

Rolf Satzer

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen bei den Badischen Stahlwerken

Bei den Badischen Stahlwerken (BSW GmbH), einem Elektro-Stahlwerk in Kehl am Rhein, arbeiten 750 Menschen, die Betonstahl und Walzdraht herstellen. Auf Initiative des Betriebsrats begann der Betrieb 2002 mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Ein Jahr später wurde ein Maßnahmenkatalog zur Reduzierung psychischer Fehlbelastungen vorgelegt und mit der betrieblichen Umsetzung begonnen. Besonders erwähnenswert ist dabei eine neue, gesundheitsgerechtere Schichtplangestaltung. Aus heutiger Sicht können die Beteiligten trotz mancher Probleme und Widerstände auf einen erfolgreichen ersten Durchlauf der Gefährdungsbeurteilung zurückblicken. Die Erfahrungen sollen in einer Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes festgeschrieben werden, die in der Zukunft zu einer weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Stahlwerk führen wird.

Auch in einem Stahlwerk gibt es psychische Belastungen. Ausgangspunkt für die Aktivitäten des Betriebsrats bei BSW zur Beurteilung und Verminderung dieser Belastungen war die Teilnahme an einem einwöchigen Multiplikatorenseminar, das zum Auftakt der Tatort-Betrieb-Kampagne der IG Metall in Baden-Württemberg im Januar 2001 stattgefunden hatte. Obwohl die Arbeitssituation der BSW-Beschäftigten stark durch klassische Belastungen wie hohe Umgebungsbelastungen, schwere körperliche Arbeit, kontinuierliche Schichtarbeit und vielfältige Unfallgefahren geprägt ist, ging der Betriebsrat davon aus, dass auch unter diesen Bedingungen psychische Fehlbelastungen eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen. Während die Situation im klassischen Arbeitsschutz (technischer Arbeitsschutz, Unfallverhütung usw.) bei BSW durchaus positiv eingeschätzt wurde, sah der Betriebsrat im Bereich psychischer Fehlbelastungen einen dringenden Nachholbedarf.

Einen einfachen Einstieg finden

Nach längeren Vorarbeiten einigte sich der Arbeitsschutzausschuss im Jahr 2002 darauf, psychische Belastungsfaktoren im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Zur Vorbereitung des Vorhabens wurde ein innerbetriebliches

Analyseteam aus BR, zwei Sicherheitsingenieuren und einem externen Wissenschaftler eingesetzt. Zuvor hatten mehrere Abstimmungsgespräche mit der Geschäftsführung stattgefunden, in denen man sich auf eine Strategie der Grobanalyse psychischer Belastungen im Sinn eines pragmatischen Einstiegs in die Gefährdungsbeurteilung einigen konnte. Entscheidend für die Zustimmung der Geschäftsführung (und auch für die Akzeptanz im Betriebsrats-Gremium) zu diesem Vorgehen waren:

- ▶ eine begriffliche Klärung, was unter psychischen Belastungen verstanden wird;

- ▶ die Notwendigkeit, rechtliche Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes zu erfüllen;
- ▶ eine praxisorientierte, für betriebliche Insider nachvollziehbare Variante des Vorgehens;
- ▶ ein einfach konstruierter Fragebogen zu psychischen Belastungen.

Am Beispiel eines ähnlich konzipierten Fragebogens, der in einem Betrieb der Region bereits erfolgreich eingesetzt worden war, konnte gezeigt werden, dass man mit einfachen Erhebungsinstrumenten einen sinnvollen Einstieg in die Gefährdungsanalyse psychischer Belastungen leisten kann.

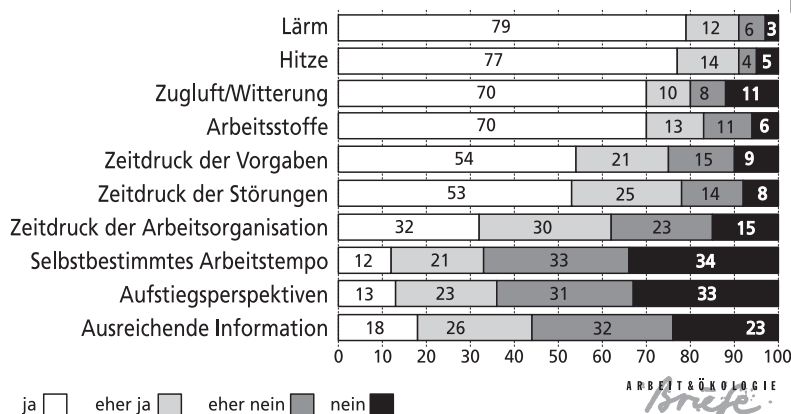
Begriffe klären, Bedenken ausräumen

Alle Beteiligten bei BSW waren sich darin einig, in der Pilotphase die Befragung und das weitere Vorgehen durch externen Sachverstand zu unterstützen. So wurde ein externer Berater mit der Auswertung der Befragung beauftragt und gleichzeitig die Kooperation mit einem laufenden Forschungsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung vereinbart, in dem Einstiegsstrategien zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen untersucht wurden. Die betrieblichen Praktiker waren daran interessiert, ein Verfahren zu erproben,

Der Autor

Rolf Satzer, Diplom-Psychologe, Köln, arbeitet freiberuflich an Forschungsprojekten mit den Schwerpunkten Arbeitsbedingungen und Gesundheit, Qualifizierung und Technologie. Kontakt: rolf.satzer@t-online.de

Negativfaktoren in Prozent (n=260)



Befragung Psychische Belastungen | BSW 2002 | AG BiB / Rolf Satzer, Köln

Fragebogen über psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Anmerkung der Redaktion: Die hier abgedruckte Liste ist eine – aus Platzgründen – vereinfachte Fassung des Original-Fragebogens. Alle Fragen wurden übernommen. Der Originalfragebogen enthält am Anfang au-

Berdem noch Fragen nach dem Arbeitsverhältnis, dem Betrieb und der Tätigkeit. Alle Fragen konnten mit Ja, eher ja, eher nein und nein durch ankreuzen beantwortet werden. Nach jeder Frage war Raum für eigen-

ne Bemerkungen. Der Original-Fragebogen kann auf den Internetseiten der *Arbeit & Ökologie-Briefe* unter www.oekobriefe.de heruntergeladen werden.

Frage	ja	eher ja	eher nein	nein	Frage	ja	eher ja	eher nein	nein
1. Qualifizierung					8. Anerkennung und Perspektiven der Arbeit, Information				
1.1 Reicht Ihre heutige Qualifizierung für die Ausübung Ihrer Tätigkeit aus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8.1 Wird Ihre Arbeit als wichtig für den Betrieb angesehen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2 Sind Sie mit den Qualifizierungsangeboten zufrieden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8.2 Haben Sie Angst um Ihren Arbeitsplatz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3 Sind Sie mit den bereits durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen zufrieden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8.3 Sehen Sie für sich Aufstiegsmöglichkeiten bei BSW?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Vorgesetzte					8.4 Werden Sie ausreichend informiert über betriebliche Angelegenheiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.1 Ist für Sie die fachliche Unterstützung durch Ihre Vorgesetzten ausreichend?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9. Betriebliche Unterweisungen (Schulungen) zu Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umweltschutz				
2.2 Sind Sie mit der sozialen Unterstützung durch Ihre Vorgesetzten zufrieden (z.B. Hilfe bei Problemen, Gesprächsklima)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9.1 Werden betriebliche Unterweisungen in ausreichendem Maße durchgeführt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Räumliche Verhältnisse direkt am Arbeitsplatz (z.B. Krankabine, Leitstand, Werkstatt)					9.2 Sind Sie zufrieden mit der Qualität der durchgeführten Unterweisungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1 Sind die Platzverhältnisse ausreichend (Bewegungsfreiheit, räumliche Enge)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10. Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit in der Schicht?				
3.2 Sind Sie mit den Lichtverhältnissen und der Sicht zufrieden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10.1 Sind Sie zufrieden mit der Verständigung unter den Kollegen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Räumliche Verhältnisse in der Arbeitsplatzumgebung (z.B. Halle)					10.2 Sind Sie zufrieden mit der Verständigung mit den Vorgesetzten (Meister, Schichtführer)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.1 Sind die Platzverhältnisse ausreichend (Bewegungsfreiheit, räumliche Enge)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10.3 Gibt es Diskriminierungen und Benachteiligungen (z.B. wegen Alter, Nationalität)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2 Sind ausreichend Fluchtwege vorhanden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11. Arbeitssicherheit				
4.3 Sind Sie mit den Lichtverhältnissen und der Sicht zufrieden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11.1 Sind Sie der Meinung, dass an Ihrem Arbeitsplatz alles getan wurde, um mögliche Gefährdungen auszuschließen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Treten Belästigungen am Arbeitsplatz auf durch:					12. Reaktion auf Schadensfälle im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz				
5.1 Lärm?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12.1 Werden bei solchen Schadensfällen umgehend die Ursachen ermittelt und beseitigt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2 Hitze?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12.2 Werden Sie über die Ergebnisse und Maßnahmen ausreichend informiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3 Zugluft, Witterungseinflüsse (Regen, Schnee, Wind, Kälte)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13. Sind Sie mit dem Betriebsklima zufrieden? Zufrieden mit:				
5.4 Arbeitsstoffe, Dämpfe, Stäube?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13.1 dem Umgang der Kollegen untereinander?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5 Rauchen am Arbeitsplatz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13.2 dem Umgang der Vorgesetzten (Meister, Schichtführer) mit den Mitarbeitern?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Tritt Zeitdruck auf durch:					13.3 der Arbeit der Walzwerksleitung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.1 Produktionszahlen (Vorgaben)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13.4 der Arbeit der BSW-Geschäftsleitung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2 Störungen an Anlagen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13.5 der Arbeit des Betriebsrats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3 Organisation, Arbeitsabläufe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14. Pausengestaltung				
6.4 Qualität Vormaterial (z.B. Schrott, Knüppel)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14.1 Halten Sie Angebote für sinnvoll, in den Pausen an Bewegungs- und Entspannungsübungen teilzunehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Arbeitseinteilung					15. Weitere Mängel, Anregungen, Meinungen				
7.1 Können Sie Ihre Arbeitsaufgaben selbst einteilen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
7.2 Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich (keine eintönige Arbeit)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
7.3 Können Sie das Arbeitstempo selbst bestimmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					

das in den nächsten Jahren unkompliziert und in erster Linie mit innerbetrieblichen Ressourcen weitergeführt werden sollte. Für die Betriebsleitung war der kostengünstige Aspekt des Vorgehens ein weiterer motivierender Faktor.

Im Vorfeld der Gefährdungsbeurteilung erwies es sich als besonders wichtig, bei allen Beteiligten Bedenken und Unklarheiten über Begriffe auszuräumen. Für viele hatte der Begriff „psychische Fehlbelastungen“ nämlich immer noch etwas mit „psychischen Störungen oder Krankheiten“ zu tun. Nach dieser Abklärungsphase gab es im Betrieb eine weitgehende Übereinstimmung dahingehend, dass auch in einem Stahlwerk psychische Fehlbelastungen wie Stresszustände, Zeitdruck oder Überforderung auftreten und im innerbetrieblichen Gesundheitsschutz behandelt werden müssen. Danach ging es darum, die Gefährdungen zu ermitteln, zu beurteilen, Maßnahmen abzuleiten und sie umzusetzen.

Die Befragung

Im April 2002 wurde ein dreiseitiger Fragebogen an über 500 Beschäftigte im gewerblichen Bereich verteilt (siehe Kasten auf Seite x). Die Teilnahme an der Befragung war freiwillig und anonym. Die Rücklaufquote lag bei knapp 50%, wobei sich interessanterweise die Geschäftsleitung überrascht über den hohen Rücklauf zeigte, während der Betriebsrat eine höhere Beteiligung erwartet hatte. Im Nachhinein konnte die aus Sicht des Betriebsrats nicht ganz zufrieden stellende Rücklaufquote u. a. mit der nicht optimalen Form der Verteilung im Betrieb, der trotz vielfältiger Aktionen nicht ausreichenden Vorinformation der Beschäftigten und nicht zuletzt mit einer nicht unproblematischen innerbetrieblichen Konfliktsituation erklärt werden.

Daher wurde der Rücklauf letztlich im Betrieb trotz allem eher positiv eingeschätzt. Eine Untersuchung des Rücklaufs aus den beiden Werken (Stahl- bzw. Walzwerk), den 13 im Fragebogen erfassten Betriebsabteilungen bzw. den zusätzlich erfassten

19 Tätigkeitsgruppen erbrachte keine Hinweise auf besondere Verzerrungen, so dass von einem für den Betrieb repräsentativen Rücklauf ausgegangen werden konnte. Auch Betriebsleitung, BR und Belegschaft waren sich darin einig, dass die Befragung ein repräsentatives Bild geliefert hat.

Auswertung und Datenanalyse

Zunächst wurde für alle ausgefüllten Fragebögen eine Gesamtauswertung gemacht. Im Rahmen der Feinanalyse folgten eine Auswertung nach Werken, Betrieben (Abteilungen) und eine tätigkeitsbezogene Auswertung. Das erlaubte es, z. B. Belastungsschwerpunkte genauer zu identifizieren. Da die untersuchten Einheiten in jedem Analyseschritt kleiner besetzt waren, näherte sich die Auswertung immer mehr den einzelnen Arbeitsplätzen an, wenn z. B. in einer Tätigkeitsgruppe nur noch 30 Fragebögen ausgewertet wurden.

Ein Blick auf die ermittelten Negativfaktoren (siehe Abbildung auf S. 33) zeigt neben den erwarteten hohen klassischen Belastungen auch die Bedeutung psychischer Fehlbelastungen im engeren Sinn, wie z. B. Zeitdruck durch enge Vorgaben (76% Ja /eher Ja) oder mangelhaften innerbetrieblichen Informationsfluss, den immerhin 55% der Befragten insgesamt als unzureichend beurteilten.

Die Feinanalyse zeigte ein noch konkreteres Bild: In Werk B z. B. fiel die Kritik am mangelnden Informationsfluss mit 63% noch deutlicher aus. Die Auswertung nach Betriebsabteilungen identifizierte Schwerpunktbereiche wie z. B. den M-Betrieb mit 84% Negativ-Antworten. Und eine Auswertung nach Tätigkeiten ermittelte auf diese Weise Berufsgruppen wie z. B. die Schlosser, bei denen 82% der Befragten der Ansicht waren, nicht ausreichend über betriebliche Abläufe informiert zu werden.

Freiraum für eigene Anmerkungen

Die Datenauswertung lieferte mithin wertvolle erste Hinweise auf Belastungsschwerpunkte. Im Fragebo-

gen hatten die Beschäftigten außerdem die Möglichkeit, zu jedem Antwortkomplex ausführlichere schriftliche Anmerkungen zu machen. Je nach Fragestellung machten davon bis zu 40% der Befragten Gebrauch, woraus sich weitere wichtige Hinweise zur Aufklärung bestimmter Sachverhalte ergaben.

Nachdem sich z. B. die betrieblichen Praktiker bei der Fragebogenkonstruktion entschieden hatten, keine Frage zur Schichtarbeit aufzunehmen, da das Thema gerade erst innerbetrieblich breit diskutiert worden war, nahmen die Befragten die offenen Fragen als Möglichkeit wahr, gerade diese Thematik mit einer Vielzahl von Anregungen und Anmerkungen wiederum auf die Tagesordnung zu setzen.

Vor-Ort-Bewertung und Maßnahmenkatalog

Das Analyseteam stellte die zentralen Befragungsergebnisse in den innerbetrieblichen Gremien ausführlich vor und unterbreitete einen Vorschlag für die weitere Gefährdungsbeurteilung, der von der Geschäftsleitung akzeptiert wurde. Im Wesentlichen ging es darum, die Feinauswertung fortzuführen, Begehungen vor Ort zu organisieren und einzelnen Maßnahmen zu beschließen und umzusetzen sowie gleichzeitig die Gefährdungsbeurteilung für alle Arbeitsplätze fortzuführen.

Die Vor-Ort-Bewertung machte das Analyseteam im Rahmen mehrtägiger Betriebsbegehungen, in der bestimmte Arbeitsplätze genauer untersucht, zahlreiche Gespräche mit Beschäftigten und Vorgesetzten geführt und schließlich die Ergebnisse in einfach konstruierte Checklisten eingetragen wurden. So konnte das Team anschließend einen Maßnahmenkatalog vorlegen. Die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Verminderung psychischer Fehlbelastungen basierten dabei auf einem Vergleich der ermittelten Arbeitsbedingungen (Ist-Zustand) mit einem gesundheitsgerechten Soll-Zustand (§ 3 Arbeitsschutzgesetz). Dieser Vergleich wurde anhand folgender Kriterien vorgenommen:

- ▶ im Vergleich mit normierten Schutzziele (Gesetze, Verordnungen, DIN-Normen usw.);
- ▶ im Vergleich mit gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen (z.B. zusammengefasst in der Sammlung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – BAuA);
- ▶ im Vergleich mit bekannten sicheren und gesundheitsgerechten Praxislösungen (u.a. in Best-Practice-Listen der BAuA oder der Berufsgenossenschaften).

Erste praktische Maßnahmen

Im Sommer 2003 einigten sich dann Betriebsrat und Geschäftsleitung auf erste Schritte zur praktischen Umsetzung der gewonnenen Erkenntnisse. Dazu gehörten:

- ▶ Einführung von kurzen Informationsgesprächen durch Vorgesetzte für Mitarbeiter bei Schichtbeginn und zur Information bei technisch-organisatorischen Veränderungen (Anlagenstillstand usw.);
- ▶ Basisinformation für Vorgesetzte zu psychischen Belastungen und zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (Kurzvortrag im Rahmen der Meisterbesprechungen);
- ▶ Schulung von Vorgesetzten zum Thema „Stressfrei führen“, zur Reduzierung der als besonders belastend empfundenen Faktoren in Störungssituationen;
- ▶ eine Unfallanalyse unter Berücksichtigung des Einflusses psychischer Fehlbelastungen (Stresszustände);
- ▶ gesundheitsgerechte Gestaltung der Schichtarbeit bei BSW durch die Einführung eines verbesserten Schichtplans;
- ▶ technisch-organisatorische Maßnahmen zur Reduzierung von Zeitdruck/Stresszuständen. (Hierzu wird ein Pilotprojekt für einen ausgewählten Bereich mit besonderen Hitzebelastungen und ungünstigen räumlichen Gegebenheiten vorbereitet.);
- ▶ Vorgesetztschulungen zur „Organisation des innerbe-

trieblichen Informationsflusses“ bzw. Integration der Thematik in die bestehende Ausbildungsstrukturen;

- ▶ Unterweisungen der Beschäftigten zu psychischen Belastungen nach § 12 ArbSchG und deren Integration in die betrieblichen Unterweisungsrichtlinien;
- ▶ Fortführung der Gefährdungsbeurteilung und ihre Ergänzung durch bislang fehlende Regelungen nach dem Arbeitsschutzgesetz (z. B. Wirksamkeitskontrolle, Ausgestaltung der Organisation des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes) unter verstärkter Einbeziehung der Belegschaft;
- ▶ Festlegung der o. g. Regelungen zur Etablierung eines ganzheitlich orientierten betrieblichen Gesundheitsschutzes in einer Betriebsvereinbarung.

Neue Schichtplan-Gestaltung

Eine ganze Reihe dieser Maßnahmen konnte bis heute umgesetzt werden. Zumindest wurde ein Einstieg zu ihrer Umsetzung gefunden. Dazu zählen einige Schulungsmaßnahmen für Vorgesetzte, interne Gesprächsrunden zu bestimmten Belastungskomplexen und vor allem ein neuer Schichtplan. Außerdem konnten bereits im Prozess der Gefährdungsbeurteilung zahlreiche offensichtlich notwendige und kurzfristig umsetzbare Arbeitsschutzmaßnahmen verwirklicht werden, ohne das formale Ende der Beurteilung abzuwarten.

Besonders die neue Schichtplanregelung ist innerbetrieblich als großer Erfolg gewertet worden, da die bestehende Verfahrensweise bisher stets als unumstößlich gegolten hatte. Offensichtlich hat die Gefährdungsbeurteilung in der Belegschaft zu einer weiteren Sensibilisierung in dieser Frage geführt. Viele Beschäftigte nahmen die Möglichkeit wahr, im Rahmen der Befragung dieses Thema von sich aus aufzugreifen und Maßnahmen einzufordern. Die bisherige Schichtplanregelung hatte gerade in den Sommermonaten durch eine ungünstige Schichtabfolge zu besonders belastenden

Schichtrhythmen geführt, die im extrem heißen Sommer 2003 eine zusätzliche Mobilisierung der Belegschaft provozierten. Das hatte - ohne Zutun des Betriebsrats - Unterschriftenaktionen für eine Neuregelung der Schichtplangestaltung ausgelöst. Die jetzt vereinbarte und umgesetzte Regelung wurde von den Beschäftigten selbst entwickelt. Aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht wird sie zu einer wesentlichen Entschärfung der Belastungssituation führen.

Viele Probleme, aber positives Fazit

Wie nicht anders zu erwarten, hatte es bei manchen Maßnahmen vor allem gegen Zeitdruck und Stress auch erhebliche Probleme und teilweise auch innerbetriebliche Widerstände gegeben. Trotzdem ziehen Betriebsrat und Analyseteam unter dem Strich ein positives Fazit. Immerhin ist der Einstieg in eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung gelungen. Es handelte sich sozusagen um einen erfolgreichen Testlauf, und Prozesse der innerbetrieblichen Qualifizierung (z.B. für den Betriebsrat und die Sicherheitsingenieure) kamen in Gang. Die Befragung vermittelte wertvolle Erfahrungen, wie Maßnahmen abzuleiten sind, wie ein guter Rücklauf zu organisieren ist, wie bestimmt Zusagen der Geschäftsleitung einzuschätzen sind, mit welchen Widerständen zu rechnen ist usw.

All dies hat im Sommer 2004 zum Entwurf einer Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes bei BSW geführt, der derzeit mit der Geschäftsleitung verhandelt wird. Darin werden dann bislang noch vernachlässigte Aspekte aufgegriffen, wie z. B. die Fragen der Dokumentation, der Wirksamkeitskontrolle und einer weitergehenden Einbeziehung und Beteiligung der Belegschaft insgesamt.

Weitere Informationen

Badische Stahlwerke GmbH, Günther Reichlin, Betriebsratsvorsitzender, Graudenzer Straße 45, 77694 Kehl, Tel.: 07851/8 35 51, guenther.reichlin@bsw-kehl.de; Rolf Satzer, Dipl. Psychologe, Forschung-Beratung-Umsetzung, Eichendorffstraße 33, 50825 Köln, Tel./Fax.: 0221/52 26 74, rolf.satzer@t-online.de.

Bestellschein

Ausschneiden oder kopieren und senden an:
Arbeit & Ökologie Abo-Service, Postfach 13 31, 53335 Meckenheim
Tel.: 0 22 25/88 01-3 26, Fax: 0 22 25/88 01-3 99, E-Mail: abo@oekobriefe.de.

Ja, ich/wir bestelle/n ____ Exemplare der Arbeit & Ökologie-Briefe

- als **Test-Abo**. Ich erhalte damit die Arbeit & Ökologie-Briefe für zunächst drei Monate kostenlos. Wenn ich in dieser Zeit nicht kündige, erhalte ich danach die Arbeit & Ökologie-Briefe zum normalen Abo-Preis von 130 Euro. Das Abo verlängert sich um ein weiteres Jahr, wenn es nicht 6 Wochen vor Jahresende gekündigt wird.
- als **Voll-Abo** zum Jahresbezugspreis von 130,- Euro. Das Abo verlängert sich um ein weiteres Jahr, wenn es nicht 6 Wochen vor Jahresende gekündigt wird.
- Senden Sie mir zunächst weitere Informationen über die *Arbeit & Ökologie-Briefe*.

Firma	<input type="text"/>	Name/Funktion	<input type="text"/>
Straße	<input type="text"/>	PLZ/Ort	<input type="text"/>
Telefon	<input type="text"/>	Fax	<input type="text"/>
		E-Mail	<input type="text"/>

Datum / 1. Unterschrift

Ihre **Vertragsgarantie**: Ich weiß, dass ich diese Bestellung innerhalb von 7 Tagen gegenüber dem Arbeit & Ökologie-Abo-Service widerrufen kann und bestätige dies durch meine 2. Unterschrift. Zur Wahrung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs.

Datum / 2. Unterschrift