

Gerd Peter

Anforderungen an den Arbeitsschutz der Zukunft¹

Wer wolle es bestreiten - wir leben in einer Zeit des Überganges, der Transformationen von Gesellschaften in die Moderne sowie einer sprunghaften Erweiterung des realen Wirtschaftshandelns im Weltmaßstab. Daß derartige Übergänge oft als Krisen empfunden werden, ist eine Sache, daß sie auch Chancen bedeuten eine andere, bedarf aber der Überzeugungsarbeit. Was in einer solchen Epoche Zukunft nicht sein wird, ist eine einfache Verlängerung der Gegenwart (Volkholz 1992). Vielmehr tritt der offene Horizont Zukunft stärker hervor, damit aber auch die große Verantwortung für das, was wir gegenwärtig tun, welche Entscheidungen wir jetzt, in diesem Augenblick treffen.

Auch der Arbeitsschutz in Deutschland ist von diesem *Transformationsprozeß* erfaßt und muß sich weiterentwickeln und behaupten. Dies gilt für die betriebliche wie außerbetriebliche Ebene gleichermaßen. Für die Entwicklung angemessener Bewältigungsstrategien nun ist es von nicht geringer Bedeutung, welches Bild man sich vom Arbeitsschutz macht, ob man also mehr das System Arbeitsschutz vor Augen hat, das unterschiedliche Funktionen durch verschiedene Leistungsbezüge erfüllt, oder ob man mehr die alltägliche Arbeitsschutzpraxis mit ihren vielen Einzelaktivitäten sieht, ob man mehr an Arbeitsschutz als Beruf, als professionelle Spezialistenaufgabe denkt oder mehr an das Gesundheitsbewußtsein der einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Um dieser Kompliziertheit und Vielschichtigkeit des Arbeitsschutzes konzeptionell Rechnung zu tragen, haben wir schon vor Jahren vorgeschlagen, *Arbeitsschutz als Institution*, als eine Institution der Arbeit zu fassen. Institutionen sind stabile soziale Einrichtungen und Strukturen, die zwischen systemischen Prozessen und der Vielheit alltäglichen Handelns angesiedelt sind, die diese verknüpfen, für die nötige Abstimmung sorgen, für Verhaltensstabilität und den nötigen Leistungstransfer. Rechtsvorschriften und Geldzahlungen, sicherheitstechnische Spezialisierung und Weiterentwicklung des Gesundheitsbewußtseins, vertrauter Umgang im Arbeitsalltag und konflikthafte Auseinandersetzungen in Ausschüssen und auf Tagungen, das alles macht Arbeitsschutzhandeln in diesem institutionellen Gefüge aus (Pröll 1991).

1 Referatsvorlage für den 19. Dortmunder Dialog "Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung. Eine Investition in die Zukunft" am 26.11.1992 im Info-Center der Hoesch AG, Dortmund

Schon diese Beispiele machen auch deutlich, wie komplex der Prozeß einer Veränderung des Arbeitsschutzes, einer zukunftsorientierten Reform ist und sein muß. Hinzu kommt, daß Institutionen nicht nur im positiven Sinne integrieren und stabilisieren, sondern sie entwickeln auch eigensinnige Strukturen mit Zwangscharakter, die vor allem Veränderungsversuchen von außen gegenüber sehr widerständig sind. Institutionen sind unter diesem Blickwinkel oftmals nicht offen genug, um notwendige Veränderungen rechtzeitig einleiten zu können. Die Frage nach dem *stabilen Wandel* von Institutionen, von Helmut Schelsky bereits Anfang der sechziger Jahre gestellt, ist nach wie vor nicht zufriedenstellend beantwortet und wird zu einem aktuellen Problem. Wir hatten vor Jahren schon, vor dem Hintergrund eines Verständnisses des Arbeitsschutzes als Institutionengefüge, empirisch festgestellt, daß der traditionelle Arbeitsschutz einem latenten, schleichenden Funktions- und Bedeutungsverlust gleichermaßen unterliegt. Diese seinerzeit mit viel Skepsis aufgenommene Diagnose ist aus unserer Sicht zu einer manifesten Erscheinung geworden (Pröll/Peter 1990), auch wenn es von dem überbetrieblichen Funktionsträgern so nicht gesehen wird.

Verständlicher wird diese Entwicklungsbeschreibung, wenn man zunächst feststellt, daß der deutsche Arbeitsschutz in einem bestimmten Rahmen, auf den Feldern der Unfallverhütung und Bekämpfung von Berufskrankheiten, durchaus *Erfolge* vorweisen kann, die international anerkannt sind. Er hat dies erreicht durch eine anspruchsvolle Kombination von Professionalisierung und Expertenhandeln auf der einen, Einbeziehung von Laien und Interessenvertretern auf der anderen Seite, durch das Zusammenwirken von betrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitsschutzeinrichtungen sowie die Arbeitsteilung zwischen staatlichem Handeln und dem der Selbstverwaltung. Diese positive Bilanz verschiebt sich jedoch erheblich in negativer Richtung, wenn man die Problem- und Handlungsfelder erweitert z. B. auf das Gebiet der arbeitsbedingten Erkrankungen. Hier sind wir, zwanzig Jahre nach Verabschiedung des Arbeitssicherheitsgesetzes, über lobenswerte vereinzelte Ansätze immer noch nicht hinausgekommen. Ich will nicht auf die Ursachen hierfür eingehen, stattdessen die für den Arbeitsschutz gegenwärtig und in der nahen Zukunft *problematischen Feldern*, die zu dem erwähnten Funktions- und Bedeutungsverlust führen, etwas systematischer in den Blick rücken. Auf die bereits länger diskutierten Themen werde ich dabei kürzer, auf die aktuellen hinzukommenden etwas ausführlicher eingehen.

Eine Herausforderung nach wie vor ist das Feld der *arbeitsbedingten Erkrankungen*. Von Anfang an war klar, daß dieses Feld nicht nach dem Muster des Berufskrankheitenrechts und den entsprechenden Anerkennungsverfahren bearbeitet werden kann. Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen fordert nach neuen Erkennungsmethoden, wie die Betriebsepidemiologie, und nach neuen Formen der Prävention, wie die gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung unter Einbezug der Arbeitenden selbst (von Ferber 1992).

Mit der Verbreitung *neuer Technologien*, vor allem der Informations- und Kommunikations-Technologien, erweitert sich diese Einsicht auf das Gesamtfeld der psycho-

mentalen Belastungen, des psychosozialen Stresses, nicht nur im Produktionsbereich, sondern auch in den vor- und nachgelagerten Bereichen und den Verwaltungen. Die Streßforschung brachte die Erkenntnis, daß nicht nur die Arbeitenden von ihrer Arbeitstätigkeit her in Problemlösungen einzubeziehen sind, sondern als Subjekt ganzheitlich wahrgenommen und einbezogen werden müssen, eine Einsicht, die noch weitgehend folgenlos geblieben ist und stabiler interdisziplinärer Zusammenarbeit bedürfte.

In eine ganz andere Richtung stellt die gesellschaftlich wachsende Bedeutung des *Umweltschutzes* neue Anforderungen. Zunächst ist davon auszugehen, daß es sich im Falle des Arbeits- und Umweltschutzes um zwei getrennte, in erheblichem Umfange institutionalisierte Handlungsfelder handelt, die allerdings auf dem Feld der Gefahrstoffe eine gemeinsame Schnittmenge haben, welche stark in den Mittelpunkt der öffentlichen Betrachtung gerückt ist. Der Arbeitsschutz wird so politisch zunehmend in eine Konzeptionskonkurrenz zum Umweltschutz gedrängt, die er im Sinne der Bewahrung seiner Eigenständigkeit bestehen muß. Positiv ist zu verzeichnen, daß das Immissionschutzrecht eine planungsorientierte Vorgehensweise, wie sie auch im Arbeitsschutz notwendig ist, verstärkt. Auf der anderen Seite drängt der Immissionsschutz wegen der unüberschaubaren Zahl der Stoffe und der Kompliziertheit der Materie zum Spezialistentum im naturwissenschaftlichen Sinne, das zu vorhergehend genannten interdisziplinären Anforderungen als gegenläufig angesehen werden muß und in den Arbeitsschutzorganisationen zu inneren Zerreißproben zwischen Generalisten und Spezialisten führen könnte.

Die Vereinheitlichung des *europäischen Arbeitsschutzrechtes* bringt nicht nur unser überkommenes Rechtsgefüge durcheinander, sondern zwingt zu Reformen, deren Durchsetzung man unter nationalen Blickwinkel vor einigen Jahren kaum für möglich gehalten hat. Der gemeinsame europäische Markt berührt auch das Gesamtfeld der technischen Prüfung und Normung, zwingt die Berufsgenossenschaft zu einer möglicherweise grundlegenden Neuorientierung. Gestritten wird darüber, ob die Berufsgenossenschaften ihren Gegenstandsbereich auf den gesamten Arbeitsschutz ausdehnen sollen. Hier soll offensichtlich ihr Funktionsverlust zugunsten des DIN und der europäischen Normungseinrichtungen (CEN/CENELEC) auf dem Feld der technischen Normung (UVV) ausgeglichen werden. Dies berührt aber die Aufgabenstellung der Gewerbeaufsicht zentral und damit auch die Sozialstaatsgarantie auf dem Feld der Mindestarbeitsbedingungen. Die Berufsgenossenschaften als Selbstverwaltungseinrichtungen und die Gewerbeaufsichtsämter als Länderbehörden treten in diskrete Konkurrenz zueinander, was den Gegenstandsbereich und die Methoden betrifft. Auch wenn die angespannte öffentliche Finanzlage für überraschende "Lösungen" immer gut ist, muß doch vor zu schnellen Rezepturen zu Überwindung dieser neuen Dualismuskrisis, vor dem Hintergrund der bisherigen Reform Erfahrungen im Arbeitsschutz gewarnt werden.

Das europäische Arbeitsschutzrecht bringt ein erweitertes Arbeitsschutzverständnis mit einem eindeutigen Bezug auf Gesundheit im Sinne der WHO-Definition zur Geltung, was der Mitwirkung der Krankenkassen, die bereits aufgrund des *20 Gesundheitsreformgesetz* vorgesehen ist, einen möglicherweise wachsenden Stellenwert einräumt. Hierüber schiebt sich die Frage der regionalen Vernetzung und Kooperation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Vordergrund. Im Rahmen der sich herausbildenden regionalen Gesundheitskonferenzen und Gesundheitsberichtserstattungen könnten die sich aus der Gewerbeaufsicht herausbildenden staatlichen Arbeitsschutzämter eine wichtige Aufgabe haben, wenn sie darauf vorbereitet werden. Eine Integration von Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb hätte so eine überbetriebliche Entsprechung.

Den westeuropäischen Einigungsprozeß gleichsam überrollt hat die Entwicklung in Osteuropa, wobei hier die *deutsche Vereinigung* die größten Anforderungen stellt. Gilt es doch nicht nur, einer bisher anders verfaßten Gesellschaft unser eigenes System überzustülpen, sondern gleichzeitig sieht der Einigungsvertrag ja vor, dabei weitgehend bewährte Konzepte des früheren DDR-Arbeitsschutzes zu berücksichtigen. Jedoch nicht nur aus diesen Gründen: Eine Institutionalisierung von oben, die den Anschluß an bewährte Praktiken und Einstellungen des ostdeutschen Alltags verpaßt, wird scheitern mit Folgen für das Gesamtsystem. Doch auch ein Gelingen hat Rückwirkungen auf das westdeutsche Arbeitsschutzsystem, die gegenwärtig noch schwer abschätzbar sind.

Betreffen die bisherigen Beispiele vorwiegend die funktionale Seite des Arbeitsschutzes, die der Leistungsbeziehungen und Aufgabenerfüllungen, so sind *auf der Seite der Bedeutung des Arbeitsschutzes*, so wie er bei uns praktiziert wird, Veränderungen ähnlichen Gewichts zu verzeichnen. Die Entwicklung hin zur *Dienstleistungsgesellschaft* und der *Wertewandel* in den nachkommenden Generationen ist bereits länger diskutiert.

In ihrer Arbeitsschutzbedeutung kaum registriert sind jedoch die unmittelbaren Auswirkungen, die die stärkere Erwerbstätigkeit von *Frauen* mit sich bringt. Daß Frauen einen anderen Körper haben als Männer, dürfte hinlänglich bekannt sein. Daß Frauen auch ein anderes Verhältnis zu ihrem Leib haben und entsprechend ein anderes Verhältnis zu Krankheit und Gesundheit, wird in seiner Konsequenz noch nicht wahrgenommen. Die aktuelle Frauenarbeitsschutzdebatte (Nachtarbeit) dürfte nur der Beginn einer äußerst kontroversen Diskussion sein, die die Alltagsbedeutung, man kann auch modisch sagen: Akzeptanz des Arbeitsschutzes und seiner Wirkungen stark berühren wird.

Hinzu kommt die *demographische Entwicklung*. Dieses Jahrzehnt wird es zu mehr über 50-jährigen als unter 30-jährigen Erwerbstätigen bringen. Bei in der Tendenz eher steigendem Renteneintrittsalter stellt sich die Frage der lebenslangen Ausführbarkeit der Arbeit und der altersadäquaten Arbeitsgestaltung in einem noch stärkeren Maße, als sie die gegenwärtige Frühverrentungsquote sowieso schon stellt. Diese Problem-

und Forderungsstrukturen sind jedoch nur ein Spezialfall der allgemeinen Forderung nach stärker subjektbezogenen Konzepten, wie sie auch bezogen auf die Jugend und die Einwanderer erforderlich werden. Leiharbeiter helfen bewährte Arbeitsschutzstandards zu unterlaufen - andere soziale Gruppen erfordern dringend eine Niveauanhebung - ein zunehmend verwirrenderes Bild.

Dynamik in eine dermaßen orientierte Diskussion bringen sicherlich in allernächster Zukunft auch die *Japan-Debatte* und die im Vordringen sich befindenden Lean-Production-Konzepte. Die Einführung von Gruppenarbeit als Managementstrategien ergänzende Rationalisierung von unten stellt überkommene Formen der Anweisungen, Vertretungen und Konzeptionierung von oben in Frage. Daß betrifft die Meister als unmittelbare Vorgesetzte ebenso wie die Betriebsräte im Falle der Bestimmung von Leistungsgraden oder auch die Sicherheitsfachkräfte in Fragen des arbeitsschutzgerechten Arbeitshandelns.

Wenn sich die *selbstorganisierende Gruppe* im Arbeitsprozeß durchsetzt, müssen sich entsprechend die Formen des darauf bezogenen Arbeitsschutzhandelns der Professionellen erheblich ändern. Die Teamfähigkeit von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern auf den thematischen Feldern der Arbeitssystemgestaltung und der Gesundheitsförderung werden zukünftig darüber mitentscheiden, wie die Nachfrage nach Arbeitsschutz sich in den Betrieben weiterentwickeln wird. Die Motivation von teilautonomen Arbeitsgruppen zu sicherheitsgerechtem und gesundheitsbewußtem Verhalten kann nicht weiter einfach über die Einzelsprache von Beschäftigten oder Meistern im Rahmen von Betriebsbegehungen gelingen.

Grundorientierung muß die *Qualitätssicherung*, die Sicherung der Qualität der Arbeit, sein, wofür die professionellen Arbeitsschützer Promotoren im Sinne der Organisationsentwicklung werden müssen. Dazu brauchen sie Unterstützung aus den Basiseinheiten heraus. Es wäre zu prüfen, ob ein weiterentwickeltes Konzept für Sicherheitsbeauftragte hierfür geeignet ist. Wenn nicht, muß etwas neues geschaffen werden.

Alles in allem genommen stellen die von mir skizzierten Veränderungen im Arbeitsschutz und um ihm herum für die nahe Zukunft eine große Herausforderung dar für alle, die im Arbeitsschutz Verantwortung tragen. Die Verhältnisse sind zwar turbulent, doch die Lage ist nicht hoffnungslos. Versucht man einmal die unterschiedlichen Konflikt- und Problemfelder auf entscheidende Merkmale zu reduzieren, so läßt sich *zusammenfassend* formulieren:

Der Arbeitsschutz der Gegenwart ist unterschiedlichen, z. T. zentrifugalen Veränderungskräften ausgesetzt. Die neuen Anforderungen verlangen sowohl eine weitere Ausdifferenzierung der Arbeitsschutzorganisation und Spezialisierung der Arbeitsschutzakteure, als auch ein Zusammenführen der jeweils spezialisierten Wissensbeständen und Erfahrungen zu generellen Konzepten und Strategien, wobei das Erfahrungswissen und die Handlungskompetenz der Beschäftigten, Frauen wie Männer,

Junge wie Alte, Ausländer und Deutsche, als Experten ihrer eigenen gesundheitlichen Verfassung stärker in diese Konzepte zu integrieren sind.

Spezialisierung und Vernetzung auf der einen Seite, auf der Seite der funktionalen Leistungen, weiterentwickelte Kooperationsformen des integrierten Arbeits- und Gesundheitsschutzes im betrieblichen Alltag auf der anderen Seite. Spezialisierung und Vernetzung ist zunächst eine Aufgabe von *Organisationsentwicklung*, innerhalb der jeweiligen Organisationen, ob Betriebe, Unternehmen oder Aufsichtsdienste. Spezialisierung und Vernetzung ist jedoch auch eine Aufgabe zwischen den Organisationen, wobei es hier noch recht wenige Erfahrungen gibt, weniger jedenfalls, als auf Unternehmensebene.

Organisationsentwicklung bringt jedoch nicht automatisch diejenigen Kooperationen hervor, die ich im Betriebsalltag brauche, und den erweiterten Arbeits- und Gesundheitsschutz wirklich für die Zukunft stabil und wirkungsvoll zu verankern. Der Organisationsentwicklung ist deshalb eine *Kooperationsentwicklung* an die Seite zu stellen, die von den Subjekten her zu denken ist, die kooperieren sollen, und vor allem von dem Themenverschiebungen, die verändertes Kooperationsverhalten mit sich bringt (Peter 1992).

Wenn man sich vergegenwärtigt, das Menschen zwar vergangenheits- und zukunftsorientiert in spezifischen institutionellen Bezügen handeln, daß dieses Handeln aber absolut gegenwärtig in sozialen Situationen stattfindet, in Situationen, die ihre eigenen Themen hervorbringen, die nicht mit der Struktur der Handlungszwecke oder der Arbeitsaufgaben voll zur Deckung kommen, dann ist es diese Themenstruktur, auf der das Thema Gesundheit im Sinne einer kontinuierlichen gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung verankert werden muß.

Der Tatbestand, daß Organisationsentwicklung und Kooperationsentwicklung zwar aufeinanderbezogen aber verschieden zu verstehen sind, ergibt sich aus dem auf die Themenstruktur der Arbeitssituationen bezogenen, erweiterten Kooperationsbegriff. Mit Kooperation verstehe ich nämlich gerade die Formen der Zusammenarbeit zwischen Menschen, die das Aufeinanderangewiesensein in ihren Handlungen und Arbeitsvollzügen verdeutlichen, aber auch gleichzeitig über den technisch-organisatorischen Zusammenhang hinausverweisen. Mit Kooperation erfaßt wird also sowohl der Vollzug der Arbeitstätigkeit als auch der soziale Zusammenhang einer Arbeitshandlung, der über die instrumentellen technisch-organisatorischen Abläufe hinausverweist, Fragen der Autonomie des Arbeitenden, des Handlungsspielraumes, der sozialen Bestätigung, der Eigenverantwortlichkeit, der Solidarität, der Mitbestimmung und der Interessenvertretung umfaßt.

Daß man Kooperation nicht einfach von oben vorschreiben kann, zeigt das *Arbeits sicherheitsgesetz*. Die Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen durch gesundheitsgerechte Arbeits- und Technikgestaltung setzt die gelingende Kooperation zwischen Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmediziner voraus. Hierfür wurden zwar die zwingenden rechtlichen Vorkehrungen und organisatorischen Voraussetzungen ge-

schaffen, doch muß man feststellen, daß diese Kooperation seit zwanzig Jahren mißlingt, weil wesentliche Voraussetzungen für Kooperation nicht gegeben sind. Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner unterscheiden sich professionell und von Status her immer noch erheblich, ihre Wege kreuzen sich viel zu selten, als daß es zu einer sich gegenseitigen befruchtenden Kooperation kommen könnte. So zeigt sich der Techniker nach wie vor in Gesundheits- und Befindlichkeitsfragen überfordert, der Arzt in solchen der Arbeits- und Technikgestaltung. Das gemeinsame Auftreten im Arbeitsschutzausschuß, unter Einbezug von Sicherheitsbeauftragten, Betriebsräten und Managern wirkt so nicht innovativ, sondern verstärkt die auch von seiten der anderen Gruppen, auch der Betriebsräte, praktizierte enge Arbeitsschutzorientierung (Pröll/Scesny 1991).

Unfallsschwerpunkte, Sicherheitstechnische Maßnahmen bilden so den Schwerpunkt der Arbeit im *Arbeitsschußausschuß*, Gesundheitsförderung oder sozialer Arbeitsschutz sind demgegenüber auch 1992 noch weitgehend nicht vorhandene Themen. Der Arbeitsschutzausschuß nach ASiG ist also nicht zu einem Ort der Arbeitsschutzinnovation geworden, die Musik spielt, wenn überhaupt, anderswo. Als Konsequenz kann man hier nur empfehlen, die Kooperationsbezüge von Sicherheitsfachkräften mehr in Richtung technischer Planung und Fabrikplanung zu entwickeln, die der Ärzte mehr in Richtung Betriebsepidemiologie und Gesundheitsberichtserstattung zu erweitern. Gesundheitszirkel auf unterster Ebene, Arbeitsschutzausschüsse unterhalb der ASiG-Ebene wären Orte der Integration dieser Wissensbestände unter Einbezug der Betriebsverfassungsparteien und Betroffenen. *Neue Tarifverträge*, die auch den Gesundheitsschutz einbeziehen und damit die Felder Lohn und Leistung sowie Gesundheit zusammenführen, sollten deshalb der Betriebsratsarbeit im Arbeitsschutz neue Impulse geben und die Möglichkeit der neuen EG-Rechte ausschöpfen (Zwingmann 1992).

Vieles von dem bisher gesagten gilt für Großbetriebe, in denen eine eigene Arbeitsschutzorganisation möglich ist. Für *Klein- und Mittelbetriebe* dürften die Lösungen z. T. anders ausfallen. Hier ist gegenläufig zur Aufgabendifferenzierung in Großbetrieben an eine stärkere Integration von Spezialistenfunktionen auf den Feldern Risikotechnik, Gefahrengut, Immissionsschutz, Arbeitssicherheit mit einer entsprechenden Professionalisierungsstrategie zu denken, statt der Externalisierung von Arbeitsschutzaufgaben an kommerzielle Beratungsdienste. Das hierüber nicht abgedeckte Feld der Gesundheitsförderung könnte sich ihre Ressourcen aus dem regionalen Umfeld, der Arbeitsmedizin und den Krankenkassen holen.

Schaubild Problemansätze

- Neue Leitidee:	Der gesunde Betrieb
- Neue Werkorientierung:	Qualitätssicherung (der Arbeit)
- Neue Organisationskonzepte:	Spezialisierung und Vernetzung
- Neue Methoden:	Sicherheitsmanagement und Gesundheitsberichtserstattung
- Neue Kooperationsformen:	Teamarbeit
- Neue Basiseinheiten:	Arbeitsgruppen, Gesundheitszirkel
- Neues Umfeld:	die regionale Gesundheitskonferenz

Zusammengefaßt ergibt sich also für den Arbeitsschutz der Zukunft folgende Gestalt: Neue *Leitidee* wird "das gesunde Unternehmen", wobei Gesundheit doppeldeutig sowohl auf die Angehörigen des Unternehmens als auch auf die ökonomische Lage des Unternehmens insgesamt bezogen wird. Deutlich wird das in der neuen *Werkorientierung* der Qualitätssicherung, nämlich der Sicherung der Qualität des Arbeitshandelns. Neue *Organisationskonzepte* der Spezialisierung und Vernetzung stellen erweiterte Anforderungen an die Effektivität eines erweiterten *Sicherheitsmanagement*. Dazu kommen neue Methoden der Prävention auf Basis einer fortlaufenden *Gesundheitsberichtserstattung*. Teamarbeit wird nicht nur die vorherrschende Arbeitsform im Arbeitsschutz, Teamarbeit wird auch der vorherrschende Bezugspunkt der Arbeit des Arbeitsschutzes, ob in Form der Gesundheitszirkel oder von Arbeitsgruppen in Produktion und Verwaltung.

Gesundheitszirkel (Slesina/Broeckmann 1992) als Element von Organisationsentwicklung im Arbeitsschutz können gleichzeitig Ausgangspunkt für erweiterte Kooperationsformen, erweiterte Formen der Thematisierung von Gesundheit im Betrieb sein, weil sie die Subjektperspektive angemessen berücksichtigen. Betriebliche Gesundheitsberichtserstattung, kontinuierlich durchgeführt und von sachkundigen Arbeitsmedizinern interpretiert, macht Gesundheit zu einem Thema auch auf Ebenen, in denen sie bisher nicht angesiedelt war, eine Voraussetzung, um Gesundheit neben Produktivität und Qualität gleichgewichtig in der Linie zu verankern. Neben dem Erfahrungswissen der betrieblichen Praxis, dazu gehören Führungskräfte, Experten, Beschäftigte und ihre Interessenvertretung gleichermaßen, braucht es sicherlich des externen wissenschaftlichen Sachverständigen aus dem Umfeld als auch des politischen Gestaltungswillens. Eine stärker auf arbeitsbedingte Erkrankungen orientierte Berufsgenossenschaft sowie eine sich mehr als Dienstleistende denn als Polizei verstehende Arbeitsschutzbehörde als Nachfolgerin der Gewerbeaufsicht treten hier in den Gesichtskreis. Spezialisierung, Vernetzung und Kooperation zur Herausbildung

eines gesundheitsorientierten Gestaltungsprozesses in Unternehmen und den Regionen, dies ist die Orientierung, mit deren Hilfe der Arbeitsschutz seine Zukunftsaufgaben bewältigen wird.

Literatur

- Peter, Gerd (1992): Zur grundlegenden Bedeutung von Kooperation für den Betriebsalltag im Arbeitsschutz, in: Martens, Helmut, Gerd Peter, Ulrich Pröll, Cordula Sczesny (1992): Arbeitsschutz und Betriebsalltag - Zusammenarbeit für Sicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb, sfs-Beiträge aus der Forschung Band 63, Dortmund
- Pröll, Ulrich (1991): Arbeitsschutz und neue Technologien. Handlungsstrukturen und Modernisierungsbedarf im institutionalisiertem Arbeitsschutz, Opladen
- Pröll, Ulrich, Cordula Sczesny (1991): Fachkräfte für Arbeitssicherheit in der betrieblichen Zusammenarbeit. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von Sicherheitsfachkräften im VDSI, sfs-Beiträge aus der Forschung Band 51, Dortmund
- Pröll, Ulrich, Gerd Peter (Hg.) (1990): Prävention und betriebliches Alltagshandeln, Tagungsband 54 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz Dortmund/Wilhelmshaven
- Slesina, Wolfgang, Manfred Broeckmann (1992): Gesundheitszirkel zur Verstärkung des Gesundheitsschutzes im Betrieb, in: ARBEIT, Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Heft 2, 166 - 186
- Volkholz, Volker (1992): Erwerbsarbeit der Zukunft, in: ARBEIT, Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Heft 1, 5 - 24
- von Ferber, Christian (1992): Arbeitswissenschaft - psychosozialer Streß - gesundheitsgerechtere Arbeitsgestaltung, in: ARBEIT, Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Heft 2, 123 - 143
- Zwingmann, Bruno (1992):

Anschrift des Verfassers:

Dr. Gerd Peter
Sozialforschungsstelle Dortmund
Rheinlanddamm 199
4600 Dortmund 1