

Rainer Müller (2000): Wechselseitige Erwartungen von Arbeitnehmer/innen, Betriebsräten und Sicherheitsexperten. Vortrag für Fortbildungsseminar für Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Bremen, 15.06.2000.

1. Die Auseinandersetzung mit diesem Thema kann zunächst einmal nur sehr allgemein sein. Zu Beginn ist es notwendig, sich die Struktur der Beziehungen klarzumachen zwischen Arbeitnehmern/ Arbeitnehmerinnen und Betriebsrat/Personalrat sowie zwischen Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Nicht in jedem Betrieb gibt es einen Betriebsrat. Allerdings wird es zukünftig so sein, daß in jedem Betrieb eine Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. ein Betriebsarzt bzw. – Betriebsärztin tätig sein wird.

2. Was sind Erwartungen?

Erwartungen beziehen sich auf Handeln von Akteuren, in diesem Falle Arbeitnehmer/in, Betriebsrat, Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Handeln meint sowohl Tun als auch zugleich Intention/Motiv/Ziel des handelnden Subjekts bzw. der Person.

3. Was bestimmt Handeln? Wodurch wird Handeln bestimmt? Wie wird die Handlung vollzogen (auch in der doppelten Perspektive von Tun und subjektiven Intentionen, Motiven und Zielen)?

Für den hier anstehenden Fragenkomplex geht es um den Handlungskontext Betrieb. Hier wird das Handeln bestimmt durch die Definitionsmacht des Managements des Unternehmers, d.h. also durch die Art des Betriebes, bezogen auf Technik, Produkt/Dienstleistung, Größe, Branche, regionale Einbindung und Positionierung auf dem Markt. Die Akteure Arbeitnehmer, Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt werden in ihren Handlungen durch Recht bestimmt. Es gelten einmal Arbeitsverträge/Werkverträge und zum anderen gibt es betriebsübergreifende allgemeine Rechte, die das Handeln steuern, so für den Betriebsrat das Mitbestimmungsgesetz und für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bzw. Betriebsärzte das Arbeitssicherheitsgesetz und andere Arbeitsschutzgesetze bzw. -regelungen. Es stellt sich also die Frage der Legitimation des Handelns bzw. die Legitimierung des Tuns durch die Mitakteure im Betrieb. Die Legitimierung des Betriebsrates erfolgt durch Wahl, während eine Legitimierung des Handelns der Betriebsärzte bzw. Fachkräfte für Arbeitssicherheit nicht notwendigerweise durch die Mitwirkung und Zustimmung der Belegschaften erfolgt, sondern es ist eine Legitimation durch Gesetz. Die Experten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz handeln als Beauftragte des Unternehmers bzw. des Managements des Betriebes, als Agenten und Berater in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Weiterhin ist von Bedeutung, daß Unternehmermanagement sich dieser Agentur der Sicherheitsfachkräfte nicht freiwillig, sondern zwangsweise per Gesetz bedienen muß. Die Ausgestaltung des Handelns der genannten vier Akteure ist bestimmt durch berufliches bzw. professionelles Wissen (knowledge) sowie durch Fähigkeiten und Fertigkeiten (Qualifikation) bzw. auch als Handlungskompetenz bezeichnet (skills). Dazu kommen Normen, Ethiken der beruflichen Rolle sowie kulturelle Muster des jeweiligen Berufs bzw. der Profession bzw. der Rolle des Betriebsrates. Arbeitnehmer haben ebenso ihre professionellen Wissens- und Kompetenzbestände wie auch kulturelle bzw. ethische Normen. Bezogen auf Berufe und Professionen spricht die Soziologie auch von einem Berufs- bzw. Professionshabitus mit spezifischen Handlungsrouinen. Für alle vier Ak-

teure ist es nun wichtig zu sehen, daß sie nicht nur ihre jeweilige Berufsrolle spielen, sondern dies als Individuen, als Personen mit ihrer je spezifischen biographisch und sozialisationsbedingten Persönlichkeit.

4. Wie kommen Erwartungen zustande?

Erwartungen sind hier gemeint als bewußte, also kognitiv präsente Vorstellungen in diesem anstehenden Zusammenhang über Handeln. Es geht nicht um Spekulationen, sondern um real Erwartbares.

Die präsenten kognitiven Vorstellungen lassen sich als Wissen bezeichnen. Wissen wiederum erwirbt man über

a) Erfahrungen des Alltags (Erfahrungswissen)

b) unabhängig vom Alltagserfahrungshorizont über Informationen (systematisches Wissen über Medien, wie Schrift, Wort von anderen.

5. Wie kommen nun die vier genannten Akteure zu ihren Erfahrungen? In welchen Kontexten und Situationen machen Arbeitnehmer, Betriebsräte Erfahrungen mit Sicherheitsexperten bzw. Arbeitsmedizinern?

Und/oder

Welche systematischen Informationen bzw. Wissensbestände stehen Arbeitnehmern bzw. Betriebsräten zur Verfügung, um sich über Kräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte Vorstellungen über erwartbare Handlungen machen zu können? Werden solche Wissensbestände an sie herangetragen, werden sie darüber informiert oder müssen sie sich selbst darum bemühen, Informationen über diese Experten zu bekommen?

Feststellung:

Erfahrungen von Arbeitnehmern mit Sicherheitsexperten bzw. Betriebsärzten haben bislang nicht alle gemacht, weil keine Betreuung vorhanden war oder dort, wo eine Betreuung vorhanden ist, ist die räumliche, zeitliche und auch soziale Distanz sehr unterschiedlich von sehr groß bis auch sehr gering.

Es läßt sich die These formulieren, daß Arbeitnehmer/innen nicht systematisch über die Funktion, die Rollen und Aufgaben von Fachkräften für Arbeitssicherheit bzw. Betriebsärzten informiert sind. Für Betriebsräte gilt dies nicht notwendigerweise; sie haben Möglichkeiten, sich über den gesetzlichen Auftrag und Handlungsroutinen dieser beiden Berufe zu informieren.

Was erfahren Fachkräfte für Arbeitssicherheit bzw. Betriebsärzte über Erwartungen von Arbeitnehmern bzw. Betriebsärzten an sie? Bei welchen Gelegenheiten, in welchen sozialen Situationen und wie sind diese gestaltet? Gibt es eine systematische Herangehensweise seitens des/der einzelnen Experten bzw. Expertin oder ihrer Verbände von beruflichen Organisationen, um dies herauszufinden (Marketing)?

Liegen systematische Informationen über Erwartungshaltungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. Betriebsärzte/Betriebsärztinnen für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bzw. Betriebsärzte vor?

Man kann die Feststellung treffen, daß über Erwartungshaltungen seitens der Arbeitnehmer bzw. Betriebsräte gegenüber den Fachkräften für Arbeitssicherheit wie auch

den Betriebsärzten keine systematischen Kenntnisse vorhanden sind, sondern jeder einzelne seine Erfahrungen mit den jeweiligen sozialen Situationen gemacht hat.

Über diese Erfahrungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit bzw. der Betriebsärzte/Betriebsärztinnen liegen wiederum keine systematischen, soziologischen bzw. psychologischen Forschungsergebnisse vor.

Wenn wir also über wechselseitige Erwartungen von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, Betriebsräten, Fachkräften für Arbeitssicherheit bzw. Betriebsärzte/Betriebsärztinnen sprechen, dann können wir uns zunächst einmal nur über die Kontexte verständigen, in denen Erfahrungen gemacht werden und gewisserweise Vermutungen nur anstellen.

6. Handlungs- und Erfahrungskontext Betrieb für die Entwicklung von wechselseitigen Erwartungen Definitionsmacht Unternehmer-Management bezogen auf

- Technik Funktionalität
- Ökonomie Produktivität
 Profitabilität
 Rentabilität
- Organisation
 Betriebspolitik mit den Dimensionen
 Leistungs politik
 Personal politik
 Arbeits politik
 Arbeitsschutz politik
- soziale Dimension
 formale soziale Bezüge
 Auf- und Ablauforganisation, Anweisungsbefugnis
- Interaktion, Kommunikation zwischen Personen und sozialen Akteuren in ihrer beruflichen bzw. Tätigkeitsrolle
 doppelte Wirklichkeit der sozialen Situation: formale Seite/informelle Seite
 objektive Bedingungen und subjektive Intentionen
 Strukturieren die Beziehungen? Bauen Erwartungshaltungen auf?
 Verändern sie permanent in diesen Wechselbeziehungen und praktischen Auseinandersetzungen in dem Betriebsalltag?
 Kommt es zu Wertungen, Orientierungsmustern, Deutungen, Vorstellungen zwischen und über die jeweiligen Interaktionspartner?

Erfahrung wird also über Handeln und Deutung gemacht.

Interaktionen sind immer reziprok. Allerdings ist es notwendig, sich die Symmetrie der Interaktion klarzumachen unter den Aspekten von Einflussnahmemöglichkeiten (Macht); die Interaktionen können symmetrisch, asymmetrisch sein, im Betrieb sind sie meistens asymmetrisch. Es gibt geschriebene wie auch ungeschriebene Regeln. Das Zusammenwirken der sozialen Akteure auf der formalen wie informellen Ebene wird auch als betriebliche Sozial- bzw. Arbeitsordnung bezeichnet.

7. Betriebliche Arbeits- und Sozialordnung

Das Verständnis, daß ein Betrieb eine je spezifische betriebliche Arbeits- und Sozialordnung hat, rückt in den Mittelpunkt der Betrachtung, daß dort Personen, Menschen und Biographien alltäglich handeln, die ihre jeweiligen persönlichen Motive, Interessen, Verständnisse und Persönlichkeitsmuster haben. Es geht also auch um Prestige, Anerkennungsbedürfnisse, Gratifikationsinteressen und -bedürfnisse, Statuszuweisungen und auch Statuskonkurrenz und ebenfalls um Machtbedürfnisse, -interessen bzw. Einnehmen von Machtpositionen, also um Mikropolitiken.

7.1. Typen von betrieblicher Arbeits- und Sozialordnung

I. Betriebsgemeinschaftliche Ordnung

Kennzeichen: großes Einverständnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern;
spontane Kooperation;
keine Streit- bzw. Konfliktkonstellation;
subjektive Respektierung des jeweils anderen; die Beziehungen liegen zwischen autokratisch und liberal.

Als Untertypen lassen sich beschreiben:

pragmatische Produktionsgemeinschaft
solide Hauswirtschaft
Minimum an Hierarchie
personale Beziehungen

Arbeitnehmer werden als verantwortliche Produzenten wahrgenommen. Bei Mittelbetrieben, Handwerk, aber auch andere, Kennzeichen: prekäre ökonomische Situation nicht selten, gemeinsames Ziel: Überleben des Betriebes, Sicherung der Arbeitsplätze. Lebenswelt, also Alltag, kulturelle Muster, regionale Spezifika und Systemwelt der Arbeit, der Ökonomie durchmischen sich.

Häufig/meistens kein Betriebsrat und wenn, dann keine Macht. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Ärzte früher gar nicht vorhanden, heute wenige Stunden pro Jahr. Erwartungen der Arbeitnehmer an Arbeitsschutz Gesundheit, Arbeitsschutz nachrangig. Referenz ökonomische Sicherung des Betriebes, Funktionalität des Ablaufs der Arbeit, Gesetz häufig nicht bekannt. Nutzen von Erfahrungen von Arbeitsschutz nicht vorhanden. Risikoverständnis, Gesundheitsschutz eher unterentwickelt. Problembewußtsein wächst, wenn Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, Schädigungen aufgetreten sind.

Die sozialen Bezüge zwischen dem Arbeitgeber und den Belegschaften haben verschiedene Ausprägungen zwischen autoritär, autokratisch und liberal. Es gibt Patriarchale, z.T. auch sehr autokratische bis hin zu integrativen Bürgergesellschaften in den Betrieben. Während bei den autokratischen und z.T. auch patriarchalischen geführten Betrieben Arbeitsschutz eher nachrangig ist und eigentlich auch keine Erwartungen an die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bzw. Betriebsärzte gestellt werden, kommt in den gemeinschaftlich orientierten Betrieben, die einem eher liberalen zivilgesellschaftlichen sozialen Muster verpflichtet sind. Nicht selten werden die Chancen und Möglichkeiten der Nutzung der Kompetenz von Fachkräften für Arbeitssicherheit bzw Betriebsärzten auch für die Betriebspolitik genutzt. Solche eher integrativen bürgergesellschaftlich or-

ganisierten Sozialordnung betreiben eine Modernisierung auf der Ebene der Technik wie auch der sozialen Dimension. Es gibt eine moderate Leistungspolitik. Man weiß um die Bedeutung der Qualifikation und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Betriebsräte sind häufig vorhanden und sind integrierter Bestandteil des Managements (Komanagement).

Autokratisch durchgestylter tayloristischer Betrieb mit hoher Leistungspolitik, hohen Kontrollmechanismen. Seelenlose Arbeitshäuser. nicht selten kein Betriebsrat oder wenn dann resigniert. Belegschaften hängen ideologisch einer gemeinschaftlichen Orientierung an, die allerdings nicht befriedigt wird. Arbeitsschutz im Sinne der Unfallverhütung akzeptiert wegen möglicher Störung der Arbeitsabläufe, sonst wird Nutzen von Arbeitsschutz und den möglichen Leistungen von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten eher Skepsis entgegengebracht.

II. Produktivistische Sozialordnungen

Hier gilt eine Leistungspolitik, die auf Modernisierung, Qualifizierung respektive Auslegung von Tarifverträgen setzt. Arbeitsschutz wird eher defensiv exekutiert. Keine Prävention. Hochgradig arbeitsteilig.

III. Sozialtechnokratische Sozialordnung

Hochgradig formalisierte Beziehungen im Betrieb. Hohes Kontrollbedürfnis des Managements. Betriebsrat und Fachkräfte für Arbeitssicherheit bzw. Betriebsärzte sind in diese Kontrollstruktur eingebaut. Man verhält sich legalistisch. Es gibt jedoch nur wenig Spielraum.

Der Betrieb mit seinen agierenden Subjekten ist also als soziales System, als eine soziale Welt, anzusehen. Ein Betrieb funktioniert genau wegen dieser sozialen Interaktionen im alltäglichen normalen Handeln. Es haben sich Routinen und Umgangsstile etabliert, die als selbstverständlich angesehen und vollzogen werden. In diesen alltäglichen Handlungsroutinen haben sich jedoch die Interessen, Machtbeziehungen tief eingeschliffen, ohne daß sie im einzelnen noch reflektiert werden. In diesen routinisierten Interaktionen wird sowohl auf der Sachebene wie auch auf der Beziehungsebene eine wechselseitige Situation von Geben und Nehmen hergestellt.

In diesen routinisierten eingeschliffenen Handlungsmustern kommen Normalitätsstandards, bezogen auf wechselseitige Erwartungen zur Etablierung. Sie schaffen Erwartungssicherheiten sowohl bei den Inhalten wie auch bei den Beziehungen.

Es ist also sinnvoll, bei der Analyse von Interaktion zwischen der Sach- und Beziehungsebene zu unterscheiden. Zur Sachebene gehören die realen Verhältnisse und Bedingungen in den Betrieben, die konkreten Arbeitsbedingungen an den Arbeitsplätzen, die Aufgaben, d.h. also auch die fachlichen Qualifikationen und Kompetenzen mit ihren jeweiligen Fähigkeiten und Fertigkeiten, sowohl bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, den Betriebs- und Personalräten wie bei dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Zur Sachebene gehören eben auch die jeweiligen expertlichen professionellen Wissensbestände, die Handlungsmuster, ihre Methoden und

Beurteilungskriterien und -weisen. Zur Sachebene gehören im Kontext des Arbeitsschutzes Belastung und Beanspruchung, Risiken und Gefährdungen und Gestaltungsdefizite, wie die jeweils sachlichen Bedingungen der Methodik und der Bewertung von Gefährdungen und Risiken, Gestaltungsdefiziten an den konkreten Arbeitsplätzen wie auch bei der Feststellung und Erhebung der gesundheitlichen bzw. krankheitlichen Situation der einzelnen Beschäftigten.

Auf der Beziehungsebene sind vor allem die Interessen, Motive, Ziele und auch Machtpolitiken zu beachten. Die Interessen der Akteure können sowohl materieller wie auch immaterieller Art sein. Eine sorgfältige Unterscheidung zwischen der Sachebene und der Beziehungsebene, auch im alltäglichen interaktiven Prozeß ist notwendig, um den Erkenntnishorizont, den Handlungsspielraum, die gemeinsame Verständigung über das Sachproblem möglich zu machen. Denn selbst auf der Wahrnehmung des identischen Sachproblems, also Gefährdung, Risiko in einer Arbeitsplatzsituation ist für die betrieblichen Beteiligten, also Arbeitnehmer, Betriebsrat, Personalrat, Managementvertretung, Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit nicht leicht, da die konkreten Wahrnehmungen und durchaus sachbezogenen Deutungen und Interpretationen unterschiedlich sind. Erst recht sind unterschiedlich die Interpretationen, Deutungsmuster, also das, was man auch als die Hintergrundsannahmen bezeichnet. Auf der Beziehungsebene sind weiterhin die persönlichen Interaktionsprozesse, die durch die Psychologie beschrieben sind, zu bedenken und die eigenen Selbstverständnisse sowohl als Individuum wie auch als Fachmann/Fachfrau. Um also eine erfolgreiche Präventionspolitik bzw. Bewältigung von Problemen im Kontext des Arbeitsschutzes möglich zu machen, ist es notwendig, daß alle Beteiligten einen hohen Grad an Transparenz der Situation und der konkreten Fragestellung und damit eine gründliche Analyse auf der Sachebene vornehmen. Die Interaktion zwischen den Akteuren Arbeitnehmer, Personalrat, Betriebsrat, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt ist nur dann erfolgreich, wenn auf der Beziehungsebene zwischen den Akteuren nicht nur eine Verständigung über die Sachinhalte und die sachbezogenen Schlußfolgerungen zum Gegenstand haben, sondern wenn die soziale Beziehung vertrauensvoll ist. Vertrauen ist einewesentliche Voraussetzung für erfolgreiche soziale Interaktionen. Misstrauen erschwert ebenfalls auf der sachlichen Interaktionsebene das Gelingen einer Lösung. Zu einer vertrauensvollen Beziehung gehört ebenso die Anerkennung der rechtlichen Ordnung und die Akzeptanz der Motive und Wünsche der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihren biographischen Deutungen und individuellen Lebensentwürfen. Ein vertrauensvoller Dialog zur Gesundheitssicherung hat die verschiedenen Sichtweisen von Funktionsträgern des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wie auch die Sichtweisen der Beschäftigten und ihrer Repräsentanten zu würdigen.

Eine dialogorientierte kooperative Auseinandersetzung zwischen den Akteuren unterscheidet sich fundamental von dem klassischen expertendominierten Arbeitsschutz. Experten wie Betriebsräte und auch Arbeitnehmer haben zu lernen, welche Pros und Contras es für einen dialogorientierten Arbeitsschutz gibt.

Je nachdem welcher interaktiver, kooperativer Stil geführt wird, kommt es zu einer gesunden bzw. ungesunden Organisation.

8. Erwartungen von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen an Fachkräfte und Betriebsärzte

Welche konkreten Erwartungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bzw. Betriebsärzte haben, ist leider systematisch nicht untersucht. Die Soziologie, die Institution des Arbeitsschutzes, haben sich hier auch zurückgehalten, eine Kundenorientierung hier sprichwörtlich einzunehmen. Allerdings sind die Erwartungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geprägt durch ihre alltäglichen Erfahrungen mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit bzw. Betriebsärzten bzw., wenn sie noch keine Erfahrung gemacht haben, über das, was sie darüber wissen. Wie können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu einem solchen Wissen gelangen bzw. wie wird es ihnen entgegengebracht?

Unabhängig von den bereits angesprochenen betrieblichen Bedingungen, ist selbstverständlich die Form und Art und die zeitliche Ausgestaltung der Betriebsärzte bzw. der Betreuung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit von hoher Relevanz für die Erwartungshaltungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. der Personal- und Betriebsräte. Die Formen betriebsärztlicher Betreuung sind sehr unterschiedlich.

Formen betriebsärztlicher Betreuung

Betriebsarzt im Zentrum

- selbständiges Zentrum (regional, vereinsrechtlich oder privatwirtschaftlich)
- selbständiges Zentrum (überregional, vereinsrechtlich oder privatwirtschaftlich)
- eigenes Zentrum der Berufsgenossenschaft (volle oder koordinierende Betreuung, z.T. zusammen mit Betreuung in der sicherheitstechnischen Aufgabenstellung)
- organisationsgetragenes Zentrum (z.B. durch Kreishandwerkerschaft)

Betriebsarzt in einer niedergelassenen Praxis eines Arbeitsmediziners bzw. Betriebsmediziners

- allgemein niedergelassen
- in arbeitsmedizinischer Praxisgemeinschaft/Gemeinschaftspraxis
- Praxisgemeinschaft mit Kassenarzt

Betriebsarzt eines werksärztlichen Dienstes

- Betreuung von Betriebsteilen im Rahmen der Dienstaufgabe
- Betreuung fremder Betriebe im Auftrag des Unternehmens
- Betreuung fremder Betriebe mit Nebentätigkeitsgenehmigung

Betriebsarzt in Nebentätigkeit

- hauptberuflich Vertragsarzt der kassenärztlichen Vereinigung
- hauptberuflich Krankenhausarzt
- hauptberuflich Arzt in Behörde
- hauptberuflich Betriebsarzt in Großunternehmen

Über die Verteilung und Häufigkeit solcher Betriebsbetreuungsformen liegen keine Statistiken für Bundesrepublik vor. Nicht nur die Organisation der betriebsärztlichen bzw.

Tätigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, sondern auch sein Rollenverständnis ist hier entscheidend.

In welchen Standardsituationen haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. Betriebsräte oder Personalräte Kontakt mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit bzw. den Betriebsärzten?

Laut Arbeitssicherheitsgesetz lassen sich die Standardsituationen unterteilen in

1. Beratung von Management und Belegschaft
2. Begehung und Beurteilung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen
3. Belehrung und Information der Belegschaft
4. Medizinisch-ärztliche Untersuchung von Beschäftigten (Betriebsärzte), Analyse der Arbeitsplätze/Gefährdung

Wie nun Betriebsärzte bzw. Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Betrieben angesprochen werden und in ihrer fachlichen Kompetenz genutzt werden, darüber gibt es systematisch kein aktuelles Wissen. Welche Erwartungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Betriebsärzte haben, läßt sich daraus ablesen, wie sie bei Problemlagen diese aufsuchen.

Was wissen Betriebsräte bzw. Personalräte über die Aufgabenstellungen und Kompetenzen von Betriebsärzten bzw. Fachkräften für Arbeitssicherheit? Auch hier wissen wir systematisch nichts und wenn, ist es schon älter. Es läßt sich allerdings feststellen, daß der Arbeitsschutz zunehmend von den Betriebsräten bzw. Personalräten als ein ganz wichtiges Aufgabenfeld entdeckt worden ist.

Die konkreten Herausforderungen und Anforderungen bzw. Erwartungen seitens der Beschäftigten gegenüber dem Betriebsarzt sind also recht diffus. Wenn, dann wird er als Arzt angesprochen zur Diagnostik und Interpretation von Befindlichkeitsstörungen bzw. Krankheiten. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit wird angesprochen, wenn es um konkrete technische Fragen am Arbeitsplatz im Sinne der Gestaltungsnotwendigkeit geht.

9. Erwartungen von Sicherheitsexperten an Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Betriebsräte

These: Erwartungshaltungen der Sicherheitsexperten (FASl und Betriebsarzt) an Betriebsrat ist abhängig ebenfalls von den Selbstdeutungen der Sicherheitsexperten, von ihrer eigenen Professionalität, ihrem eigenen professionellen Selbstverständnis und von ihrem eigenen Engagement. Erwartungshaltungen werden also über Selbstdeutungen und Fremddeutungen vorgenommen.

These: Ausprägung der Erwartungshaltung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit bzw. Betriebsärzte an Betriebsräte ist geprägt durch das Feedback, die Erwidern, also die Interaktion zwischen Betriebsrat und den Experten.

Welche Erwartungen Fachkräfte für Arbeitssicherheit an Betriebsräte haben, müsste eigentlich jetzt von den Anwesenden beantwortet werden. Zwischen welchen Polen können solche Erwartungen denn schwanken?

Keine Erwartung

1. Gründe im Betriebsrat nach Einschätzung der Fachkraft für Arbeitssicherheit, denn

1. falsche Vorstellungen
2. überzogene Vorstellungen
3. keine Vorstellungen über das Handeln und den Auftrag von Fachkräften für Arbeitssicherheit bzw. Betriebsärzten
4. Auffassung der Experten ist es, sinnvoll sich nicht mit dem Betriebsrat einzulassen, da er mit der Betriebsleitung zerstritten ist. Man würde nur in den Streit hineingezogen

2. Gründe, die in den Experten selbst liegen

1. Er sucht aktiv Betriebsrat nicht auf. Er geht davon aus, daß der Betriebsrat sich an ihn zu wenden hat.
2. meint, daß Betriebsrat ihn nur instrumentalisieren will für seine eigenen Interessen und Profilbildungen gegenüber Belegschaft und Unternehmensleitung
3. hält Distanz, da er befürchtet, daß der Betriebsrat ihm seine Arbeit vorschreiben will.

3. Gründe in Umständen

Es gibt keine Gelegenheiten, gemeinsam sich zu treffen aus Zeitmangel, Zeitstrukturierungsproblemen, mobiler Einsatz der Belegschaften, Betriebsräte oder auch durch Vermeidungsverhalten auf beiden Seiten, einen Bogen umeinander machen.

Wenn denn Erwartungen bestehen, sind sie zu charakterisieren nach den inhaltlichen Ausprägungen bzw. nach dem Grad der Erwartungshaltungen auf der Ebene Unterstützung, Bildung von Allianzen, Kooperation. Es läßt sich sicherlich behaupten, daß jede Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. ein Betriebsarzt im Laufe seiner Betreuungsarbeit den Kontakt zu den Betriebsräten aufnimmt, wenn denn einer da ist, um herauszufinden, wie weit eine strategische Allianz eingegangen werden kann.

Zu fragen ist, wodurch diese Beziehungen gestiftet werden. U.a. spielt Recht hier eine wichtige Rolle.

1. Arbeitsvertrag, Anstellungsvertrag für Arbeitnehmer, Betriebsrat, Experten
2. Mitbestimmungsgesetze
3. Arbeitsschutzgesetze und -regelungen
4. Professionelle Codes und Regelungen

Es läßt sich also feststellen, daß die Erwartungen in ihrer Struktur, den Inhalten, ihren prozeduralen Verständnissen und Prozessen sowie Ergebnissen einschließlich ihrer Qualität in diesen genannten Dimensionen bestimmt werden durch

1. Makroebene

Hierzu zählen wirtschaftliche Entwicklungen. Hier sind Stichworte wie Internationalisierung, Globalisierung, Technisierung, demographische Entwicklung, Tertiarisierung von Bedeutung.

Weiterhin die fortschrittlichen Arbeitsschutzgesetze. Es kommt hier zu einem interessanten widersprüchlichen Prozeß. Die Europäisierung und Internationalisierung hat auf der einen Seite zu einem modernen Arbeitsschutz geführt und ebenso zu einem flächendeckenden Betreuungsregime und -muster.

Auf der anderen Seite sind die europäischen Verträge und ihre Umsetzungen auch durch Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes Impulse für eine Verschärfung der Produktivität und der Profitabilitätspolitiken in den Betrieben bis hin zu einer verschärften sozialen, technischen, ökonomischen Rationalisierung in den Betrieben, wie auch zu einer systemischen Rationalisierung zwischen den Betrieben (Zulieferer). Diese Entwicklung führt allgemein gesprochen in den Betrieben zu einer Verschärfung der Leistungspolitik mit den Konsequenzen für Aufhebung des Normalarbeitsverhältnisses, also Flexibilisierung, Freisetzung, Neuorganisation von Betrieben, Auslagerung, Abbau der Stammbeschaften, Zunahme von prekären Arbeitsbedingungen und verschärfter Wettbewerbssituation zwischen den Erwerbstätigen und ebenso auch den Betrieben. Dies hat zur Konsequenz, daß sowohl klassische Arbeitsbelastungen wie auch neue Arbeitsanforderungen und -belastungen im psychosozialen Bereich auftreten.

Diese neuen Entwicklungen in Betrieben, zwischen den Betrieben als Verbetrieblichung und auch als Entbetrieblichung und Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses beschrieben, verändert die Position der Beschäftigten gegenüber den Unternehmen wie auch die Möglichkeit zur Mitbestimmung und selbst dort, wo Mitbestimmung rechtlich noch gegeben ist, zu einer schwächeren Position der Personal- bzw. Betriebsräte gegenüber dem Management. Der alte Konflikt zwischen Lohnarbeit und Kapital erhält also eine neue historische Ausprägung. Fakt ist, daß in immer weniger Betrieben Mitbestimmung rein formal vorhanden ist. Gerade in modernen neuen Betrieben des elektronischen Bereichs, z.B. SAP, hat keine Mitbestimmung. Durch rechtlich-organisatorische Umstrukturierungen und Auslagerungen Verlegung der Betriebssitze in andere Länder wird Mitbestimmung unterlaufen bzw. aufgehoben.

2. Auf die Mesoebene, also den Entwicklungen in den intermediären Bereichen, Verbänden, sozialstaatlichen Einrichtungen, Interessensvertretungspolitikbereichen will ich hier nicht eingehen, sondern mich gleich der Mikroebene, nämlich dem Betrieb zuwenden.

3. In der Arbeitssoziologie wird die Beziehung zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern auch mit den Begriffen Arbeitsbeziehung (labour relations) oder industrielle Beziehungen (industrial relations) beschrieben. Im Zentrum der Arbeitsbeziehungen stehen die kollektiven Regelungen von Arbeitsverhältnissen nach betrieblicher, sektoraler, nationaler Ebene. Es geht um den wirtschaftlichen Austausch von Lohn gegen Arbeitsleistung sowie um soziale Konfliktlösung und Konsensfindung. Normativ geregelt und faktisch gestaltet werden die Arbeitsbeziehungen durch historisch gewachsene, aus Interessenskonflikten, kooperative Praxis, rechtlichen und politischen Entscheidungen hervorgegangenen Institutionssystemen. In der Bundesrepublik sind hier vor allem Betriebsverfassungsgesetz und Tarifrecht entscheidend. In diesen kollektiven Regelungen geht es um die Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft, also um Lohn, Leistung und Arbeitszeit. In der betrieblichen Arena werden die Nutzungsbedingungen der Arbeitskraft, also Arbeitszeit mit Pausen, Leistungsanreizen, Arbeitsplatzgestaltung, Besetzung und

Bewertung der einzelnen Arbeitsplätze ausgehandelt. Im System der industriellen Beziehungen sind also Akteure aktiv. Es lassen sich drei Gruppen unterteilen:

- Arbeiter und ihre Organisation
- Manager und ihre Organisation
- staatliche Instanzen.

Umwelt und Kontext, bestehend aus Technologie, Marktbedingungen, Machtverhältnissen und Status der Akteure und Ideologie, also Annahmen, Regelungen, Normen, Verfahrensweisen, Prozeduren, die dieses System der industriellen Beziehungen praktisch zusammenhält und die wechselseitigen Erwartungen der Akteure bestimmt. In der Grobcharakterisierung lassen sich zwei Typen in den industriellen Beziehungen benennen:

- konfliktorische
- konfliktpartnerschaftliche.

Für die Bundesrepublik Deutschland sind die konfliktpartnerschaftlichen, also kooperativen oder kooperativen Arrangements in der Vergangenheit wie auch noch aktuell dominierend. Hier liegt die große Errungenschaft und der Fortschritt des „Rheinischen Kapitalismus“. Es wird auch von einer Produktivitätskoalition zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretung gesprochen.

Durch die oben beschriebenen Tendenzen der Internationalisierung, Deregulierung und ökonomischen und technologischen Dynamisierung kommt es nun zu einer Erosion dieses Typs des organisierten Aushandlungsverhältnisses und dieser kooperativen Mitbestimmungspolitik auf nationaler wie auch auf betrieblicher Ebene. Zu den Überlegungen, welche wechselseitigen Erwartungen Arbeitnehmer, Betriebsräte und die Fachkraft für Arbeitssicherheit haben können, ist es äußerst hilfreich, sich die verschiedenen Ausprägungen der industriellen Beziehungen in dem sehr heterogenen Feld Betrieb anzuschauen. Nicht nur, daß zwischen der Größe des Betriebes, bezogen auf die Zahl der Beschäftigten, wie Branche, ihre Technologie, ihre Produkte, ihre regionale Ansiedlung, ihr Alter und ihre wirtschaftliche Situation einzugehen wäre, sondern allgemein ist es notwendig, sich mit den Merkmalen und den wenigen Typen betrieblicher Arbeits- und Sozialordnung allgemein zu verständigen.

Ebenso ist es notwendig, sich die zentralen Charakteristika der betrieblichen Arbeits- und Sozialordnung anzuschauen.

Zentrale Charakteristika der betrieblichen Arbeits- und Sozialordnung

Stil des Umgangs mit Beschäftigten

- in den Handlungsfeldern: Planung, Gestaltung, Steuerung und Kontrolle der Arbeitsabläufe; Personalwirtschaft; Interessensregulationsprozeduren
- Struktur betrieblichen Handelns ist in fast allen Bereichen der Arbeits- und Organisationsgestaltung ähnlich.

Betrieblicher Handlungsstil

primär nicht abhängig von persönlichen Merkmalen oder Absichten einzelner betrieblicher Akteure

Dominant sind noch spezielle und betriebsspezifische Normen und Handlungsmaßstäbe.

Kein strategisch erzeugtes oder diktiertes Gestaltungskonzept; eher unbewußtes Resultat von tradierten eingefahrenen Werthaltungen, Zielorientierung, Interessensdefinitionen; wirkt vielfach „hinter dem Rücken“ der betrieblichen Akteure; nicht identisch mit Unternehmensphilosophie, Leitbildern.