

Fritz Böhle

unter Mitarbeit von Hanna Kaplonek

Interessenvertretung am Arbeitsplatz und Reformen im Gesundheitsschutz

Das Beispiel Großbritannien –
ein Beitrag zur sozialpolitischen Diskussion
in der BRD

Campus Verlag
Frankfurt/New York

Inhalt

Vorwort	5
Einleitung	13
1. Unser Ausgangspunkt: Probleme in der Bundesrepublik	13
2. Warum eine Untersuchung in Großbritannien?	16
3. Zur Durchführung der Untersuchung und Darstellung ihrer Ergebnisse	18
<u>Teil 1: Merkmale des britischen Systems industrieller Beziehungen</u>	<u>21</u>
I. Das Verhältnis der Gewerkschaften zu gesetzlichen Regelungen	24
II. Zur Organisation der Gewerkschaften	34
III. Zur Rolle der Shop Stewards im Rahmen der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Betrieb	44
A. Shop Stewards und Gewerkschaftsorganisation	44
B. Zur quantitativen Entwicklung und Verbreitung von Shop Stewards	49
C. Joint Consultation und Shop Stewards	51
D. Gründe für die zunehmende Bedeutung des "Collective Bargaining" im Betrieb und der Position der Shop Stewards	56
<u>Teil 2: Interessenvertretung am Arbeitsplatz und ihr Einfluß auf Arbeits- und Leistungsanforderungen</u>	<u>60</u>
I. Zur Organisation und Strategie kollektiver Interessensdurchsetzung im Betrieb	61
A. Organisatorische Merkmale	62
1. Stellung der Shop Stewards im Betrieb und gegenüber dem betrieblichen Management	65

2.	Rückbindung an die Basis	69
3.	Institutionalisierung als Gegenstand der Interessenaueinandersetzung	70
4.	Faktische Macht anstelle gesetzlicher Rege- lung	72
5.	Entwicklung übergreifender Organisations- formen	74
B.	Zur Strategie der Interessendurchsetzung - Prinzipien des "Collective Bargaining" im Be- trieb	77
II.	Beschränkung und Abwehr betrieblicher Maßnahmen zur Intensivierung der Arbeit - eine exemplarische Darstellung von Inhalten und Effekten der Interessen- durchsetzung im Betrieb	83
A.	Abwehr steigender Leistungsanforderungen bei Leistungslohn	92
1.	Beeinflussung der betrieblichen Festlegung von Vorgabezeiten	93
2.	Wechselseitige Kontrolle der Leistungs- zurückhaltung	98
3.	Widerstand gegen die Abschaffung des Akkordlohns	99
B.	Widerstand gegen eine differenzierte Arbeits- platzbewertung und Abstufung von Tätigkeiten	101
1.	Einstufung als Gegenstand von Verhandlungen	102
2.	Verhandlung über Kriterien	103
C.	Einfluß auf das Tempo von Maschinen und Pro- duktionsanlagen	104
1.	Verhandlung über das Tempo	104
2.	"Informeller" Widerstand am Arbeitsplatz	106
D.	Abwehr von Arbeitsbelastungen durch Einfluß auf den quantitativen Arbeitskräfteeinsatz	109
1.	"Manning Agreement"	110
2.	Effekte des Einflusses auf den "Manning Level"	112
E.	Zur Bedeutung von Auseinandersetzungen um die Arbeitsorganisation	113

1. Widerstand gegen Arbeitszerlegung	114
2. "Neue Formen der Arbeitsorganisation" - eine betriebliche Reaktion auf die kollektive Interessendurchsetzung?	115
F. Weitere Ansatzpunkte zur Abwehr von Arbeits- belastungen	117
<u>Teil 3:</u> Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz - historische Entwicklung und Reform staatlicher Maßnahmen	119
I. Zur Entwicklung von Arbeitsunfällen	123
II. Die Entwicklung des Gesundheitsschutzes bis An- fang der 70er Jahre - ein Überblick zu Unterschie- den zwischen Großbritannien und der Bundesrepu- blik	125
A. Staatlich-gesetzliche Regelungen	126
1. Großbritannien	126
2. Bundesrepublik	133
3. Die wesentlichen Unterschiede bis Anfang der 70er Jahre	144
B. Aktivitäten der Gewerkschaften	145
1. Großbritannien	145
2. Bundesrepublik	147
3. Die wesentlichen Unterschiede	149
4. Weitere Unterschiede	150
C. Interessenvertretung und Beteiligung der Arbeitskräfte im Betrieb	151
1. Großbritannien	151
2. Bundesrepublik	153
3. Die wesentlichen Unterschiede	155
D. Betriebliche Organisation des Gesundheits- schutzes	155
1. Großbritannien	155
2. Bundesrepublik	156
3. Betriebliche Maßnahmen zum Gesundheits- schutz	157

E. Zum gesellschaftspolitischen Hintergrund	158
1. Großbritannien	158
2. Bundesrepublik	159
III. Gesundheitsschutz und industrielle Beziehungen - Zum gesellschaftspolitischen Hintergrund der neueren gesetzlichen Entwicklungen seit Anfang der 70er Jahre	160
A. Der gesellschaftspolitische Hintergrund des "Health and Safety at Work Act" in Großbri- tannien	160
B. Der gesellschaftspolitische Hintergrund in der Bundesrepublik - Unterschiede zu Groß- britannien	171
IV. Der "Health and Safety at Work Act" in Groß- britannien - Merkmale und Unterschiede zur Bundesrepublik	178
A. Die Neuordnung der staatlichen Administration und der politischen Auseinandersetzung	180
1. Die gesetzlichen Regelungen und ihre Folgen	180
2. Unterschiede zur Bundesrepublik	189
B. Anforderungen an die Betriebe	190
1. Die gesetzlichen Regelungen	190
2. Unterschiede zur Bundesrepublik	194
3. Mängel der gesetzlichen Regelungen	197
C. Beteiligung der Arbeitskräfte und Gewerk- schaften	199
1. Die gesetzlichen Regelungen und "Regulations" ...	200
2. Unterschiede zur Bundesrepublik	205
D. Allgemeine Pflichten der Beschäftigten	210
E. Konkretisierende gesetzliche Regelungen, Vorschriften u. ä.	210
<u>Teil 4: Auswirkungen des "Health and Safety at Work Act" im Betrieb</u>	<u>212</u>
I. Betriebliche Reaktionen auf den "Health and Safety at Work Act" und auf die gewerkschaft- liche Interessenvertretung	213

A.	Einschätzung der gesetzlichen Regelungen und ihrer Auswirkungen durch Vertreter des betrieblichen Managements	214
B.	Reaktionen der Betriebe	217
1.	"Safety Committee"	219
2.	Wahl der Safety Representatives	224
3.	"Safety Department" und "Safety Officer"	226
4.	"Safety Policy"	230
5.	Beseitigung und Verringerung von Gesundheitsgefahren	231
II.	Gesundheitsschutz und gewerkschaftliche Interessenvertretung im Betrieb	238
A.	Einschätzung des "Health and Safety at Work Act" durch Shop Stewards	238
B.	Zur Organisation der gewerkschaftlichen Interessenvertretung	241
1.	Die Benennung von Safety Representatives	241
2.	"Safety Committee"	245
3.	"Safety Agreement"	248
C.	Aktivitäten der Safety Representatives	250
1.	Zur Definition von Gesundheitsgefährdungen	250
2.	Zur Identifizierung von Gesundheitsgefahren, Kontrolle des Gesundheitsschutzes und Durchsetzung von Forderungen	254
	Anmerkungen	261
	Anhang	272
	Literaturverzeichnis	274
	Das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V. München	282