozent) und psychiatrische Erkrankungen (11,1 Prozent).



Dabei fallen Betroffene mit Muskel-Skelett-Erkrankungen jedes Mal durchschnittlich 17 Tage aus. Bei einer Erkrankung des Atmungssystems sind es 6,6 Tage. Mit 26,3 Ausfalltagen pro Fall liegen psychische Erkrankungen an der Spitze.



Außerdem kommen bei vielen Beschäftigten am Arbeitsplatz unterschiedliche Faktoren zusammen: Lärm schädigt nicht nur das Gehör, sondern kann auch zu Stress und damit zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen führen.

Belastungen haben zugenommen und erzeugen vielfach Gesundheitschäden. Psychische Belastungen können körperliche Symptome auslö-

sen. Auf diesem Weg kann beispielsweise nicht nur schweres Heben und Tragen zu Muskel-Skelett-Erkrankungen führen, sondern auch Stress.

Das Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat herausgefunden, dass jeder dritte Arbeitslose krank ist. Zum einen hat daran der frühere Berufsalltag seinen Anteil. Aber die Zahl der Arbeitslosen mit gesundheitlichen Problemen wächst mit dem Lebensalter und der Dauer der Arbeitslosigkeit.

Und diese Tatsache senkt – so das IAB – die Chancen Arbeitsloser, wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert zu werden. „Es kann also einen Teufels-



kreis von Arbeitslosigkeit und Krankheit geben“, so das Institut. Das IAB spricht sich daher vehement für eine präventive Gesundheitspolitik aus.

Es gibt nach wie vor auch tödliche Arbeitsunfälle – einschließlich der Wegeunfälle waren es 1 757 im Jahr 2002. Hinzu kamen 2 110 Todesfälle infolge von Berufskrankheiten.

Die jährlichen Kosten arbeitsbedingter Krankheiten (Behandlung und Produktionsausfall) schätzt das BKK-Team Gesundheit auf rund 28,5 Milliarden Euro (1998).


Angesichts all dieser erschreckenden Zahl wird deutlich, dass Schluss sein muss, die Arbeits-

und Leistungsbedingungen weiter zu verschärfen.

Es ist aberwitzig, in dieser Situation die Arbeitszeit zu verlängern oder noch mehr Flexibilität von den Beschäftigten zu verlangen. Wenn die Arbeit heute schon so viele dauerhaft schädigt – was passiert erst, wenn immer mehr Beschäftigte diesen Belastungen immer länger ausgesetzt werden?

Wünschenswert wären aus Sicht der IG Metall noch exaktere Daten zu arbeitsbedingten Gesundheitsschäden.

Allerdings gibt es – bisher weit verstreut und vornehmlich für die Fachwelt aufbereitet – Informationen und Fakten zum Ge-



sundheitszustand der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das „Schwarzbuch“ bündelt diese Fakten zu einer arbeitspolitischen Bilanz.

Grundlage sind nahezu ausschließlich „offizielle“ Quellen – wie der Unfallverhütungsbericht der Bundesregierung und Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung oder der Krankenkassen. Die Handlungsmöglichkeiten, die das Schwarzbuch aufzeigt, um die Missstände abzustellen, sollen Anstöße geben für die konkrete betriebliche Diskussion.

Prävention muss in der Arbeitswelt beginnen und Gefährdungen von Anfang

an vermeiden. Gleiches gilt für die Sozial- und Gesellschaftspolitik: Vorbeugung muss zu einem ihrer zentralen Entscheidungskriterien werden.

Vor allem müssen die Beschäftigten Prävention als positiv erleben. Ein erster Schritt: Betriebsräte sorgen dafür, dass Kolleginnen und Kollegen angstfrei über krank machende Arbeitsbedingungen sprechen können.

Der Volksmund kennt die Sprache des Körpers



Dem biete ich die **Stirn**

Ich zerbreche mir den **Kopf** darüber

Ich habe wieder viel um die **Ohren**

Ich kann das nicht mehr **sehen**

Davon habe ich die **Nase** voll

Sei nicht so verbissen

Das verschlägt mir glatt die **Stimme**

Ich habe mein **Kreuz** zu tragen

Mir bleibt die **Luft** weg

Dieses Unglück ist **herzerreißend**

Zeig doch mal **Rückgrat**

Das liegt mir bös im **Magen**

Mir läuft die **Galle** über

Das geht mir an die **Nieren**

Ich ärgere mich grün und blau

Heute komme ich nicht zu **Potte**

Das geht mir unter die **Haut**

Da bekomme ich eine Gänse**haut**

Na, hast du weiche **Knie** bekommen?

2. Zeit- und Leistungsdruck – Druck der Märkte und Kunden

Für viele Beschäftigte gehört Stress seit jeher zum beruflichen Alltag. Gewiss. Und viele Menschen haben auch im Privatleben Stress. Auch unbestritten. Aber die Arbeitgeber haben es offiziell zum Programm erklärt, den Leistungsdruck der Beschäftigten zu steigern.

Den Druck der Finanzmärkte „herunterzubringen auf jeden einzelnen Mitarbeiter, das ist das Kunststück, das über das Überleben der Betriebe entscheiden wird“, betont beispielsweise der Präsident des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall, Martin Kannegiesser.

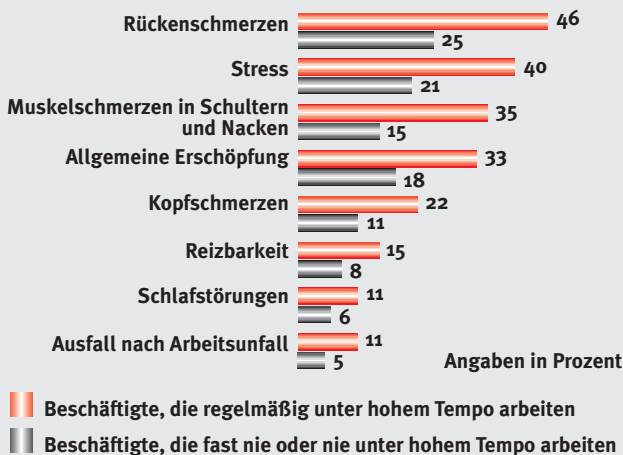
Wen wundert es da, dass die Hälfte der Erwerbstätigen in Deutschland unter Zeit- und Leistungsdruck bei der Arbeit leidet?

Besonders problematisch: Rund 90 Prozent der Betriebsräte weisen darauf hin, dass

seelische Belastungen zugenommen haben. Seelische Belastungen können zu einer Vielzahl arbeitsbedingter Erkrankungen beitragen. In manchen Fällen verursachen sie auch psychische Erkrankungen, zum Beispiel Depressionen,

die fast so lange Fehlzeiten wie Krebs auslösen. Das ist schlimm genug für die betroffenen Menschen. Aber auch für die Gesellschaft: Sie muss für die Therapie dieser Krankheiten jährlich rund 15 Milliarden Euro aufbringen.

Gesundheitliche Probleme durch hohes Arbeitstempo



Quelle: Dritte Europäische Umfrage über Arbeitsbedingungen 2000

Zunehmender Leistungsdruck – Arbeit wächst über den Kopf


Zeit- oder Leistungsdruck belastet in Deutschland die Hälfte der Beschäftigten¹. 45 Prozent geben an: Stress und Arbeitsdruck steigen². Fast ein Drittel der Beschäftigten, die manchmal, häufig oder fast immer unter Zeit- und Leistungsdruck arbeiten, nennt permanent hohen Arbeitsanfall als Ursache³.

Wenn viele Aufträge anstehen oder Kolleginnen und Kollegen krank werden, wächst den Beschäftigten die Arbeit über den Kopf. Sichtbare Folgen gnadenloser Rationalisierung im Zeichen globaler Märkte.

Besteht der Zeit- oder Leistungsdruck dauerhaft, ist die körperliche und seelische Gesundheit

gefährdet. Zum Beispiel klagen 51 Prozent dieser Menschen über Rückenschmerzen – im Durchschnitt von allen Beschäftigten nur 42 Prozent. Ähnlich sieht es bei weiteren Krankheiten – wie psychischer Erschöpfung oder Herz-Kreislauf-Problemen – aus⁴. So entstehen nicht nur Kosten durch mehr Fehltage – auch die Qualität der Arbeit und besonders die Lebensqualität der Betroffenen sinkt.

Gerade in der Industrie wird die Arbeit immer härter. Körperliche Belastungen – wie schwer Heben und Tragen – gehen kaum zurück. Dafür kommen aber neue Belastungen wie Termindruck hinzu. Stress beschränkt sich



nicht auf Büros. Unter solchen Bedingungen passieren mindestens doppelt so viele Arbeitsunfälle wie ohne Zeit- oder Leistungsdruck⁵.

Von den Beschäftigten, die praktisch immer unter Zeit- oder Leistungsdruck arbeiten, fürchten 73 Prozent um ihre Gesundheit. Die Zeit für Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen sowie Kunden oder für Vor- und Nacharbeiten wird immer knapper. Und schließlich leidet auch das Arbeitsklima. Fast die Hälfte der Beschäftigten ist der Ansicht, die Arbeit nicht mehr angemessen erledigen zu können⁶.


Hohe Verantwortung – oft liegen die Nerven blank

Unternehmen bauen zunehmend Hierarchien ab. Sie übertragen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Verantwortung. Das ist erst einmal positiv. Aber: Der Druck

„In der Summe kann Dauerstress ernsthaft das Immunsystem angreifen und damit für Infekte aller Art anfällig machen, erwiesenermaßen aber auch für Krebs und Herz-Kreislauf-Krankheiten.“

Professor Dr. Alfred Oppolzer,
Arbeits- und Gesundheitswissenschaftler an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg

(IT Magazin 4/2002, S. 9)



durch Kunden und Wettbewerb steigt. Die Beschäftigten sind es, die dann für Kolleginnen und Kollegen, teure Maschinen und Technik sowie für qualitativ hochwertige Produkte einstehen – die Unternehmen leiten den Druck der Märkte direkt an sie weiter.

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen sich zwar höhere Verantwortung in ihrem Beruf. Doch die, die sie haben, tragen oft schwer daran: 30 Prozent der Erwerbstätigen⁷ sagen, dass sie häufig oder praktisch immer hohe Verantwortung tragen müssen. Facharbeiter in der Industrie leiden besonders darunter, dass schon eine kleine Unaufmerksamkeit

hohen Schaden verursachen kann.

Im Metall- und Maschinenbau sind 41 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer⁸ für die Qualität ihrer Erzeugnisse direkt verantwortlich. Sie müssen ständig voll konzentriert sein. Wer regelmäßig riskante Entscheidungen treffen oder hohe Kosten nach kleinen Fehlern befürchten muss, arbeitet meist unter starker nervlicher Anspannung.

Zurückzuführen ist dies auf die immer knapper werdende Personaldecke und auf fehlende Möglichkeiten, die Rahmenbedingungen der Arbeit zu beeinflussen. Wenn zu der hohen Verantwortung noch Leistungsvorgaben


Metallindustrie

Beschäftigte in der Metallwarenindustrie müssen zu 46 Prozent stehen, Stahlarbeiter arbeiten zu 56 Prozent bei Lärm. Bücken, Hocken, Knien, schwer Heben und Tragen kommen häufig vor – alles Ursachen für Rückenschmerzen und Wirbelsäulenschäden. Metall- und Maschinenbauer sind am stärksten durch Lärmschwerhörigkeit betroffen. Atemwegskrankheiten sind weit verbreitet: Diese entstehen hauptsächlich durch Metallstaub und Schweißrauch, Asbest und Silikatstäube in der Luft.

Auch Gefahrstoffen sind die Beschäftigten ausgesetzt. Durch den Kontakt mit Kühlschmierstoffen haben Dreher nach drei Berufsjahren ein 100 Prozent höheres Krebsrisiko gegenüber Personen, die keinen Kontakt damit haben. Kühlschmierstoffe führen auch zu allergischen Hauterkrankungen.

Durch Rationalisierung sind Belastungen wie Zeitdruck neu hinzugekommen, das Schadensrisiko ist hoch. Die Hälfte der Metallarbeiter hat erhöhten Blutdruck. Bluthochdruck, Magen-Darm-Erkrankungen und Rückenschmerzen hängen mit seelischen Belastungen wie eintöniger, unbefriedigender Arbeit und unvollständigen Arbeitsaufgaben zusammen.

Quellen: Wolfgang Hien: Arbeitsbedingungen/-belastungen und Gesundheitsrisiken in der Metallbearbeitung. PräNet, Das Präventionsnetzwerk im DGB-Bildungswerk; BIBB/IAB-Erhebung 1998/99



und Zeitdruck hinzukommen, sind solche Menschen auch dem Risiko einer Herz-Kreislauf-Erkrankung verstärkt ausgesetzt.

■ Enge Leistungsvorgaben – Bluthochdruck, Angst, nervöser Magen

Feste Stückzahlen oder andere Arbeitsergebnisse innerhalb einer bestimmten Zeit bekommen 26 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland vorge-schrieben⁹. Besonders verbreitet sind solche Leistungsvorgaben auf dem Bau und in der industriellen Produktion.

Unter Druck geraten beispielsweise Call-Center-Beschäftigte, da sie teils

mit engen zeitlichen Vorgaben arbeiten. Denn sie können die Probleme der Anrufer und damit auch die Bearbeitungszeit für einen Anruf nicht vorhersehen.

Die Beschäftigten müssen sich mehr anstrengen, um die Vorgaben einzuhalten. Sie konzentrieren sich stärker, arbeiten schneller und verzichten auf Pausen. Auf diesen Stress reagiert jede/r anders. Aber Menschen mit viel Stress bei der Arbeit leiden beispielsweise verstärkt unter Bluthochdruck, Angstzuständen oder nervösen Magenschmerzen.



Krebs

Für vier Prozent aller Krebsfälle sollen Arbeitsumstände verantwortlich sein, schätzt die EU-Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz (OSHA). Eine Ursache sind krebserregende Chemikalien: 32 Millionen Menschen in Europa gehen mit solchen Stoffen um. Psychosozialer Stress kann dazu beitragen, dass ein Tumor entsteht und sich ausbreitet. Studien wiesen nach, dass Stress die Bildung von Metastasen (Tochtergeschwüren) fördert. Nachtarbeit ist ein weiterer Risikofaktor. Dänische Wissenschaftler fanden heraus, dass Nachtarbeiterinnen ein 1,5 Mal höheres Risiko haben, an Brustkrebs zu erkranken. Auch Darmkrebs tritt bei Nachtarbeitern häufiger auf. Lungenkrebs und Asbestose sind als „Atlanten“ aus versäumtem Arbeitsschutz früherer Jahrzehnte zu registrieren.

Dr. Johnni Hansen, Institute of Cancer Epidemiology Kopenhagen 2001

Geringer Handlungsspielraum – hohes Herzinfarkttrisiko

Kolleginnen und Kollegen mit geringem Handlungsspielraum wird genau vorgeschrieben, wie sie ihre Arbeit zu erledigen haben. Dadurch können

sie sich nicht selbst gegen störende und belastende Umstände schützen. Dies gilt für 31 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland. Rund 19 Prozent der abhängig Beschäftigten in Westdeutschland arbeiteten Ende der 90er Jahre



Depressionen

Depressionen und andere psychische Störungen breiten sich immer stärker unter den versicherten Erwerbstätigen aus. Die neuesten Zahlen der Techniker Krankenkasse sind alarmierend. Im Jahr 2003 stiegen die Fehlzeiten durch Depressionen wieder um 3,6 Prozent. Hochgerechnet auf die gesamte Bevölkerung kommen damit 18 Millionen Fehltag zusammen. Die Betroffenen fallen in der Regel mehrere Wochen aus, wobei Frauen häufiger an Depressionen erkranken als Männer.


Als mögliche Ursachen von psychischen Erkrankungen, wo Depressionen die häufigste Einzeldiagnose darstellen, geben Experten vor allem Zeitdruck, schlechtes Führungsverhalten und Arbeitsplatzunsicherheit an. In den Betrieben wird das heikle Thema jedoch gerne gemieden, Erkrankten wird sogar Faulheit unterstellt – was diese davon abhält, sich dringend benötigte Hilfe zu holen.

IGA, Initiative Gesundheit & Arbeit 9/2003 (HVBG und BKK BV), nach Gesundheitsreport 2003 der BKK S. 13

gleichzeitig unter hohem Arbeitsdruck und geringem Handlungsspielraum¹⁰ – hauptsächlich bei einfachen, ausführenden Tätigkeiten. Das Herzinfarktisiko ist bei ihnen vierfach höher¹¹.

Störungen und Unterbrechungen – ein Drittel leidet

Rund ein Drittel der Erwerbstätigen in Deutschland wird häufig oder praktisch immer bei der



Arbeit gestört oder unterbrochen¹². Die Störer sind vielfältig: beispielsweise Kolleginnen und Kollegen, die Fragen stellen, ständig klingelnde Telefone und defekte Maschinen.

Bedenklich ist, dass 68 Prozent derer, die bei der Arbeit gestört werden, auch noch Zeit- oder Leistungsdruck haben¹³. Je mehr Belastungen auf den einzelnen einwirken, desto wahrscheinlicher ist ihre/seine Gesundheit gefährdet. Grund ist oft, dass die Arbeit schlecht organisiert wird – das schadet dem Unternehmen und den Beschäftigten.


Eine schlechte Arbeitsorganisation wirkt letztendlich selbst als Stress-

faktor. Beschäftigte erleben es als störend, wenn Informationen fehlen, sich Maschinen und Computerprogramme schlecht bedienen lassen oder ganz den Dienst verweigern.

Die Menschen möchten ihre Arbeit effizient erledigen, werden aber von den Umständen daran gehindert. Die Folge: Frust und Ärger erhöhen die Reizbarkeit und das Risiko, seelisch bedingt zu erkranken¹⁴.

Überforderung – das hält man im Kopf nicht aus

44 Prozent der Beschäftigten gaben in einer Studie von 1998/99 an, dass die fachlichen Anforder-



rungen an ihre Tätigkeit in den letzten zwei Jahren gestiegen sind.

Vorhandenes Wissen muss ständig erweitert werden, damit es nicht veraltet – das macht „lebenslanges Lernen“ notwendig. Eine Tätigkeit, bei der solches Lernen möglich ist, muss Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrer Fähigkeiten fordern, aber nicht überfordern. Viele Unternehmen lassen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber keine Zeit, um sich weiterzubilden.

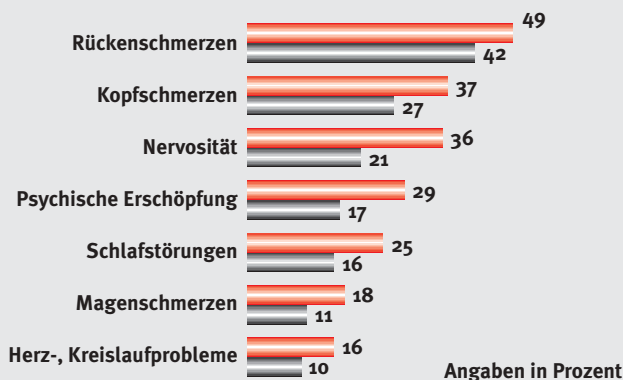
„Speed, speed, speed“.

Leitmotiv von Jürgen Schrempp,
Konzernchef von DaimlerChrysler

Oder schlimmer noch: Sie werden aus Zeitmangel erst gar nicht richtig eingearbeitet. 20 Prozent der Büroangestellten fühlten sich dadurch stark oder sehr stark belastet¹⁵. Gleichzeitig gibt es immer weniger Arbeitsplätze mit einfachen Tätigkeiten, die Ungelernte bewältigen können.

Ein gutes Viertel aller Erwerbstätigen in Deutschland fühlt sich laut EMNID durch zu schwierige Aufgaben überfordert¹⁶. Von jedem achten Beschäftigten werden Dinge verlangt, die er/sie nicht gelernt hat oder nicht beherrscht¹⁷. Aus dieser Gruppe fühlt sich wiederum fast die Hälfte regelmäßig nervlich angespannt.

Gesundheitliche Beschwerden und Überforderung



■ Beschäftigte, die Dinge tun müssen, die sie nicht gelernt haben oder nicht beherrschen


■ Alle Beschäftigten

Quelle: ISO-Studie Arbeitszeit 2003

Überforderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können schlechter abschalten und sind öfter sehr erschöpft als normal beanspruchte Kolleginnen und Kollegen. Auch leiden sie häufiger unter Kopfschmerzen, Rückenschmerzen und Nervosität.

■ Zu knappe Pausenzeiten – stärkere Beschwerden

Vergleicht man Beschäftigte mit zu knappen Pausenzeiten mit Kolleginnen und Kollegen, die längere Pausen haben, zeigt sich: Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den zu



kurzen „Verschnaufzeiten“ sind deutlich stärker von körperlichen und seelischen Beschwerden betroffen. Das Ausmaß von Schmerzen in verschiedenen Körperteilen ist höher, aber auch die Herzkreislauf-Probleme sowie Nervosität, Erschöpfung oder Schlafstörungen¹⁸.

Pausen sind extrem wichtig für die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer. Sie können sich dabei kurz erholen und Kraft tanken für den Rest des Arbeitstages. Doch Pausen und Erholzeiten werden seit Jahren immer mehr eingeschränkt. Manche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verkürzen ihre Pausen auch von sich aus, weil sie fürchten, die viele Arbeit sonst nicht zu schaffen.

**„Es muss uns gelingen,
das ständige Überschreiten von Leistungsgrenzen
zu stoppen und die Arbeit
auf ein zumutbares Maß
zu bringen.“**

Michael Eilers,
Betriebsrat Airbus Bremen

Arbeiten ohne Ende – schwer lösbare Konflikte

Neue Arbeitszeitmodelle wie Zeitkonten oder die „Vertrauensarbeitszeit“ sind schwer in Mode. Auf den ersten Blick lassen sie den Beschäftigten größere Freiheit. Doch das „Arbeiten ohne Ende“ hört damit nicht auf.


2003 wurde die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von allen Beschäftigten im Schnitt um 2,5 Stunden überschritten¹⁹. Das Vertrauen in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewirkt lediglich, dass diese von sich aus länger bleiben –

- weil sie den Kolleginnen und Kollegen keine zusätzliche Arbeit zumuten wollen,
- weil das Projekt oder der Kunde drängt – und

- weil die meisten im Beruf weiterkommen möchten und viel von sich verlangen.

Dazu kommt vielfach die Angst um den Arbeitsplatz: 1,1 Millionen Erwerbstätige in Deutschland suchten 2003 aus diesem Grund eine sicherere Stelle²⁰.

Im Rahmen neuer Management-Konzepte gehen die Unternehmen dazu über, immer kleinere Einheiten zu schaffen, die sich selbst steuern und selbst für ihre Ergebnisse verantwortlich sind. Teams oder Gruppen leisten die Arbeit, die früher noch zentral organisiert war – trotzdem entscheidet das Unternehmen weiter über



Budgets, Ressourcen und Zeitvorgaben. Von den abhängig Beschäftigten wird Einsatz bis zum Letzten und totale Identifikation mit dem Unternehmen erwartet. Der Mensch soll als ganze Person im Beruf aufgehen. Irgendwann kreisen die Gedanken nur noch um die Arbeit. Die Firma „verschlingt einen mit Haut und Haar“.

Die Betroffenen geraten in einen schwer lösbaren Konflikt zwischen den Ansprüchen von Beruf und Leben. Auf der einen Seite steigern mehr Eigenverantwortlichkeit und berufliche Erfolge die Arbeitszufriedenheit. Auf der anderen Seite besteht allerdings die Gefahr, zum Workaholic ohne Freizeit

und Privatleben zu werden.

Überstunden – das Kreuz spürt's deutlich

Wer mehr als 40 Stunden in der Woche arbeitet, leidet öfter unter körperlichen und seelischen Erkrankungen als Beschäftigte mit einer Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden. Die Häufigkeit von Rückenschmerzen steigt um sieben Prozent, die von Nervosität um neun Prozent.

Auch Niedergeschlagenheit, Schlafstörungen, Magenschmerzen und Herz-Kreislauf-Probleme treten bei diesen Beschäftigten deutlich öfter auf²¹. Verstärkt ist auch eine

psychische Erschöpfung feststellbar²².

Wer länger arbeitet, ist belastenden Umständen länger ausgesetzt. Und diesen Menschen bleibt immer weniger Zeit, um sich zu erholen. Zusätzlich erwarten Arbeitgeber von ihren Beschäftigten, auch zu Hause oder im Urlaub noch über Handy oder E-Mail erreichbar zu sein.

So machen lange Arbeitszeiten auf die Dauer viele Menschen krank, erschöpft und ausgebrannt. Außerdem erhöht sich das Unfallrisiko bei steigender Arbeitszeitdauer.

54 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland machen regelmäßig Über-

„Das Perfide an der neuen Selbstständigkeit ist, dass Beschäftigte selbst zum Motor dafür werden, dass der Leistungsdruck steigt.“

Klaus Peters,
Philosoph und Autonomieforscher

stunden – Männer etwas mehr als Frauen²³. Ein knappes Viertel der Erwerbstätigen gab Ende der 90er Jahre an, dass die Belastungen durch Überstunden zugenommen habe²⁴. Knapp die Hälfte der gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer macht Überstunden, bei den Vorarbeitern und Meistern sind das sogar drei Viertel. Davon wird fast ein

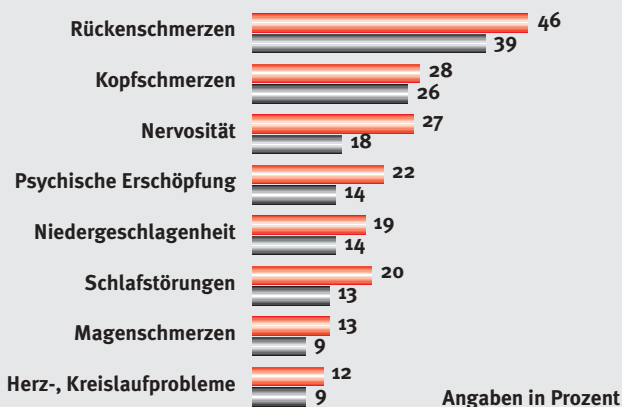
Viertel der Überstunden in Deutschland weder bezahlt noch mit Freizeit ausgeglichen.



wegen der beruflichen Anforderungen auch im Privatleben immer oder häufig Zeitdruck²⁵.

Über die Hälfte der Erwerbstätigen, die mehr als 45 Stunden in der Woche arbeiten, haben

Bei allen Beschäftigten steigt der Anteil mit privatem Zeitdruck, wenn Kinder im Haushalt leben.

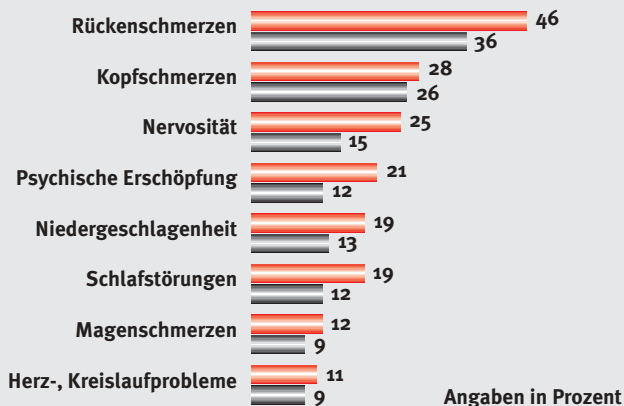
Gesundheitliche Beschwerden nach Wochenarbeitszeit



-  Beschäftigte, die über 40 Stunden in der Woche arbeiten
-  Beschäftigte, die 35 bis 40 Stunden in der Woche arbeiten

Quelle: ISO-Studie Arbeitszeit 2003

Gesundheitliche Beschwerden nach Überstunden



■ Beschäftigte, die regelmäßig Überstunden machen

■ Beschäftigte, die nie Überstunden machen

Quelle: ISO-Studie Arbeitszeit 2003

Die Zeit für Hobbys, Freunde und Familie wird damit immer knapper – von der „Freizeitgesellschaft“ ist nichts zu spüren.

40 Stunden in der Woche arbeitet, nämlich 81 Prozent, würde gerne zwei oder mehr Stunden weniger arbeiten²⁶.

Die große Mehrheit der Beschäftigten, die über



Belastungen im Call-Center

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Call-Center sind ein gutes Beispiel dafür, dass die Arbeit trotz neuer Technik krank machen kann. Auch seelische Belastungen treten auf: „Künstliche“ Freundlichkeit am Telefon und enge Vorgaben strapazieren die Gefühle der Call-Center-Beschäftigten – manchmal bis zum Burn-out. Bei mehr als 20 Kurzanrufen pro Stunde steigt das Risiko für psychosomatische Erkrankungen – Herzschlag, Blutdruck und Adrenalin Spiegel sind bei vielen Beschäftigten erhöht. Call-Center-Agenten bekommen überdurchschnittlich viele Medikamente verschrieben, was ein erhöhtes Krankheitsrisiko anzeigt. Besonders oft werden Mittel gegen Depressionen und andere Psychopharmaka verordnet.

Bei 60 bis 250 Telefongesprächen am Tag wird nicht nur die Stimme stark beansprucht. Call-Center-Beschäftigte arbeiten sitzend, die Augen sind fest auf den Bildschirm fixiert, die Hände auf der Tastatur. Es kann zu Schmerzen im Rücken, in Schultern, Armen oder Händen kommen. In der Regel befindet sich der Arbeitsplatz in einem Großraumbüro, wo die Gespräche der Kollegen zur Lärmbelästigung werden. Eine falsche Klimatisierung kann die Schleimhäute austrocknen lassen.

Quelle: Studien von CCall 2001 / IT-Magazin 2/2003

Ungünstige Arbeitszeiten – soziale Isolation droht

Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit haben sich zwischen 1989 und 1999 stark ausgebreitet²⁷. Verschiedene Studien zeigen, dass Schicht- und Nachtarbeiter sowie Beschäftigte, die sonntags, feiertags oder am Wochenende arbeiten, fast durchgehend höheren Belastungen ausgesetzt sind als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit normalen Arbeitszeiten.


Dementsprechend leiden auch diese Menschen überdurchschnittlich unter gesundheitlichen Beschwerden. Hinzu kommt die soziale Belastung: Beschäftigte mit ungünstigen Arbeitszeiten arbeiten dann, wenn andere frei haben. So ist es schwierig, sich um die Familie zu

kümmern oder Kontakte zu Freunden zu pflegen. Im Extremfall droht Isolation, die zusätzlich die Seele belastet.

Schichtarbeit – Gesundheit leidet stärker

Beschäftigte in der Metallindustrie, besonders in der Stahlerzeugung, in der Auto- und Elektroindustrie sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Textil- und Holzindustrie arbeiten oft in wechselnden Schichten²⁸. Ihre Arbeitsbedingungen sind meist deutlich schlechter als bei Beschäftigten, die nicht auf Schicht arbeiten.

Das gilt für körperliche und für seelische Belas-



tungen: Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter müssen

- zu 21,9 Prozent häufiger stehen,
- zu 15,5 Prozent häufiger bei Lärm arbeiten und
- zu 9,1 Prozent häufiger schwere Lasten heben und tragen.

Rauch, Staub, Gasen und Dämpfen sind Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter öfter ausgesetzt als Kolleginnen und Kollegen, die nicht auf Schicht arbeiten²⁹.

Die seelischen Belastungen von Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeitern sind durch monotone Tätigkeiten, geringeren Handlungsspielraum und enge Leistungsvorgaben jeweils um mehr als zehn

Prozent erhöht³⁰. Gesundheitliche Probleme treten bei ihnen erheblich öfter auf – so klagten Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter zu 15 Prozent häufiger über Rückenschmerzen, zu zwölf Prozent öfter über Schlafstörungen.

Nacharbeit – ein Leben gegen die innere Uhr

2003 leisteten sieben Prozent der Beschäftigten regelmäßig Nacharbeit³¹. Nachtarbeiter/innen sind wie Schichtarbeiter/innen überdurchschnittlich oft von gesundheitlichen Beschwerden betroffen.

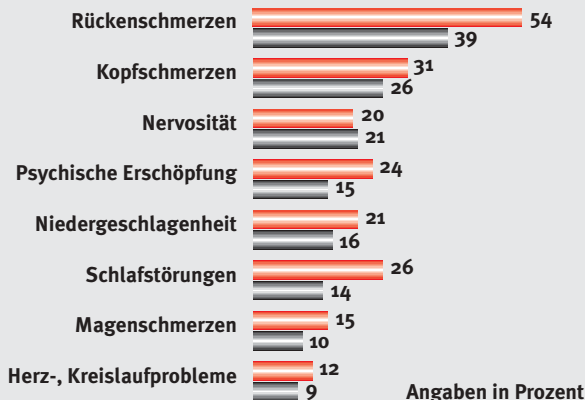
Besonders gefährdet sind Frauen: Forscher aus Dänemark stellten ein 1,5

Mal höheres Brustkrebsrisiko für Frauen fest, die regelmäßig nachts arbeiten³². Darmkrebs tritt bei allen Nachtarbeitern häufiger auf.

Überdurchschnittlich oft müssen Nachtarbeiterin-


nen und Nachtarbeiter unter Lärm oder im Stehen arbeiten und sind Rauch, Staub, Gasen und Dämpfen ausgesetzt. Nase oder kalte Arbeitsplätze beklagen Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeiter ebenfalls öfter.

Gesundheitliche Beschwerden nach Schicht- oder Nachtarbeit



- Beschäftigte, die regelmäßig Schicht- oder Nachtarbeit leisten
- Beschäftigte, die keine Schicht- oder Nachtarbeit leisten

Quelle: ISO-Studie Arbeitszeit 2003



Nachtarbeit ist auch deshalb problematisch, weil sie der inneren Uhr zu-

„Die wichtigste Führungsaufgabe ist, eine Umgebung zu schaffen, in der die Mitarbeiter leidenschaftlich entschlossen sind, auf dem Markt erfolgreich zu sein. Furcht spielt eine große Rolle, diese Leidenschaft zu entwickeln ... Angst vor dem Wettbewerb, Angst, einen Fehler zu machen, und Angst zu verlieren, können starke Motivationskräfte sei.“

Andrew Grove,
Chef von Intel, in seinem Buch
„Nur die Paranoiden überleben“,
Frankfurt 1997

widerläuft. Durch Einflüsse wie das Tageslicht ist es auch bei regelmäßiger Nachtarbeit nicht möglich, sich daran zu gewöhnen. Wer nachts arbeitet, leidet deshalb oft unter Schlafstörungen. Aus ungünstigen Essenszeiten können Magen- und Verdauungsbeschwerden entstehen.

Zusätzlich ist die Konzentration in den Nachtstunden schlechter, deshalb häufen sich Fehler und Unfälle – ein Risiko vor allem bei der Arbeit mit gefährlichen Stoffen und Kontrolltätigkeiten.

Wochenend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit – Fete verpasst

Mindestens ein- bis zweimal im Monat arbeitet ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland samstags, weitere 13 Prozent sonntags. Wochenendarbeit ist besonders in körperlich belastenden Fertigungs- und Dienstleistungsberufen verbreitet. Sonn- und Feiertagsarbeiter/innen müssen bei der Arbeit öfter stehen oder schwere Lasten heben und tragen. Ihre Arbeitsplätze sind häufiger nass, kalt oder schlecht beleuchtet.


Wochenendarbeiter/innen müssen sich oft stark konzentrieren, verrichten öfter monotone Tätigkei-

Die absolute Orientierung
auf den Kunden und den
Druck der Finanzmärkte
„herunterzubrechen auf
jeden einzelnen Mitarbei-
ter, das ist das Kunst-
stück, das über das Über-
leben der Betriebe ent-
scheiden wird“.

Martin Kannegiesser,
Präsident von Gesamtmetall

(Quelle: Nürnberger Nachrichten
vom 18. November 2000)

ten und stehen häufiger unter Zeitdruck³³. Die Hälfte der Wochenendarbeiter hat Rückenschmerzen, 30 Prozent leiden unter Kopfschmerzen und 24 Prozent unter Nervosität³⁴ (wesentlich mehr als in den Vergleichsgruppen, die nicht



am Wochenende oder feiertags arbeiten).

Beliebt ist diese Arbeitsform nicht: Ungefähr zwei Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Wochenendarbeit leisten, würden gerne seltener oder gar nicht mehr am Wochenende arbeiten.

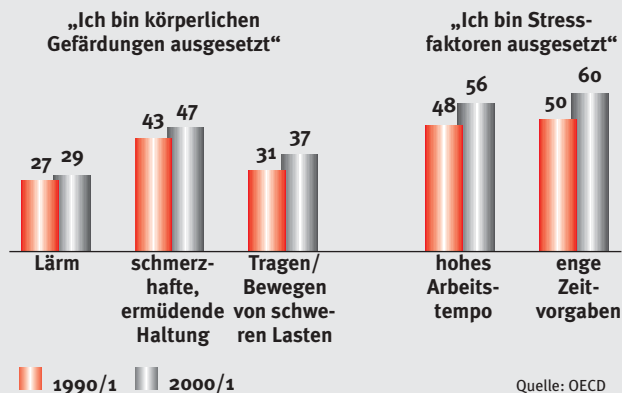
Menschen, die am Wochenende arbeiten, verpassen Feste, Familienfeiern und andere Aktivitäten mit Freunden und Verwandten, die vorrangig dann stattfinden. Freie Tage in der Woche sind deshalb kein vollwertiger Ersatz für ein durchgearbeitetes Wochenende. Die „Wochenendkultur“³⁵ lässt sich nicht in die Woche verlegen.

Unvorhersehbare Arbeitszeiten – Arbeit auf Abruf

Feste Anfangs- und Schlusszeiten hat nur die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland. Für 18 Prozent aller Beschäftigten und 26 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind sie nicht vertraglich festgelegt. Anfang und Ende der Arbeitszeit richten sich nach kurzfristigen Vorgaben des Arbeitgebers³⁶. Dabei ist es möglich, dass Pläne plötzlich geändert oder Arbeitszeiten erst kurz vorher bekanntgegeben werden. Von allen Beschäftigten, die variable betrieblich gesteuerte Arbeitszeiten haben, arbeitet ein Drittel quasi „auf Abruf“.

Arbeitswelt im Wandel

So haben sich wichtige Arbeitsbedingungen in Europa verändert
(Angaben in Prozent der Befragten)



Das bedeutet, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer maximal sieben Tage vorher wissen, wann sie arbeiten müssen. Teilweise wird sogar die Mindestankündigungsfrist von vier Tagen unterschritten, die das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorschreibt³⁷.

Unternehmen nutzen flexible Arbeitszeiten oder Arbeitszeitkonten, um die Arbeit der Auftragslage und ihren Bedürfnissen anzupassen – die Interessen der Beschäftigten bleiben oft auf der Strecke. Eine solche Form von Arbeit lässt sich mit dem Privatleben kaum vereinbaren.

Das kann man tun

Leistungsdruck, Arbeiten ohne Ende und unsoziale Arbeitszeiten reduzieren

Das kann der Betriebsrat tun:


Das Arbeitsschutzgesetz zielt ausdrücklich auf eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Leistungsbedingungen und Arbeitszeiten gehören zu Gestaltungsfragen einer menschengerechten Arbeit. Wieviel Leistung abgefordert wird und wie lange die Schicht dauert, entscheidet darüber, wie kaputt oder auch fit man nach der Arbeit ist.

Wenn der Betriebsrat die Arbeitsbedingungen human gestalten will, benötigt er zuerst ein Bild darüber, wo die Probleme im Detail liegen. Ferner muss er wissen, wie denn Arbeit

besser gestaltet werden kann.

Hierzu braucht er zum einen die Beschäftigten als Experten in eigener Sache. Zum anderen wird er auf arbeitswissenschaftliche Instrumente zurückgreifen.

Zentrales Hilfsmittel ist hierbei die Gefährdungsbeurteilung. Sie dient dazu, Gefährdungen zu ermitteln und zu beurteilen. So sieht es das Arbeitsschutzgesetz vor. Der Arbeitgeber ist hierzu verpflichtet. Und der Betriebsrat hat darauf zu achten, dass der Arbeitgeber dieser Pflicht auch nachkommt (Paragraf 80 Betriebsverfassungsgesetz).




Bei der konkreten betrieblichen Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung hat der Betriebsrat ein weitreichendes Mitbestimmungsrecht (Paragraf 87.1.7 Betriebsverfassungsgesetz). So kann er darauf drängen, dass auch die Gefährdungen durch den Leistungsdruck und unsoziale oder zu lange Arbeitszeiten ermittelt und beurteilt werden. Je stärker die Beschäftigten dabei auch zu Wort kommen – beispielsweise durch eine Befragung –, desto aussagekräftiger wird ein solches Vorgehen.

Für die Ermittlung von Belastungen durch Arbeitszeiten hat die IG Metall einen so genannten Arbeitszeit-TÜV entwickelt (siehe www.igmetall.de/themen/gutearbeit/arbeitszeittuev.html).

Auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen sollte der Betriebsrat solche Themen zur Sprache bringen und über die Konsequenzen aus einer Gefährdungsbeurteilung informieren.

Das kann man selbst tun: Jede/r einzelne Beschäftigte kann mit dazu beitragen, dass die Belastungen am Arbeitsplatz zum Thema im Betrieb werden. Unsoziale Arbeitszeiten und permanente Arbeits-hetze sind veränderbar.



Dies erfordert allerdings das aktive Einmischen. Und der Betriebsrat sollte dafür sorgen, dass die Beschäftigten solche Beteiligungsmöglichkeiten wahrnehmen können.

Darüber hinaus besitzen Beschäftigte gesetzlich verankerte Beschwerderechte. Paragraph 84 Betriebsverfassungsgesetz ermöglicht eine Beschwerde bei den zuständigen Verantwortlichen im Betrieb.

Nach Paragraph 85 Betriebsverfassungsgesetz können sich Beschäftigte im Fall einer Beschwerde an den Betriebsrat wenden. Wie erfolgreich eine solche Beschwerde ist, hängt sicherlich von vielen Faktoren ab.

Eine aktive Beteiligung der Beschäftigten im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung ist sicherlich ein Erfolg versprechender Weg, um Arbeitsbedingungen zu verbessern.



**gute
arbeit...**



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

3. Schlechtes Betriebsklima – der Stress schlägt voll durch

Wo auch immer über das Betriebsklima

gesprachen wird: Fast jede/r beklagt sich

über den schlechten Führungsstil von

Vorgesetzten und über wachsende Angst

bei der Arbeit. „Angst vor dem Wettbewerb,

Angst einen Fehler zu machen und Angst zu

verlieren können starke Motivationskräfte

sein“, ist der Irrglaube von Intel-Chef

Andrew Grove.

Fast 70 Prozent der Beschäftigten reagieren auf ein solches Führungsverhalten, in dem sie nur noch „Dienst nach Vorschrift“ machen. Doch auch das schützt nicht vor

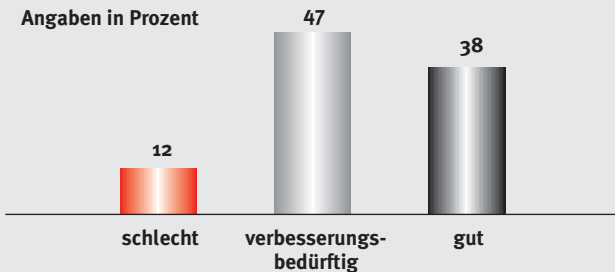
Krankheit: Wird das Betriebsklima schlechter, schlägt der Stress voll durch.

Mobbing begünstigt körperliche und seelische Beschwerden zu-

Betriebsklima

Wie Beschäftigte das Betriebsklima an ihrem Arbeitsplatz einschätzen

Angaben in Prozent



Quelle: AOK Beschäftigtenbefragungen 1995-1998

sätzlich. Über 40 Prozent der Opfer werden krank. Kein Wunder, dass 59 Prozent der Beschäftigten – so eine Untersuchung der AOK – das Betriebsklima für verbesserungsbedürftig halten. Aber die meisten sprechen das am Arbeitsplatz nicht offen an. Allerdings hilft Schweigen hier am allerwenigsten.

„Durch weniger Arbeit ist noch keine Volkswirtschaft reicher geworden. Im Gegenteil: Ein höherer Wachstumspfad und mehr rentable Beschäftigung sind nur durch Mehrarbeit zu erreichen.“

Dr. Michael Rogowski,
ehemaliger Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie

Schlechter Führungsstil – die Seele leidet

39 Prozent der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen gaben 1999 an, etwas oder stark unter Ärger mit Vorgesetzten zu leiden¹. Seelisch belastete Menschen waren mit ihrem Vorgesetzten meist unzufrieden – ein Anhaltspunkt dafür, wie wichtig gutes Führungsverhalten für Wohlbefinden und Gesundheit des einzelnen Mitarbeiters sind:

Die in einer Studie befragten Betriebsräte nannten die Optimierung des Führungsverhaltens als wichtigste Maßnahme, um Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verbessern². Im Metall- und Maschinenbau stört ein Viertel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dass sie ihrem Vorgesetzten keine Fragen stellen können. 22 Prozent fühlen sich zu sehr kontrolliert. Wenig Rücksicht auf persönliche Angelegenheiten bemängeln 21 Prozent³.

Schlechtes Management gehört zu den wesentlichen Gründen dafür, dass 88 Prozent der Beschäftigten keine oder nur eine geringe emotionale Bindung zu ihrem Unternehmen haben. Die

„Über 40 Prozent der Opfer erkranken infolge von Mobbing.“

Bärbel Meschkutat,
Sozialforschungsstelle Dortmund



IT-Branche: Mehr als fünf Stunden am PC sind schädlich

Die Beschäftigten in der Informations- und Telekommunikations-Branche arbeiten größtenteils am PC, oft auch sehr lange. Mehr als fünf Stunden PC-Arbeit pro Tag schaden allerdings der Gesundheit: Kopfschmerzen und Verspannungen stellen sich öfter ein, aber auch Schlafstörungen und Beklemmungen. Die Augen ermüden schon nach kürzerer Zeit.

Fast jeder vierte Computerarbeiter kennt quälende Schmerzen in Armen und Fingern durch ständiges Klicken und Tippen – es handelt sich um den so genannten „Mausarm“ (Repetitive Strain Injury [RSI-Syndrom]). In Zeiten sinkender Budgets und überlanger Arbeitszeiten grassiert auch das Burn-out-Syndrom im IT-Bereich.

Die IT-Branche ändert sich sehr schnell, was die Beschäftigten unter Stress setzt. Die Aufgaben sind komplex, die Zeit ist knapp, oft wird in Projekten gearbeitet. 71 Prozent der Betriebsräte sehen die ständige Erreichbarkeit der Beschäftigten, zum Beispiel über Handy, als Problem an. Die heute vorhandenen Zielvereinbarungen und den daraus resultierenden Leistungsdruck betrachten sie danach als die nächstgrößten Belastungen in der Branche.

Quellen: Meta Group, WSI-Betriebsrätebefragung Software/IT-Dienstleistungen 2001 – DILA



Burn-out

Burn-out steht für den Zustand des Ausgebranntseins und der völligen Erschöpfung. Burn-out hat viele Ursachen – und es trifft weniger die Schwachen, sondern meistens die Engagierten und Begeisterten. Dauerstress und Leistungsdruck am Arbeitsplatz begünstigen Burn-out. Betroffene sind außerdem extrem ehrgeizig und vernachlässigen ihre Bedürfnisse. Beim Burn-out fühlt man sich ständig müde und antriebslos, alles kostet mehr Kraft. Typisch sind auch innere Leere, Gefühlskälte und Rückzug aus dem sozialen Leben. In der Folge können unter anderem schwere Herz- oder Magen-Darm-Beschwerden entstehen. Auch Depressionen und Alkohol- oder Drogensucht kommen vor.

Mitarbeiter gaben an, dass ihr Vorgesetzter sich nicht für sie als Mensch interessiere, dass niemand ihre Entwicklung fördere und dass ihre Meinung kaum Gewicht habe⁴. Wenn Führungskräfte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr treiben als führen, wirkt sich der Stress umso schädlicher aus.

Fehlende Unterstützung und Anerkennung – Menschen nur Kostenfaktor

Unterstützung und Anerkennung – längst nicht nur in Form von Geld – machen Stress und Hektik besser erträglich. Fehlende Anerkennung ist für 13 Prozent der Versicherten in der Innungskrankenkasse (IKK)

belastend. Viele Betriebe vermitteln ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber bloß das Gefühl, ein Kostenfaktor zu sein. Entsteht das dauerhafte Gefühl, dass die geleistete Arbeit nicht gewürdigt wird, steigt das Risiko für Herz-Kreislauf-Krankheiten⁵. Auch Rückenschmerzen treten viel öfter auf⁶.

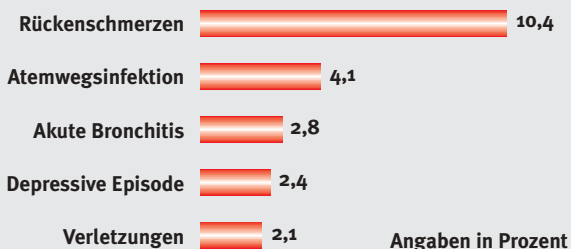
Besonders betroffen sind Arbeitslose: Der ständi-

gen Frustration bei der Jobsuche folgen Schlafstörungen, Gelenkprobleme oder Herzrhythmusstörungen. Depressionen sind bei ihnen fast doppelt so häufig wie bei Erwerbstätigen⁷.

Für immer mehr Beschäftigte wird die Angst vor Arbeitsplatzverlust zu einer gesundheitlichen Belastung.

Die häufigsten Krankheiten

Anteile an den krankheitsbedingten Fehltagen 2002



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2003



Mangelhafte Kommunikation – dem Arbeitsdruck geschuldet

Probleme mit der Kommunikation am Arbeitsplatz sind vielfältig. Im Metall- und Maschinenbau stört 21 Prozent der Beschäftigten die Art und Weise, wie ihr Vorgesetzter mit ihnen redet. Widersprüchliche Anweisungen und ungenaue Erwartungen hindern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daran, ihre Arbeit gut und zügig zu erledigen.

Kommen dann noch enge Vorgaben oder andere Stressfaktoren hinzu, steigt das Risiko für psychosomatische Erkrankungen. Die Hälfte der Beschäftigten gibt an,

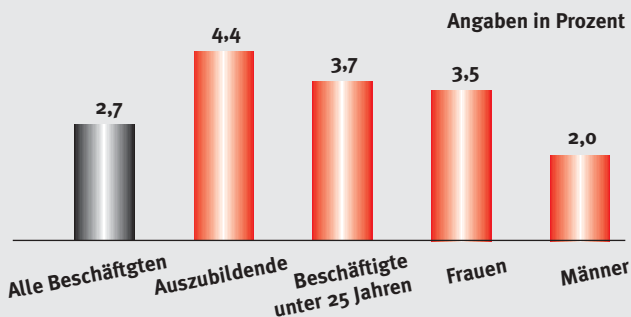
sich durch hohen Arbeitsdruck kaum noch mit Kolleginnen und Kollegen austauschen zu können⁸.

Isolation – elf Prozent der Beschäftigten klagen

An einem Einzelarbeitsplatz fühlen sich laut Allgemeiner Ortskrankenkasse (AOK) elf Prozent der Beschäftigten isoliert⁹. Dabei fehlt der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen oder er ist nicht intensiv genug. Weil Menschen soziale Wesen sind, ist ein solcher Austausch sehr wichtig – Probleme werden viel leichter erträglich, wenn jemand in der Nähe ist, mit dem man darüber reden kann.

Mobbing

Risiko, Opfer von Mobbing zu werden




Quelle: Mobbing Report

Belästigung, Gewalt und Einschüchterung – trauriger Alltag

Körperliche Gewalt am Arbeitsplatz ist noch längst nicht ausgestorben: Vier Prozent der Beschäftigten in Europa sind ihr ausgesetzt. Dabei kann es sogar zu lebensbedrohlichen Verletzungen kommen. Angst infolge von

Drohungen oder tatsächlicher Gewalt kann zu stressbedingten Krankheiten führen¹⁰.

Einschüchterungen am Arbeitsplatz sind zwischen 1995 und 2000 europaweit leicht gestiegen. In Deutschland sind zehn Prozent der Frauen und sieben Prozent der Männer davon betroffen.



Mobbing – schikaniert, drang- saliert, ausgegrenzt

Unter „Mobbing“ versteht man, „dass jemand am Arbeitsplatz häufig über längere Zeit schikaniert, drangsaliert oder benachteiligt und ausgegrenzt wird“¹¹. Im Jahr 2000 wurden 5,5 Prozent aller Erwerbstätigen gemobbt – überdurchschnittlich oft betroffen sind Frauen, Menschen unter 25 und über 50. Sowohl Vorgesetzte als auch Kolleginnen und Kollegen können dabei als Täter auftreten, meistens sind es Männer.

Mobber verbreiten über ihr Opfer Lügen und Gerüchte, kritisieren es ständig oder halten wichtige Informationen zurück. Die

Opfer bekommen zu schwierige, unterfordernde oder erniedrigende Aufgaben zugewiesen. Verstärkt tritt Mobbing dort auf, wo Führungskräfte überfordert sind oder wo Leistungsdruck und Angst um den Arbeitsplatz zu Konkurrenz und Zwietracht zwischen den Beschäftigten führen.

Mobbingfolgen reichen von Schlafstörungen, Herz- oder Magen-Darm-Beschwerden über Depressionen und Burn-out bis zum Selbstmord. Durch psychosomatische Erkrankungen fehlen Betroffene häufig und verlieren so den letzten Rückhalt im Betrieb. Aber auch das Betriebsklima und die Zufriedenheit und Produktivität im ganzen Team sinken¹².

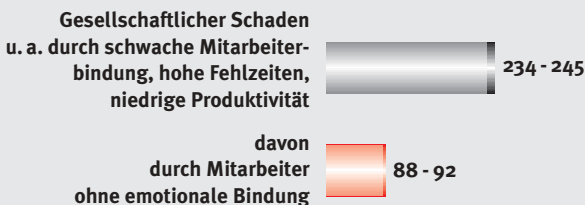
„Innere Kündigung“ kostet Milliarden

Ein schlechtes Betriebsklima beeinflusst die Arbeitsmoral und kostet richtig Geld: Nahezu neun von zehn Beschäftigten verspüren keine echte Verpflichtung gegenüber ihrer Arbeit (87 Prozent). Zu diesem Ergebnis ist die Unternehmensberatungsgesellschaft Gallup GmbH (Potsdam) in ihrer repräsentativen Untersuchung im Jahr 2004 gekommen. 69 Prozent der Beschäftigten machen lediglich Dienst nach Vorschrift. Fast jede/r fünfte Beschäftigte hat die innere Kündigung bereits vollzogen. Lediglich 13 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weisen eine hohe emotionale Bindung zum Unternehmen auf. Die Werte haben sich in den letzten Jahren sogar verschlechtert.

Der gesamtwirtschaftliche Schaden (unter anderem aufgrund hoher Fehlzeiten, niedriger Produktivität), den das schlechte Betriebsklima bewirkt, ist nach Angaben von Gallup erheblich. Er liegt – so die grobe Schätzung des Instituts – zwischen 234 und 245 Milliarden Euro. Davon entfallen 88 bis 92 Milliarden Euro auf die Beschäftigten ohne emotionale Bindung zum Unternehmen (18 Prozent). Der Gesamtschaden entspricht knapp dem Bundeshaushalt 2004 (257 Milliarden Euro).

Gesellschaftlicher Schaden durch fehlendes Engagement

Angaben in Milliarden Euro



Quelle: Gallup Potsdam 2004

Das kann man tun

Ein schlechtes Betriebsklima muss nicht sein.

Das kann der Betriebsrat tun:

Das „Wohlbefinden bei der Arbeit“ ist keine weltfremde Utopie, sondern ist ausdrücklich als Ziel im Arbeitsschutzgesetz verankert, das eine „menschengerechte Gestaltung der Arbeit“ einfordert.


Der Betriebsrat muss auf Anzeichen für ein schlechtes Betriebsklima sofort reagieren: hohe Fluktuation, hoher Krankenstand, Mobbing. Er muss die Ursachen erforschen und die Themen bei allen sich bietenden Gelegenheiten zur Sprache bringen: Bei Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen und dem Arbeitgeber, in Betriebs- und Abteilungs-

versammlungen oder anderen Runden.

Der Betriebsrat sollte den Zusammenhang zwischen einem schlechten Betriebsklima sowie den Arbeits- und Leistungsbedingungen thematisieren.

Wenn neue Arbeitsformen eingeführt werden – wie Gruppenarbeit –, sollte der Betriebsrat dafür sorgen, dass dadurch die sozialen Beziehungen verbessert und erträgliche Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Er muss Überforderung abwehren und die Selektion „Schwacher“ verhindern.

Der Betriebsrat kann darauf bestehen, dass sich



Führungskräfte soziale Kompetenzen aneignen und ihren Beschäftigten zum Beispiel regelmäßig eine Rückmeldung (Anerkennung/Kritik) für ihre Arbeit geben.

Mit dem Arbeitgeber können Verhaltensregeln, Unternehmensleitlinien und -grundsätze vereinbart werden. Als Grundsatz sollte darin verankert sein, dass die Beschäftigten daran beteiligt werden, ihre Arbeitsbedingungen zu gestalten.

Das kann man selbst tun: Über das Betriebsklima und die Arbeitsatmosphäre sollte man mit den Kolleginnen und Kollegen sprechen. Auch auf Abteilungs- und Betriebsversammlungen sollten sol-

che Themen angesprochen werden. Dabei sind mehrere Fragen wichtig: Was sind die Ursachen für das sich verschlechternde Betriebsklima? Hängt dies auch mit zunehmendem Arbeits- und Leistungsdruck zusammen? Welche Spielregeln gibt es, wenn Fehler und Probleme auftreten? Wie gehen wir mit Kritik um? Jede/r sollte selbst darauf achten, dass Arbeitsziele und -anweisungen eindeutig formuliert, realistisch und überprüfbar sind.

Wenn sich jemand diskriminiert oder ausgegrenzt fühlt, sollte sie/er Verbündete suchen – zum Beispiel den Betriebsrat. Man kann sich aber auch von externen Fachleuten beraten lassen.

4. Körperliche Belastungen und schädliche Umwelteinflüsse – eher mehr als weniger

Körperlich harte Arbeit gehört der Vergangenheit an – wenn man jedenfalls der Arbeitgeberpropaganda glaubt. Weit gefehlt! 2004 gaben Betriebsräte in einer Befragung an, dass die körperlichen Belastungen während der letzten fünf Jahre in rund einem Drittel der Betriebe sogar zugenommen hätten.

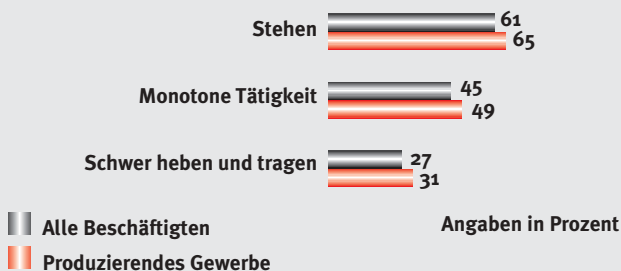
Die Autoindustrie ist hier ganz vorn: Reine Fließbandarbeit kehrt immer mehr in den Fabrikalltag zurück, ebenso Über-Kopf-Arbeit und kürzere Taktzeiten. Insgesamt ist der Anteil der Erwerbstätigen, die bei

der Arbeit ständig stehen müssen, bis Ende der 90er Jahre auf 61 Prozent gestiegen.

Ende der 90er Jahre arbeitete fast jede(r) Erwerbstätige häufiger oder immer in solchen Positionen, die als

Körperliche Belastungen

Beschäftigte, die von einseitigen körperlichen Belastungen betroffen sind



Quelle: BIBB/IAB 2003, Berechnungen des BIBB


Zwangshaltung gelten. 45,1 Prozent der Beschäftigten leisteten 1998/99 eintönige, sich ständig wiederholende Tätigkeiten. Stress und Stressreaktionen nehmen dann zu, wenn das Arbeitstempo steigt und die Beschäftigten der Monotonie nicht ausweichen können.

Mehr als ein Viertel aller Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer muss noch immer regelmäßig schwere Lasten heben und tragen.

Fast zwei Drittel der Beschäftigten sind schädlichen Umwelteinflüssen ausgesetzt.

Lärm gehört für ein Fünftel der Erwerbstätigen in Deutschland zum Arbeitsalltag.



Stehen – doppelt so viel Blut in den Beinen

Immer mehr Menschen sind in Deutschland zum ständigen Stehen bei der Arbeit gezwungen. Heute sind es 61 Prozent der Erwerbstätigen, die im Beruf immer oder häufig stehen müssen – über drei Prozent mehr als in den 80er Jahren¹.

„Rotation ist unverzichtbar: Beschäftigte müssen die Tätigkeiten wechseln, um nicht einseitig belastet zu werden.“

Briska Weber,
Betriebsratsvorsitzende
Initial Textil Service, Reutlingen

Wenn eine Arbeiterin oder ein Arbeiter acht Stunden am Fließband gestanden hat, hat sich in ihren/seinen Beinen doppelt so viel Blut wie normal angesammelt.

Dadurch werden die Beine nicht nur schwer und schmerzhaft. Das Herz muss heftiger arbeiten. Deshalb leiden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die viel stehen müssen, öfter unter Krampfadern und Bluthochdruck. Damit steigt auch das Herzinfarktrisiko.

Die Muskeln ermüden durch ständiges Stehen. Durch diesen Mangel an Bewegung können Bandscheiben- und Wirbelsäulenschäden auftreten².

Heben und Tragen – Rücken, Arme und Hände strapaziert

Über neun Millionen Erwerbstätige in Deutschland – das sind 27 Prozent – müssen trotz fortschrittlicher Technik an ihrem Arbeitsplatz regelmäßig schwere Lasten heben und tragen³. Besonders gefährdet sind Menschen – so eine EU-Studie – die Holz- und Metallwaren herstellen⁴.

Weiter weist die Studie darauf hin, dass sich flexible Tätigkeiten – wie beispielsweise das Verpacken von Gütern – kaum durch Maschinen unterstützen lassen.


Heben und Tragen schädigt auf Dauer Muskeln

und Skelett, besonders an Rücken, Armen und Händen. Krankheiten des Muskel- und Skelettsystems, hauptsächlich Rückenschmerzen, verursachen mit Abstand die meisten Fehltag in deutschen Betrieben⁵.

Zwangshaltungen – immer mehr „verbiegen“ sich für die Arbeit

Mit Zwangshaltungen sind unnatürliche Arbeitshaltungen gemeint – gebückt, hockend, kniend, liegend oder über Kopf arbeiten.

Insgesamt arbeitete Ende der 90er Jahre fast jeder fünfte Erwerbstätige häufig oder immer in solchen Positionen. Gegenüber



den 80er Jahren ist dieser Wert gestiegen⁶ – wieder sind Metall- und Maschinenbauer stark betroffen.

Als Folge werden häufig Knochen, Muskeln und Bänder überbeansprucht, aber es besteht auch Stressgefahr. Zusammen mit dem Heben und Tragen von schweren Lasten und eintönigen Tätigkeiten wirken Zwangshaltungen besonders schädlich⁷.

Eintönige Tätigkeiten – fast die Hälfte trifft's

45,1 Prozent der Erwerbstätigen leisteten 1998/99 eintönige, sich ständig wiederholende Tätigkeiten⁸. Ist der Arm betroffen, können zum Beispiel Sehenscheidentzündun-

gen entstehen. Gefährdete Berufsgruppen sind Hersteller von Metallwaren, Textilien und Leder, insbesondere Maschinenbediener/innen und Montierer/innen oder Fließbandarbeiter/innen.

Zu monotonen Tätigkeiten gehören auch Bereiche der Datenerfassung. Besonders fatal ist, dass beispielsweise Autowerke an ihren Fließbändern wieder kürzere Arbeitstakte einführen. Erkenntnisse über eine Humanisierung der Arbeit aus früheren Jahrzehnten werden damit zu Lasten der Beschäftigten beiseite geschoben.

In seelischer Hinsicht unterfordern und langweilen eintönige Tätigkeiten. Stress und Stressreaktio-



Rückenschmerzen

Unter Rückenschmerzen leiden in Deutschland 36,6 Prozent der Erwerbstätigen. Sie haben den größten Anteil in der Gruppe der Muskel- und Skeletterkrankungen, die 2002 für Ausfallkosten von 12,1 Milliarden Euro sorgten. Rückenpatientinnen und -patienten werden im Schnitt mehr als zwei Wochen krankgeschrieben und haben häufig Rückfälle.

Wirbelsäulenschäden sind bei Facharbeitern, die körperlich schwer arbeiten und Ganzkörperschwingungen ausgesetzt sind, doppelt so häufig wie bei unbelasteten Beschäftigten. Doch nicht nur harte körperliche Arbeit schadet dem Rücken: Auch schlechtes Betriebsklima und Unzufriedenheit mit der Arbeit tun das. Bei Stress verkrampfen die Muskeln und bekommen auf Dauer feine Risse, die zu chronischen Schmerzen führen. Unter den angezeigten Berufskrankheiten rangieren Krankheiten der Wirbelsäule mit 13,5 Prozent auf Platz drei. Anerkannt wird aber nur ein Bruchteil davon.

Quelle: Frieling, Ekkehart, und Gösel, Christian: Betriebliche Gesundheitspolitik – Wo besteht in der deutschen Wirtschaft besonderer Handlungsbedarf? Kassel 2003

nen nehmen dann zu, wenn das Arbeitstempo steigt und Beschäftigte der Monotonie nicht ausweichen können, zum Beispiel durch kurze Pausen

oder auflockernde andere Tätigkeiten. Monotonie, eine psychische Belastung, tritt fast immer in Kombination mit körperlicher Beanspruchung auf.

„Gute Arbeit am Fließband, das sind höhenverstellbare Arbeitsplätze, Mitlaufbänder, keine Überkopfarbeit.“

Helmut Lense,
Betriebsratsvorsitzender
Daimler-Chrysler, Stuttgart


Bildschirmarbeit – „Mausarm“ und müde Augen

PC-Arbeiter können am sogenannten RSI-Syndrom (Repetitive Strain Injury) erkranken. Häufiges Tippen und ständige Mausklicks führen zu schmerzhaften Muskelfaserrissen in Arm und Fingern⁹. Die Augen werden schon nach kurzer Zeit müde und trocken, wenn nur auf den Bildschirm gestarrt wird.

Verspannungen in Schultern und Nacken kommen besonders bei ergonomisch schlecht ausgestatteten Arbeitsplätzen hinzu.

Im Unterschied beispielsweise zu den Niederlanden gibt es hierzulande noch keine wirksame RSI-Prävention.

Kein Wunder, wenn viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter regelmäßiger Bildschirmarbeit leiden. Denn rund 4,8 Millionen Bildschirmarbeitsplätze in Deutschland sind mangelhaft, ermittelte eine Umfrage des Deutschen Büromöbel Forums im Auftrag der Initiative „Neue Qualität der Büroarbeit (INQA)“ im Jahr 2003.



Zwar führen von Jahr zu Jahr mehr Unternehmen und öffentliche Verwaltungen eine durch die Bildschirmarbeitsplatzverordnung vorgeschriebene Analyse ihrer Büroarbeitsplätze durch. Dennoch wurden bei 88 Prozent der befragten Betriebe, die ihre Arbeitsplätze analysiert haben, zum Teil gravierende Mängel festgestellt: In 74 Prozent aller untersuchten Arbeitsplätze befand sich der Monitor nicht in der richtigen Höhe, in 66 Prozent der Fälle blendete dieser.


Weitere Defizite bestanden darin, dass die Arbeitstische nicht höhenverstellbar waren (34 Prozent), die Stühle ebenfalls nicht höhenverstellbar oder falsch eingestellt

waren (33 Prozent), sich die Arbeitsfläche auf dem Schreibtisch als zu klein (21 Prozent) und die Bewegungsfläche mit dem Drehstuhl als zu gering (17 Prozent) erwies.

Lärm – Schwerhörigkeit häufigste Berufskrankheit

Ein Fünftel der Erwerbstätigen in Deutschland arbeitet regelmäßig bei Lärm¹⁰. Lärmschwerhörigkeit ist mit mehr als 7 000 neuen Fällen im Jahr die häufigste anerkannte Berufskrankheit¹¹.

Wer seine Mitmenschen kaum noch versteht, verliert automatisch den Kontakt zu ihnen. Wenn sich die Beschäftigten am Arbeitsplatz durch Lärm



nicht unterhalten oder warnen können, steigt das Unfallrisiko.

Lärm hat auch Folgen für psychosomatische Erkrankungen – etwa des Herz-Kreislauf-Systems. Geringere Leistungsfähigkeit, Schlafstörungen und

schlechtere Konzentration lassen sich darauf zurückführen.

Menschen in der Holz-, Metall- und Textilherstellung sind besonders gefährdet – der Krach entsteht hauptsächlich durch laute Maschinen¹². In kleinen Betrieben liegt die Gefahr durch Lärm tendenziell höher: Sie haben ältere Anlagen, geringere Finanzmittel und teils zu wenig Wissen über die Risiken von Lärm.

„Gefahrstoffe haben einen wesentlichen Anteil an den 350 Millionen wegen arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen verlorenen Arbeitstagen sowie an den sieben Millionen beruflich bedingten Erkrankungen in der EU.“

Anna Diamantopoulou, ehemaliges Mitglied der Europäischen Kommission, zuständig für Beschäftigung und Soziales

■ **Schlechtes Licht – „Stolperfallen“ und schlechte Stimmung**

Die Arbeitsplätze von über drei Millionen Beschäftigten sind zu dunkel oder zu grell beleuchtet¹³. Im Dunkeln werden „Stolperfal-

Häufigste Gesundheitsbeschwerden

Eisen- und Metallverarbeitung 2002




Quelle: Bundestags-Drucksache 15/2003

len“ wie Kabel oder Unebenheiten schnell übersehen, was zu Unfällen führt. Zu wenig Licht schlägt auch auf die Stimmung und senkt die Leistungsfähigkeit. An einem

trüben Wintertag im Freien ist es noch ungefähr zehn Mal heller als in den meisten Werkstätten¹⁴.

Bildschirmarbeiter haben Probleme mit Spiegelun-



gen auf dem Monitor und Gegenlicht. Die Augen werden geblendet und müssen sich zu stark anstrengen. Die Arbeitsleistung kann dadurch um ein Drittel sinken¹⁵.

Vibrationen – der ganze Körper zittert

Unter starken Erschütterungen, Stößen und Vibrationen arbeiten 2,4 Millionen Erwerbstätige in Deutschland¹⁶. Wenn der ganze Körper mitvibriert, können Kreuzschmerzen und Wirbelsäulenschäden auftreten. Bei der Arbeit mit bestimmten Werkzeugen schwingen insbesondere Hand und Arm.

Dabei kommt es zu den charakteristischen „weißen Fingern“, der Blut-

kreislauf wird gestört oder das Fühl- und Greifvermögen wird beeinträchtigt. Nerven, Muskeln und Knochen leiden durch Vibrationen, es kann auch zu starken Schmerzen kommen. Kälte verschlimmert die möglichen Verletzungen durch Vibrationen noch. Auch sinkt die Konzentration.

Hitze, Kälte und schlechte Luft

In Deutschland klagen 7,2 Millionen Erwerbstätige über die Klimaverhältnisse an ihrem Arbeitsplatz¹⁷. Sehr hohen Temperaturen sind beispielsweise die Beschäftigten ausgesetzt, die Stahl herstellen. Kälte kommt bei zahlreichen Montagearbeiten im Freien vor.



Kfz-Handwerk: kaum bis zur Rente

Die Beschäftigten im Kfz-Handwerk fühlen sich vor allem von Rauch und Abgasen, Lärm, Zwangshaltungen – zum Beispiel beim Arbeiten unter der Hebebühne – und von Zeitdruck und Hektik belastet. Sie atmen Autoabgase oder Dämpfe von giftigen Lösemitteln ein, heben schwere Reifen und arbeiten über die Motorhaube gebückt oder über Kopf unter der Hebebühne. Deshalb fehlen Kfz-Handwerker am häufigsten wegen Muskel- und Skeletterkrankungen, zum Beispiel Rückenschmerzen.

Außerdem sind Werkstätten sehr laut, schlecht beleuchtet und zugig. Laufende Motoren und Maschinen ermöglichen Verletzungen – auf die ein Fünftel aller Krankheitstage in dieser Branche entfällt. Lärmschwerhörigkeit ist die häufigste Berufskrankheit bei Kfz-Instandsetzern. Weiter sind Atemwegs- und Hauterkrankungen verbreitet – ausgelöst von Rauch beim Schweißen, Ruß, Bremsflüssigkeit oder Schmierfett.

Gesund bis zur Rente zu kommen ist in diesem Beruf schwierig: Rund zwei Drittel der Beschäftigten und Geschäftsführer sind der Ansicht, dass sich der Beruf des Kfz-Mechanikers kaum bis zur Rente durchhalten lässt.

Quelle: IG Metall: Gute Arbeit im Kfz-Handwerk: wissen wo es lang geht. Gesünder arbeiten. Arbeitshilfe 18. 2004

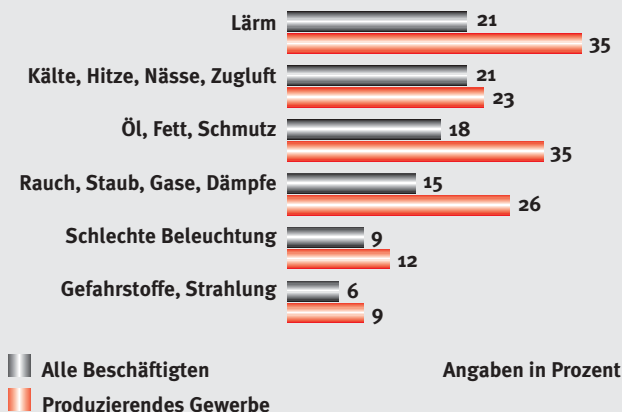
Schlechte Luft und Zugluft bereiten vor allem Beschäftigten in Call-Centern und Kfz-Werkstätten Probleme.

Die Großraumbüros der Call-Center-Mitarbeiter/innen sind einheitlich kli-

matisiert – für den einen ist es zu warm, für die andere zu kalt. Wenn die Luft zu trocken ist, fällt das Sprechen schwerer. Und die Beschäftigten werden anfälliger für Krankheiten, weil ihre Schleimhäute austrock-

Schädliche Umwelteinflüsse

Anteile der Beschäftigten, die schädlichen Umwelteinflüssen ausgesetzt sind



Quelle: BIBB/IAB 2003, Berechnungen des BIBB



Atemwegskrankheiten

Wegen Krankheiten der Atemwege und Lunge wird rund ein Drittel der Beschäftigten innerhalb eines Jahres krankgeschrieben. Darunter fallen einfache Erkältungen, aber auch Allergien und Lungenkrebs.

Ein Viertel aller männlichen Krebspatienten stirbt an Lungenkrebs. In acht bis zehn Prozent der Fälle ist die Arbeit schuld – meist wurde Asbest oder Quarzfeinstaub eingeatmet.

Einige Metalle, Kühlschmierstoffe, Azo-Farbstoffe und Holzstaub lösen Allergien aus. Rund zehn Prozent der allergischen Atemwegserkrankungen wurden durch den Beruf ausgelöst oder verschlimmert – sie äußern sich durch Luftnot, Asthma, Husten, Niesen oder Schnupfen.

Quelle: Meyjohann, D. u. a.: Arbeitsbedingte Atemwegs- und Lungenkrankheiten

nen¹⁸. Stickige Luft mit wenig Sauerstoff macht schlapp und müde. In Kfz-Werkstätten kommt das vor allem im Winter vor, wenn die Werkstatt-tore geschlossen bleiben. Bei offenen Toren zieht es.

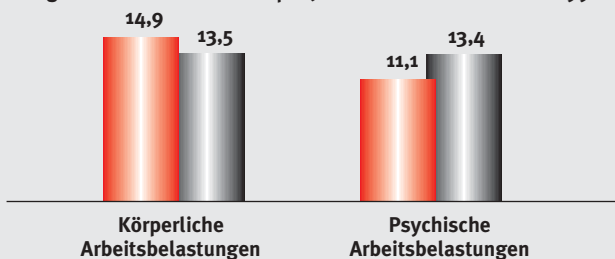
Rauch, Staub, Gase, Dämpfe, Chemikalien – immer noch ein Problem

Rauch, Staub, Gasen und Dämpfen sind sechs Prozent der Erwerbstätigen ständig und neun Prozent

Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen

Angaben in Milliarden Euro pro Jahr

Deutschland 1998



Direkte Kosten: Krankheitsbehandlung




Indirekte Kosten: Produktionsausfall durch Arbeitsunfähigkeit

Quelle: BKK-Team Gesundheit

häufig ausgesetzt – insgesamt 5,2 Millionen Menschen in Deutschland. Gegenüber den 80er Jahren haben sich die Zahlen nicht verbessert. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im produzierenden Gewerbe sind mit 26 Prozent fast doppelt so stark belastet wie der Durchschnitt der Erwerbstätigen¹⁹.

Lungenkrankheiten und Krankheiten der Atemwege sind die häufigsten Folgen von Rauch, Staub, Gasen und Dämpfen. Gase und Dämpfe nennen im Kfz-Handwerk je 40 Prozent der Beschäftigten als Belastung²⁰.

Im Metallbereich schädigen Metalle in Staubform die Lunge.



Mit Chemikalien oder strahlenden Stoffen gehen in Deutschland sechs Prozent der Erwerbstätigen um²¹ – in Europa sind es mit 14 Prozent der Beschäftigten mehr²². Gefahrstoffe sind in vielen Branchen anzutreffen: Holzstaub in der Holzwirtschaft, Säuren oder Lösungsmittel in der Metallbranche. Sie wirken unterschiedlich, aber extrem schädlich.

Einige Stoffe verursachen Krebs, Hautkrankheiten oder Asthma, andere schädigen das Hirn, das Nervensystem, die Erbanlagen oder ungeborenes Leben. Bei der Sanierung von asbestverseuchten Räumen und Gebäuden kann es immer noch zu Gesundheitsgefahren kommen.

Besonders heikel: Wie einige Chemikalien auf Menschen wirken, ist kaum erforscht oder den Beschäftigten nicht bekannt. Von den über 100 000 chemischen Produkten, die in der Arbeitswelt eingesetzt werden, sind nur 6 000 toxikologisch geprüft worden. Nur 1 500 Stoffe sind in der Gefahrstoffverordnung aufgelistet. Und für nur 500 Stoffe sind Grenzwerte festgelegt.

Das kann man tun

Hohe körperliche Belastungen und eine ungesunde Arbeitsumwelt müssen nicht sein.

Das kann der Betriebsrat tun:

Gerade bei körperlichen Belastungen und Arbeitsumwelteinflüssen gibt es starke Arbeitnehmerrechte. Basierend auf dem Arbeitsschutzgesetz gibt es die Gefahrstoff-, Bildschirmarbeits-, Lastenhandhabungs-, Arbeitsstätten- und Betriebs-sicherheitsverordnung. Es kommt darauf an, dieses fundierte Regelwerk mit seinen guten Gestaltungshinweisen in der Praxis auch zu nutzen. Ein Dreh- und Angelpunkt dabei ist die Gefährdungsbeurteilung.


Wichtig dabei ist, die Beschäftigten gut zu infor-

mieren und sie – beispielsweise im Umgang mit Gefahrstoffen usw. – zu qualifizieren.

Das kann man selbst tun:

Die Beschäftigten sollten den Betriebsrat und den Arbeitgeber auf gesundheitsbelastende Mängel an ihrem Arbeitsplatz aufmerksam machen. Nach Paragraph 17 Arbeitsschutzgesetz können sie auch eigene Vorschläge unterbreiten.

Als „Experten in eigener Sache“ sollten Beschäftigte ihre Erfahrungen einbringen. Damit können sie helfen, alltägliche Belastungen infolge mangelhafter Arbeits-



platzausstattung/-umgebung (Probleme im Umgang mit Werkzeugen, Maschinen, PC, mit Umwelteinflüssen wie Lärm, Zugluft, Hitze, Strahlung usw.) und schlechter Arbeitsorganisation (Probleme mit der Arbeitsverteilung im Team, mit dem Support, mit unsinnigen Anweisungen usw.) zu vermindern.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können monotones und gesundheitsgefährdendes Arbeiten auch durch ihr eige-

nes Verhalten vermeiden (dynamisches Sitzen, bei Bildschirmarbeit: regelmäßig die Augen untersuchen lassen, persönliche Schutzausrüstung tragen usw.).

Im Umgang mit Gefahrstoffen und wenn neue Arbeitsmittel, Maschinen und Techniken eingeführt werden, sollten die Beschäftigten darauf drängen, dass sie ausreichend dafür qualifiziert werden, mögliche Gefahren zu erkennen und zu vermeiden.

5. Ältere Beschäftigte – verbraucht und ausgegrenzt

Viele Unternehmen sind dem „Jugendwahn“ erlegen. Von den älteren Beschäftigten verlangen die Arbeitgeber das gleiche Leistungsvermögen wie von 20- bis 30-Jährigen. Sie grenzen ältere Beschäftigte aus dem Arbeitsleben aus – besonders wenn sie durch ihre Arbeit krank und verbraucht sind. Gleichzeitig beklagen die Arbeitgebervertreter gebetsmühlenartig die „steigenden Lasten des Sozialstaats“.

Nur knapp 40 Prozent der über 50-Jährigen sind in Deutschland noch erwerbstätig: Gesund alt zu werden ist auf vielen Arbeitsplät-

zen nicht möglich. 2001 schieden 14,5 Prozent aller neuen Rentner wegen Krankheit aus dem Arbeitsleben aus. Bei den Männern wa-

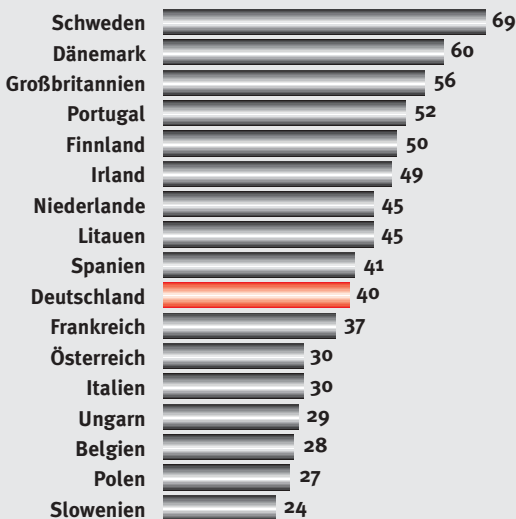
ren Muskel- und Skeletterkrankungen der Hauptgrund dafür, bei Frauen seelische Belastungen.

Wer ein Leben lang schwere körperliche Ar-

beit leistet, muss mit Beschwerden rechnen, die chronisch werden. Auch Schichtarbeit bekommt älteren Menschen schlechter, insbesondere Nachtarbeit.

Arbeitsmarkt für Ältere

Von je 100 Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren arbeiten
(ausgewählte EU-Länder)



Stand 2003

Quelle: Eurostat

Häufigste Arbeitsbelastungen

Eisen- und Metallverarbeitung 2002




Quelle: Bundestags-Drucksache 15/2003

Krank in Rente – Alltag, nicht Ausnahme

Nur ein knappes Drittel der Erwerbstätigen in Deutschland arbeitet bis

zum vorgesehenen Renteneintrittsalter von 65 Jahren¹. Der Rest scheidet vorher häufig krankheitsbedingt aus. Männer werden am häufigsten durch Muskel- und Ske-



letterkrankungen zu Frührentnern – das sind vor allem Schäden am Rücken und der Wirbelsäule.

Mit 35 Prozent stehen bei Frauen seelische Krankheiten und Störungen an der Spitze. Auch bei Männern haben diese zugenommen².


Andere wichtige Gründe für verminderte Erwerbsfähigkeit sind Herz-Kreislauf-Krankheiten und Krebs. In manchen Berufsgruppen ist die Lage besonders düster: Über 40 Prozent der Metallbeschäftigten und Kunststoffverarbeiter scheidenaus, bevor sie das reguläre Rentenalter erreicht haben. In den Schlosserberufen sind es noch mehr – rund die Hälfte³.

Chronisch krank – schwere Arbeit geht auf die Knochen

Von 60-Jährigen kann niemand erwarten, dass sie körperlich noch so fit sind wie mit 30. Bei der Anzahl der jährlichen Krankenschreibungen stehen ältere Kolleginnen und Kollegen aber besser da als die 15- bis 50-Jährigen. Dass sie effektiv trotzdem mehr Tage fehlen, liegt daran, dass ihre Krankheiten meist chronisch geworden

„Nicht die 35 Stunden gehen auf die Knochen, sondern das Tempo der 35-Jährigen.“

Heiko Spieker,
Fachreferent des Betriebsrats bei
VW Nutzfahrzeuge, Hannover



sind. Deshalb werden Arbeitnehmer über 55 im Schnitt mehr als 20 Tage arbeitsunfähig geschrieben⁴, Metall- und Gießereiarbeiter über 30 Tage⁵.

80 Prozent der Frauen über 50, die in der Arbeit schwer heben und tragen müssen, führen hierauf ihre Rückenschmerzen zurück.

„Unsere einst junge Belegschaft altert, die Kollegen klagen über Schmerzen an der Wirbelsäule, Handgelenken und Knien, über Erschöpfung, Müdigkeit und Druck.“

Harald Lieske,
Betriebsratsvorsitzender
Opel Eisenach

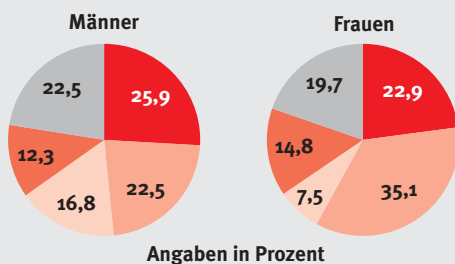
Auch Schichtarbeit bekommt älteren Menschen schlechter, insbesondere die Nachtarbeit (siehe Kapitel 1). Nachtschichtler jenseits der 50 finden immer weniger Schlaf. Mindestens zwei Drittel von ihnen leiden unter körperlichen und seelischen Beschwerden⁶.

Wer ein Leben lang schwere körperliche Arbeit verrichtet, kann mit Beschwerden rechnen, die chronisch werden. Schädliche Einflüsse über die Zeit wirken zusammen und stauen sich auf.

Doch anstatt die Krankmacher zu bekämpfen, die auch den Jungen schaden, werden Ältere in die krankheitsbedingte Frührente gedrängt.

Ursachen von Frühverrentung

Rentenzugänge im Jahr 2001 der gesetzlichen Rentenversicherung wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nach Diagnosegruppen (1. Diagnose)



- Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes
- Neubildungen (Krebs)
- Psychische und Verhaltensstörungen
- Krankheiten des Kreislaufsystems
- Übrige Diagnosen

Quelle: VDR 2002

Benachteiligt und ausgegrenzt – bei Arbeitssuche und Weiterbildung

Bei der Arbeitssuche werden ältere Menschen benachteiligt und ausgegrenzt. Unternehmen

gehen nach wie vor davon aus, dass genügend junge Kräfte vorhanden sind und schicken Ältere in den Vorruhestand.

Doch die Älteren werden immer mehr, die Jüngeren immer weniger. Auch die

Tatsache, dass vielen Betrieben schon jetzt qualifizierte Fachleute fehlen, müsste Personalverantwortliche eigentlich zum Umdenken bewegen. Die Vorurteile gegenüber Älteren sitzen tief: Unflexibel seien sie, nicht fähig, mit moderner Technik umzugehen und nicht willens,

Neues zu lernen. Auch körperlich könnten sie weit weniger leisten. Entsprechend arbeiten in Deutschland nur noch 38,8 Prozent der über 50-Jährigen. In der Schweiz dagegen sind es 71,3 Prozent⁷.

Auch bei der Weiterbildung sind ältere Men-



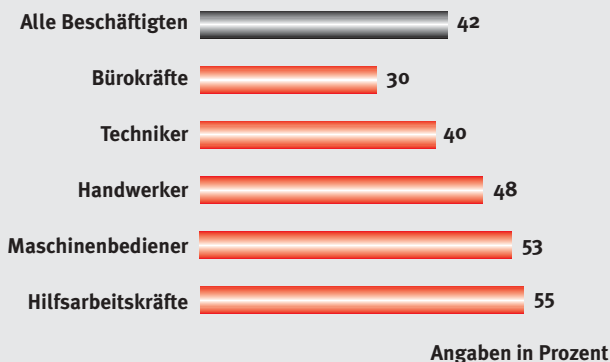
Herzinfarkt

Rund 270 000 Menschen in Deutschland erleiden jährlich einen Herzinfarkt, davon sterben 100 000, die Übrigen gesunden nur langsam. Dauerstress ist ein wichtiger Risikofaktor: Ärger, Frustration und Angst erzeugen negativen Stress, der das Herzinfarktrisiko um 80 bis 100 Prozent erhöht. Das passiert, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich beruflich über Jahre verausgaben, ihre Arbeit nicht abschließen können und sich nicht angemessen entlohnt fühlen. Schichtarbeiterinnen und -arbeiter haben ein 40 Prozent erhöhtes Risiko für Krankheiten der Herzkranzgefäße – dieses Risiko steigt aber kontinuierlich, je länger auf Schicht gearbeitet wird.

Quelle: Johannes Siegrist: Basiswissen zu arbeitsbedingten Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems

Arbeitsfähigkeit im Alter

Beschäftigte in Europa, die nicht davon ausgehen, dass sie ihren derzeitigen Beruf auch noch mit 60 Jahren ausüben können oder wollen



Quelle: Dritte Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000

schen im Nachteil. Und das, obwohl sich die Mehrheit der Personalverantwortlichen wünscht, dass auch Ältere flexibel reagieren und beispielsweise im Team arbeiten können⁸. Unternehmen vermuten oft, dass Ältere schlecht lernen und gren-

zen diese absichtlich oder unabsichtlich bei der Weiterbildung aus. Betroffene gewinnen den Eindruck, dass ihre Arbeitskraft und Kompetenz nicht geschätzt wird. Sie werden demotiviert und in die innere Kündigung getrieben.

Arbeitsunfähigkeitstage

Eisen- und Metallverarbeitung 2002

Arbeitsunfähigkeitstage insgesamt: 46 288 724

davon




Quelle: Bundestags-Drucksache 15/2003

„Graues Gold“ ist viel wert

Über die Hälfte der Betriebe in Deutschland beschäftigt keine oder nur wenige ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die konkreten Arbeitsbedingungen sind dafür ausschlaggebend,

Vorurteile spielen auch eine Rolle. Eigentlich können es sich die Unternehmen schon heute nicht mehr leisten, auf Ältere zu verzichten. Denn der Wandel in der Bevölkerungsstruktur ist unaufhaltsam: Schon um 2010 wird es mehr Beschäftigte über 50 als unter 30 geben.



Ältere sind besser als ihr Ruf: Körperkraft, Konzentration und Reaktionsfähigkeit gehen erst nach dem 70. Lebensjahr deutlich zurück. Zwischen 30- und 50-Jährigen sind die Unterschiede geringer als vermutet⁹. Hinzu kommen weitere Fähigkeiten, die Ältere im Betrieb sehr wertvoll machen: Ausdrucksvermögen, Zahlenverständnis und schlussfolgerndes Denken verbessern sich mit dem Alter. Besonders wertvoll ist das über lange Jahre angesammelte Wissen über Kunden und Produkte. Erfahrene Kolleginnen und Kollegen kennen den Betrieb und wissen deshalb, was machbar ist. Sie erkennen Störungen in den Abläufen schon früher.

Ihrem Urteil kann man vertrauen.

Im Team mit jüngeren Kräften können ältere Beschäftigte ihr Wissen weitergeben und den Kolleginnen und Kollegen helfen, Fehler zu vermeiden. Ihre Gelassenheit und Kompetenz ergänzt sich perfekt mit dem Vorwärtsdrang und dem „frischen Wissen“ der jüngeren Generationen¹⁰.

Ältere Beschäftigte fühlen sich ihrem Arbeitgeber verbunden. Sie verhalten sich anders als die Jüngeren, die sich ihren Platz noch erkämpfen müssen. Erfolgreiche Unternehmen verstehen es, die besonderen Fähigkeiten des „grauen Goldes“ zu nutzen.

Das kann man tun

Man kann Arbeitsplätze für Beschäftigte jeden Alters schaffen.

Das kann der Betriebsrat tun:


Der Betriebsrat sollte dafür sorgen, dass Beschäftigte auch im fortgeschrittenen Alter noch gesund und produktiv arbeiten können. Entscheidend ist ein Kataster, das die Arbeitsplätze in „altersgerecht“, „bedingt altersgerecht“, „nicht altersgerecht“ aufschlüsselt. Daraus werden dann konkrete Maßnahmen einer Arbeitsgestaltung abgeleitet.

Wichtig ist, vom Arbeitgeber eine stabile Altersversorgung und gezielte Fördermaßnahmen für besonders belastete Beschäftigte einzufordern.

Der Betriebsrat sollte auf technische Hilfen und Arbeitserleichterungen drängen, um rechtzeitig dem Verschleiß von Bandscheiben, Gelenken und Wirbeln vorzubeugen.

Durch sein Engagement für betriebliche Fortbildung kann der Betriebsrat dafür sorgen, dass auch Ältere die neuen Techniken sicher beherrschen und langfristig beschäftigt werden können.

Der Betriebsrat sollte einen betrieblichen Handlungsplan verfolgen, um die Arbeitssysteme und -strukturen lernförderlich und für die Bedürfnisse alternder Belegschaften



zu gestalten. Dabei empfiehlt es sich, stufenweise vorzugehen. Ein erster Schritt könnte sein, die Altersstruktur im Betrieb zu ermitteln und alle Arbeitsplätze aufzulisten und zu bewerten. Anschließend sind kurz-, mittel- und langfristige wirksame Maßnahmen zu erarbeiten.

Das kann man selbst tun:

Die Beschäftigten sollten sich gegen solche Arbeitsbedingungen wehren, die langfristig ihre Leistungsfähigkeit beeinträchtigen. Sie müssen **wachsam sein, wenn der Arbeitgeber gesundheitliche Belastungen durch Erschwerniszulagen „abkaufen“ will:** Gesundheit muss Vorrang haben!

Und die Beschäftigten müssen verhindern, dass (arbeitsbedingte) gesundheitliche Beschwerden chronisch werden – sich also auch gegen übermäßigen Stress wehren.

Wichtig für jeden Menschen ist die persönliche, aktive Gesundheitsvorsorge: medizinische Vorsorgeuntersuchungen wahrnehmen, auf gesunde Ernährung und körperliche Fitness achten.

6. Prekär Beschäftigte – schutzlos ausgeliefert

Total flexibel sein. Das verlangt das

Management von den Beschäftigten – aber

nicht von sich selbst. Wenn es um ihre maß-

los überhöhten Gehälter geht, sind Mana-

ger gar nicht flexibel. Und erst recht nicht,

wenn sie um eine Schwindel erregende

Abfindung streiten, weil ihr Vertrag wegen

Missmanagement vorzeitig gekündigt wird.

Aber prekär Beschäftigte müssen um alles bitten: Sie haben keine gesicherten Rechte, weil das Risiko der Arbeitslosigkeit alle Schutzansprüche infrage stellt. Von einer Abfindung können sie nur träumen.

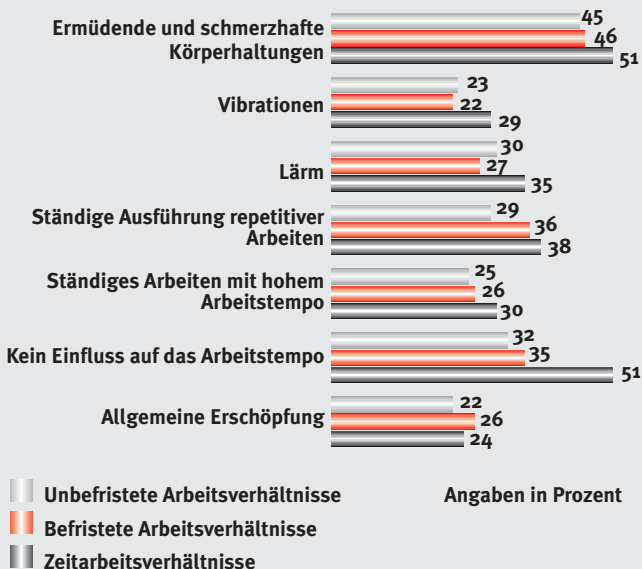
Prekär Beschäftigte sind in erster Linie die rund 800 000 Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sowie die 2,7 Millionen befristet Beschäftigten, die sich von einem Job zum nächsten hangeln müssen.

Auf Leiharbeiter/innen und befristet Beschäftigte wird in den Unternehmen häufig die „Drecksarbeit“ abgewälzt. Sie leisten mehr

körperlich schwere Arbeit unter schlechten Bedingungen als die unbefristet Erwerbstätigen. Sie leben immer mit der Angst um ihre Existenz.

Arbeitsverhältnisse und Belastungen

Anteile der Beschäftigten in Europa, die über Belastungen und Beschwerden klagen, nach Art der Arbeitsverhältnisse



Quelle: Dritte Europäische Umfrage über Arbeitsbedingungen 2000

Leiharbeit – stark im Trend

Die Anzahl der Leiharbeiter und -arbeiterinnen wächst in Deutschland seit Jahren stark an. Mit etwas über 400 000 Leiharbeitsverhältnissen im Jahr 1996 hat sich ihre Zahl bis 2000 fast verdoppelt. Zu diesem Zeitpunkt

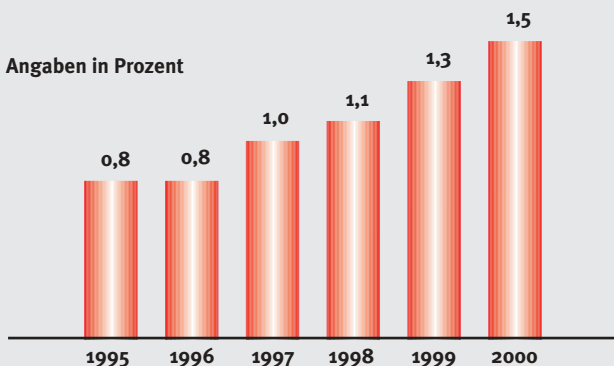
waren es knapp 800 000 Menschen, die von Zeitarbeitsfirmen an andere Unternehmen verliehen wurden, die meisten davon in Ostdeutschland.

Leiharbeiter sind meist männlich, jünger als der Durchschnitt der Bevölkerung und haben zu 30 Prozent keine abge-


Entwicklung von Leiharbeit

Anteil der Leiharbeiter/innen an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten

Angaben in Prozent



Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, verschiedene Jahrgänge



schlossene Berufsausbildung¹.

Das meiste Personal wird im Metall- und Elektrosektor verliehen – Hilfskräfte, Dienstleister und Bürobeschäftigte folgen auf den nächsten Plätzen². Nur rund 40 Prozent der Leiharbeitsverhältnisse überdauerte 2001 drei Monate oder länger – alle anderen werden vorher aufgelöst³.


Ursprünglich entstanden die ersten Zeitarbeitsfirmen, um Auftragsspitzen in anderen Betrieben abzufangen. Heute dienen Leiharbeitskräfte auch dazu, für Unternehmen die Personalkosten zu drücken. Manchmal wurden Beschäftigte sogar entlassen und dann über eine

Zeitarbeitsfirma wieder eingestellt – mit rund einem Drittel weniger Lohn. Oder sie werden als Hilfsarbeiter angeheuert, führen dann aber Facharbeitertätigkeiten aus.

Insbesondere Arbeitslose und junge Berufstätige hoffen, über eine Zeitarbeitsfirma einen festen Arbeitgeber zu finden. Leiharbeit dient auch zur Disziplinierung der Stammebelegschaft.

Befristete Stellen – rasant gewachsen

Seit Mitte der 90er Jahre ist die Zahl der befristeten Stellen in Deutschland rasant gewachsen. 2001 waren über 2,7 Millionen Menschen befristet beschäftigt, das ent-



spricht einem Anteil von 9,6 Prozent an den abhängig Beschäftigten, in Ostdeutschland waren es sogar 14 Prozent⁴.

Inzwischen ist das Instrument der Befristung flächendeckend verbreitet. In vielen Unternehmen werden neue Beschäftigte überwiegend befristet eingestellt. Aus einer Ausnahme haben die Arbeitgeber eine Regel gemacht.


„Der Markt erwartet, dass man so lange am Ball bleibt, bis man die Leistung zur Zufriedenheit erledigt hat.“

Peter Hartz,
Arbeitsdirektor von Volkswagen,
in seinem Buch „Job Revolution“

Insbesondere bei jüngeren Leuten haben befristete Beschäftigungen stark zugelegt, wie das Statistische Bundesamt feststellt⁵. Von den abhängig Beschäftigten unter 20 hatten im Mai 2003 35 Prozent eine befristete Stelle, 1991 waren es nur 21 Prozent. Die Beschäftigten zwischen 20 und 24 sowie zwischen 25 und 29 haben Befristungsquoten von 24 und 15 Prozent. Sie werden frühzeitig an die totale Flexibilität gewöhnt.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 35 haben kaum Verträge auf Zeit unterschrieben⁵.

Männer sind gegenüber Frauen im Vorteil – sie bekommen eher eine unbefristete Stelle angebo-



ten. Fast die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen hat 2001 die Firma gewechselt⁶. In Deutschland laufen die meisten befristeten Verträge zwischen 13 und 36 Monaten⁷.

Mit 17 Prozent haben Publizisten, Künstler und Wissenschaftler die höchste Befristungsquote, gefolgt von Warenprüfern und Hilfsarbeitern mit 15,2 Prozent⁸.

Besonders hohe Gesundheitsrisiken


Alle körperlichen Belastungsfaktoren sind für Leiharbeiter und -arbeiterinnen deutlich erhöht. Kein Wunder, wenn die „Drecksarbeit“ an Zeitar-

beitskräfte vergeben wird, weil diese in ihrer prekären Lage weniger Forderungen stellen können.

Gegenüber abhängig Beschäftigten mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag mussten Leiharbeiterinnen und -arbeiter Ende der 90er Jahre zu

- 24,3 Prozent öfter in unergonomischen Positionen arbeiten,
- 23,3 Prozent öfter bei Lärm arbeiten,
- 22,1 Prozent öfter Stehen,
- 21,1 Prozent öfter mit Öl, Fett, Schmutz oder Dreck arbeiten
- 18,2 Prozent öfter schwere Lasten heben und tragen.

Auch Rauch, Staub, Gasen und Dämpfen sowie Hitze,



Kälte, Nässe oder Zugluft waren Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen wesentlich öfter ausgesetzt. Die anteilmäßig am weitesten verbreitete Belastung ist ständiges Stehen mit 84 Prozent der Leiharbeitskräfte⁹.

Zusätzlich zu der schweren körperlichen Arbeit sind bei Zeitarbeiterinnen und -arbeiter auch seelische Belastungen stark verbreitet: Monotone Tätigkeiten mit sich ständig wiederholenden Arbeitsgängen leisten 63,3 Prozent.

59,9 Prozent der Leiharbeitskräfte haben kaum Möglichkeiten, die Arbeit nach ihren Vorstellungen und in ihrem Arbeitstempo zu erledigen. Leis-

tungsvorgaben mit vorgeschriebenen Zielen pro Zeit gelten für 45,5 Prozent⁹.

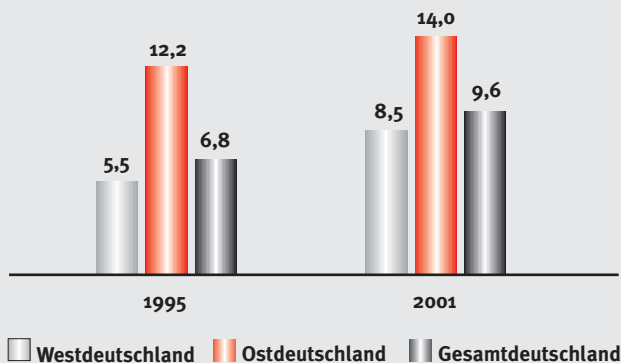
Weiter müssen Leiharbeitskräfte besonders flexibel sein und sich ständig auf neue Chefs, neue Kollegen und neue Tätigkeiten einstellen. Elf Prozent der europäischen Zeitarbeiter können von Kollegen keine Hilfe bekommen, wenn sie sie benötigen¹⁰. Das vergrößert den Stress noch. Auch sind sie über Gesundheitsrisiken und Gefahren am Arbeitsplatz schlechter informiert als die Stammebelegschaft¹⁰.

Die besonders harte Arbeit von Leiharbeiterinnen und -arbeitern drückt sich in Beschwer-

Entwicklung von befristeter Beschäftigung

Anteile der befristet Beschäftigten an allen abhängig Beschäftigten in Ost-, West- und Gesamtdeutschland

Angaben in Prozent




Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Fachserie Reihe 4.1.2

den aus, die mit der Arbeit zusammenhängen: Fast die Hälfte der Leiharbeitskräfte leidet unter Schmerzen im unteren Rücken, ein Drittel hat Schulter- oder Nackenschmerzen und 27 Prozent haben

Schmerzen in Armen und Händen⁹.

Im europäischen Durchschnitt sind ein Viertel der Zeitarbeiter regelmäßig erschöpft¹⁰. Auch das Risiko, einen Arbeitsunfall zu haben, ist für Zeitarbeits-



kräfte 1,6 Mal höher als im Durchschnitt der Berufsgenossenschaften¹¹. Dementsprechend sind Zeitarbeiter in Europa unzufriedener mit ihrem Job als der Durchschnitt der Beschäftigten.

Gemeinsames Problem: Leben kaum planbar

Prekär Beschäftigte leben in ständiger Angst: Angst, Fehler zu machen, mit berechtigten Forderungen die Stelle zu riskieren, den Vertrag nicht verlängert zu bekommen. Das Abrutschen in die Arbeitslosigkeit ist fast jederzeit möglich.

Ein solches Leben in ständiger Unsicherheit und Angst ist für die Betroffene

nen entwürdigend – und gesundheitsgefährdend. Bei über der Hälfte der Befragten einer Studie begünstigte Arbeitsplatzunsicherheit Streit in der Familie, höheren Blutdruck und chronische Krankheiten. Beim Essen, Trinken und Rauchen entwickelten die Befragten verstärkt gesundheitsschädliche Gewohnheiten¹².

Prekär Beschäftigte bilden eine gesellschaftliche Zone von Menschen, die wenig verdienen und sich gegenüber ihren Arbeitgebern kaum auf verbrieftes Recht berufen können. Tariflohn, Kündigungsschutz oder Ansprüche auf soziale Sicherung sind fast nicht vorhanden. Ihre Existenz und ihr Lebensstandard sind schutzlos.



Psychosomatische Krankheiten

Psychosomatische Beschwerden haben zuerst körperliche, dann aber auch seelische Ursachen. Stress durch die Arbeit oder seelische Verletzungen durch Mobbing schlagen in der Tat „auf den Magen“. Alle Körperfunktionen werden psychisch beeinflusst, dementsprechend können alle Organe und Körperteile auch psychosomatisch erkranken. Häufig sind Muskel- und Skeletterkrankungen wie Rückenschmerzen, für die geringe Kontrolle über die eigene Arbeit als eine Ursache gilt. Atemwege, Herz und Kreislauf, Magen und Darm sowie das Hormonsystem können ebenfalls Schaden nehmen. Weiter treten klassische seelische Beschwerden wie Angstzustände oder Depressionen auf.

Quelle: Andor Harrach: Arbeitswissenschaftliche Psychosomatik – Arbeitsbedingte psychische und psychosomatische Störungen

Angesichts von Millionen Arbeitslosen sind prekär Beschäftigte den Schwankungen der Märkte unterworfen und aus Unternehmersicht leicht ersetzlich.

Wenn gerade junge Menschen sich von einem Kurzfristjob in den nächsten retten müssen, kön-

nen sie ihr eigenes Leben nicht planen. Die Entscheidung für eine Familie, über jede Anschaffung wird zum unkalkulierbaren Risiko – weil man nicht weiß, ob man in einem halben Jahr vielleicht in einer anderen Stadt oder gar nicht mehr arbeitet.

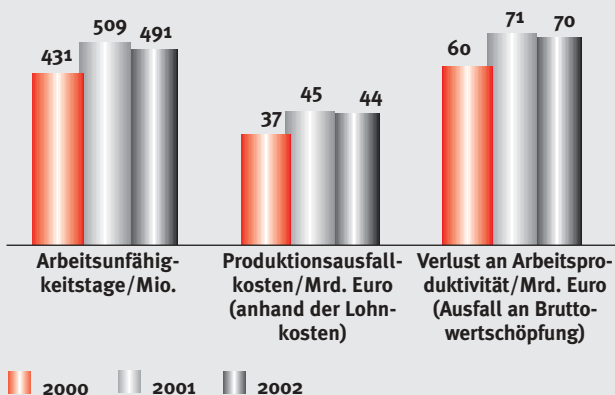
Elementare Rechte wie der Mutterschutz oder der Kündigungsschutz für schwer behinderte Menschen sind eingeschränkt wertvoll, wenn der Vertrag sowieso nur für ein Jahr abgeschlossen ist.

Selbst die Menschen- und Persönlichkeitsrechte sind gefährdet. Zum Bei-



spiel, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefährliche Arbeitsbedingungen oder sogar sexuelle Belästigung dulden – alles nur, um die jetzige Stelle und damit den Lebensunterhalt zu sichern.

Auch die „sicher“ Beschäftigten mit unbefris-

Produktionsausfall aufgrund von Arbeitsunfähigkeit



Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2002, 2003



teten Verträgen bekommen die Folgen der sich ausbreitenden kurzfristigen Arbeit zu spüren. Wenn im Unternehmen befristete Kräfte oder Leiharbeiterinnen und -arbeiter beschäftigt werden, zerfällt die Belegschaft notwendigerweise in zwei Teile – es entstehen Rand- und Kernbelegschaften.

Die alteingessenen Beschäftigten sehen tagtäglich, was auch ihnen möglicherweise bevorsteht: weniger Rechte zu einem niedrigeren Lohn. Die ständige Angst um den Arbeitsplatz macht sich auch bei ihnen breit.

Diese Angst bewegt die „sicher“ Beschäftigten dazu, unbezahlte Überstunden zu leisten und

schlechtere Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen. Sie wagen es kaum noch, zu protestieren, wenn der Lohn gekürzt und die Rechte beschnitten werden sollen¹³.

Ein gefährlicher Kreislauf, denn die sich ausbreitende Angst schadet der Gesundheit und Lebensqualität von immer mehr Menschen in Deutschland.

Das kann man tun

Man kann prekäre Beschäftigung aktiv eingrenzen.

Das kann der Betriebsrat tun:

Der Betriebsrat sollte seine Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte offensiv dazu nutzen, eine Spaltung der Belegschaft (in Stamm- und Randbelegschaft/Leiharbeiter/innen) und prekäre Arbeitsverhältnisse zu verhindern.


Hebel dazu sind seine Beteiligungsrechte bei Einstellungen, Versetzungen, Kündigungen oder sonstigen personellen Angelegenheiten.

Aber auch bei Fragen der Arbeitszeiten, der Lohngestaltung, beim Arbeitsschutz und Urlaub kann er eingreifen, um eine

„Zwei-Klassen-Gesellschaft“ im Betrieb zu verhindern.

Der Betriebsrat sollte auch die prekär Beschäftigten bei allen Fragen rund um das Arbeitsverhältnis (zum Beispiel Lohn, Sozialleistungen, Auslöse/Abfindungen) beraten und sie gegenüber dem Entleiher unterstützen. Ideal ist es, wenn die Betriebsräte des Ver- und des Entleihers zusammenarbeiten.

Auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen sollte der Betriebsrat über die Folgen von Leiharbeit und befristeten Arbeitsverträgen nicht nur für die Betroffenen, sondern für



die gesamte Belegschaft informieren. Er sollte als Alternative zu Entlassungen und prekären Arbeitsverhältnissen darauf verweisen, dass die Arbeitszeiten insgesamt reduziert werden können („Arbeit für alle“). Damit verbessern sich die Übernahmenchancen für Leiharbeiter und „Befristete“.

Das kann man selbst tun:

Beschäftigte sollten sich im Falle von Kündigung, Outsourcing oder einer Veränderung des Arbeitsvertrags (Versetzung, Befristung usw.) unbedingt rechtlich beraten lassen. Für IG Metall-Mitglieder ist die Rechtsberatung kostenlos. Wer länger als drei Monate Mitglied ist, erhält vollen Arbeits- und Sozialrechtsschutz.

Wer prekär beschäftigt war, sollte sich bei der örtlichen Agentur für Arbeit (früher Arbeitsamt) über die rechtmäßige Höhe des Arbeitslosengeldes und aktive Fördermaßnahmen informieren. Werden sie erneut beschäftigt, sollten sie sich über eventuelle Risiken und Klauseln im Arbeitsvertrag beraten lassen (dies bietet die IG Metall ihren Mitgliedern ebenfalls kostenlos an).

Anmerkungen

Kapitel 2

- 1 BIBB/IAB 2003, Berechnungen des BIBB
- 2 DGB, Befragung von 30 000 Beschäftigten zum Thema Arbeitsbedingungen im Jahr 2000
- 3 ISO-Studie Arbeitszeit 2003
- 4 ISO-Studie Arbeitszeit 2003
- 5 Europäische Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen: Third European Survey on Working Conditions 2000. Dublin 2001
- 6 ISO-Studie Arbeitszeit 2003
- 7 BIBB/IAB-Studie 1998/99
- 8 BKK Bundesverband/Vereinigung der Metall-Berufsgenossenschaften (Hrsg.): Branchengesundheitsbericht für die Metall- und Maschinenbauindustrie. Gesundheitsrisiken und Präventionspotentiale. Bremerhaven 2001.
- 9 BIBB/IAB 2003, Berechnungen des BIBB
- 10 Fuchs, T. und Conrads, R.: Analyse der Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden von abhängig Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung von flexiblen Arbeitsformen. Forschungsbericht an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Internationales Institut für empirische Sozialökonomik. Stadtbergen 2003
- 11 Siegrist, J.: Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Herz-Kreislauf-Risiken. In: Badura, B. et al (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 1999. Psychische Belastung am Arbeitsplatz. Zahlen, Daten, Fakten aus allen Branchen der Wirtschaft. Berlin: Springer 2002
- 12 BIBB/IAB-Erhebung 1998/99
- 13 Jansen, R.: Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und Veränderungen auf betrieblicher Ebene. In: Dostal, W. et al (Hrsg.): Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 231. Nürnberg
- 14 Grebner, Simone und Semmer, Norbert (Institut für Arbeits- und Organisationspsychologie der Uni Bern): Macht Arbeit krank? Arbeit und Gesundheit aus arbeitspsychologischer Sicht. Bern 2002
- 15 Gmünder Ersatzkasse: GEK Gesundheitsreport 2001
- 16 EMNID 2001
- 17 ISO-Studie Arbeitszeit 2003
- 18 ISO-Studie Arbeitszeit 2003
- 19 ISO-Studie Arbeitszeit 2003
- 20 Statistisches Bundesamt: Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2003
- 21 ISO-Studie Arbeitszeit 2003
- 22 ISO-Studie Arbeitszeit 2003
- 23 ISO-Studie Arbeitszeit 2003
- 24 BIBB/IAB-Erhebung 1998/99
- 25 ISO-Studie Arbeitszeit 2003
- 26 ISO-Studie Arbeitszeit 2003
- 27 ISO-Studien Arbeitszeit 1989/1999
- 28 Frieling, Ekkehart und Gösel, Christian: Betriebliche Gesundheitspolitik – Wo besteht in der deutschen Wirtschaft besonderer Handlungsbedarf? Expertise für die Expertenkommission „Betriebliche Gesundheitspolitik“. Kassel 2003 der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung

- 29 Fuchs, T. und Conrads, R.: Analyse der Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden von abhängig Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung von flexiblen Arbeitsformen. Forschungsbericht an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Internationales Institut für empirische Sozialökonomik. Stadtbergen 2003
- 30 Fuchs, T. und Conrads, R.: Analyse der Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden von abhängig Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung von flexiblen Arbeitsformen. Forschungsbericht an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Internationales Institut für empirische Sozialökonomik. Stadtbergen 2003
- 31 ISO-Studie Arbeitszeit 2003
- 32 Dr. Johnni Hansen, Institute of Cancer Epidemiology Kopenhagen
- 33 Fuchs, T. und Conrads, R.: Analyse der Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden von abhängig Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung von flexiblen Arbeitsformen. Forschungsbericht an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Internationales Institut für empirische Sozialökonomik. Stadtbergen 2003
- 34 ISO-Studie Arbeitszeit 2003
- 35 Rinderspacher, Jürgen P.: Ohne Sonntag gibt es nur noch Werktage. Die soziale und kulturelle Bedeutung des Wochenendes. Bonn 2000.
- 36 ISO-Studie Arbeitszeit 2003
- 37 Teilzeit- und Befristungsgesetz §12 Abs. 2

Kapitel 3

- 1 EMNID-Studie 1999, Nordrhein-Westfalen
- 2 WSI-Betriebsrätebefragung 2004 zu Gesundheitsbelastungen und Prävention am Arbeitsplatz
- 3 BKK Bundesverband/Vereinigung der Metall-Berufsgenossenschaften (Hrsg.): Branchengesundheitsbericht für die Metall- und Maschinenbauindustrie. Gesundheitsrisiken und Präventionspotentiale. Bremerhaven 2001
- 4 Gallup GmbH 2003
- 5 Grebner, Simone und Semmer, Norbert (Institut für Arbeits- und Organisationspsychologie der Uni Bern): Macht Arbeit krank? Arbeit und Gesundheit aus arbeitspsychologischer Sicht. Bern 2002
- 6 Wissenschaftliches Institut der AOK
- 7 Klaus Moser, Universität Nürnberg
- 8 ISO-Studie Arbeitszeit 2003
- 9 Mitarbeiterbefragungen der AOK 1995-1998
- 10 Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: Der Stand von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Europäischen Union – Pilotstudie. Bilbao
- 11 Meschkutat, Bärbel et al: Der Mobbingreport. Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland. Sozialforschungsstelle Dortmund 2002
- 12 BKK Faltblatt: Mobbing am Arbeitsplatz. Ursachen, Folgen, Lösungsansätze

Kapitel 4

- 1 BIBB/IAB 1985/86, 1998/99
- 2 Konietzko, J. und Dupuis, H.: *Handbuch der Arbeitsmedizin. Arbeitsphysiologie, Arbeitspathologie, Prävention*. Landsberg: ecomed 1989
- 3 BIBB/IAB 1998/99
- 4 Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: *Der Stand von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Europäischen Union – Pilotstudie*. Bilbao
- 5 BKK Gesundheitsreport 2003
- 6 BIBB/IAB 1985/86, 1998/99
- 7 Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: *Der Stand von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Europäischen Union – Pilotstudie*. Bilbao
- 8 BIBB/IAB 1998/99
- 9 Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: *Der Stand von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Europäischen Union – Pilotstudie*. Bilbao
- 10 BIBB/IAB-Erhebung 1998/99
- 11 HVBG
- 12 Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: *Der Stand von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Europäischen Union – Pilotstudie*. Bilbao
- 13 BIBB/IAB-Erhebung 1998/99
- 14 IG Metall: *Gute Arbeit im Kfz-Handwerk. Gesünder arbeiten. Arbeitshilfe 18*
- 15 Lichtlabor Bartenbach, Innsbruck
- 16 BIBB/IAB-Erhebung 1998/99
- 17 BIBB/IAB-Erhebung 1998/99
- 18 BauA-Broschüre: *Gesünder arbeiten in Call Centern*. 2004
- 19 BIBB/IAB-Erhebung 1998/99
- 20 IG Metall: *Gute Arbeit im Kfz-Handwerk. Gesünder arbeiten. Arbeitshilfe 18*
- 21 BIBB/IAB-Erhebung 1998/99
- 22 Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: *Der Stand von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Europäischen Union – Pilotstudie*. Bilbao

Kapitel 5

- 1 BKK Gesundheitsreport 2003
- 2 VDR 2002
- 3 VDR 2002
- 4 TK Gesundheitsreport 2004
- 5 BKK Gesundheitsreport 2003
- 6 Arbeit & Ökologie Briefe. Alter und Arbeit: Warum Arbeitsbedingungen oft für Ältere ungeeignet sind und warum das geändert werden muss
- 7 Marstedt, G. und Müller, R.: Ein kranker Stand? Fehlzeiten und Integration älterer Arbeitnehmer im Vergleich Öffentlicher Dienst und Privatwirtschaft Berlin: Edition Sigma 1998
- 8 Gabriele Schindler: Ältere werden nach wie vor bei Einstellung und Qualifizierung benachteiligt. Arbeit & Ökologie Briefe 8/9 2003
- 9 Bundesanstalt für Arbeit: 50 plus – die können es. Leistung im Altersvergleich: <http://aeltere.arbeitsamt.de>
- 10 Bundesanstalt für Arbeit: 50 plus – die können es. Leistung im Altersvergleich: <http://aeltere.arbeitsamt.de>

Kapitel 6

- 1 Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA)
- 2 www.arbeitsalltag.de
- 3 Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung. 1. Halbjahr 2002. Nürnberg 2002
- 4 Statistisches Bundesamt: Mikrozensus verschiedener Jahrgänge
- 5 Statistisches Bundesamt: Mikrozensus 2003
- 6 Statistisches Bundesamt: Mikrozensus, Fachserie Reihe 4.1.2, verschiedene Jahrgänge
- 7 Franco, A. und Winqvist, K.: Am Rande des Arbeitsmarktes? Befristete Beschäftigung in der EU. In: Eurostat (Hrsg.): Statistik kurz gefasst. Bevölkerung und soziale Bedingungen. Thema 3, 13. Luxemburg 2002
- 8 BIBB/IAB-Erhebung 1998/99
- 9 BIBB/IAB-Erhebung 1998/99
- 10 Europäische Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen Third European Survey on Working Conditions 2000. Dublin 2001
- 11 VGB 2001
- 12 Pröll und Gude 2003
- 13 Fuchs, Tatjana: Arbeit und menschliche Würde. Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen in Deutschland. ISW-Report Nr. 51. München 2002



Beitrittserklärung

Änderungsmitteilung

Mitgliedsnummer

Verwaltungsstelle

Name Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Wohnort

Telefon Geburtsdatum

E-Mail

Betrieb: Name und Ort

z. Zt. vollbeschäftigt teilzeitbeschäftigt männlich weiblich

Auszubildende/r bis voraussichtlich: _____

gewerbl. Arbeitnehmer/in Angestellte/r kaufm. techn. Meister

Nationalität Änderung des bisherigen Status

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttoverdienstes) ab Monat

geworben durch (Name und Betrieb)

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.Nr. Bankleitzahl

Name des Kreditinstituts

in PLZ Ort

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten. Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragsbeitrag notwendigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten. Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 % des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen.

Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von dem Ortsvorstand der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein.

Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln.

Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

Datum und Unterschrift

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle, oder schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Kommunikation und Medien, Ressort Werbung, 60519 Frankfurt/Main

Weitere Informationen

**Aktuell zu Konflikten um die Arbeitszeit:
„Der Arbeitszeit-TÜV. Wie gesundheitsverträglich
sind unsere Arbeitszeiten?“ Arbeitsmappe des
Projekts Gute Arbeit (November 2004)**

Bestellungen und weitere aktuelle Informationen über
die Internetseite des Projekts oder per Post an
Projekt Gute Arbeit

Vorstand der IG Metall

Wilhelm-Leuschner-Straße 79

60329 Frankfurt am Main

E-Mail: marina.steinhardt@igmetall.de

Tel.: 0 69/66 93-22 03



www.igmetall.de/gutearbeit



www.igmetall.de/gutearbeit

Produkt-Nr.: 4346-6970