

7. Die Gefährdungsbeurteilung

Das zentrale Präventionsinstrument menschengerechter Arbeitsgestaltung

Wer sich mit Fragen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes unter dem Aspekt der Altersentwicklung in der Gesellschaft beschäftigt, kann einen Eindruck davon bekommen, wie wohltuend Ignoranz sein muss.

Hierzu zwei Beispiele:

- Seit 1996 – nunmehr seit zehn Jahren – verpflichtet das Arbeitsschutzgesetz die Arbeitgeber auch in Deutschland zur Durchführung ganzheitlicher, systematischer Gefährdungsbeurteilungen im Betrieb. Mit diesem Instrument sind alle potenziellen Arbeitsbelastungen zu ermitteln, zu beurteilen und zu beseitigen bzw. zu minimieren.

Aber nur in einer verschwindenden Minderheit von Betrieben kommen die Verantwortlichen ihrer Verpflichtung nach. Eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung aller, auch psychischer Belastungen führen zur Zeit etwa 5% aller Betriebe durch. So gesehen ist Deutschland eine Arbeits- und Gesundheitsschutzwüste. Eine Kontrolle zur Einhaltung geltender Arbeitsschutzgesetze ist politisch ganz offensichtlich nicht gewollt.

- In den Arbeitswissenschaften sind Maßnahmen zur altersgerechten, präventiven Arbeitsgestaltung seit Jahrzehnten erforscht und dokumentiert, wie z. B. ein Blick in die HdA-Studien (Forschungsprogramm zur Humanisierung der Arbeit) der Achtzigerjahre des letzten Jahrhunderts zeigt. Auch hier fehlt – trotz aller gesetzlichen Verpflichtungen und vieler neuer Forschungsprogramme zum demografi-

schen Wandel – in den meisten Unternehmen jeglicher Wille zur Umsetzung.

Die traditions- und erfolgreiche Kampagne „Tatort Betrieb“ trägt also ihren Namen nach wie vor zurecht und ist offenbar ebenso aktuell wie notwendig. Haben die Beschäftigten und ihre Gewerkschaft vor 15 Jahren dafür gesorgt, dass krebserzeugende Chemikalien aus den Betrieben verschwinden, geht es heute um die modernen „Gifte“. So gehen Wissenschaftler davon aus, dass sich in Deutschland jedes Jahr allein 10.000 tödlich verlaufende Herzinfarkte durch arbeitsbedingte, psychische Fehlbelastungen vermeiden ließen, wenn eine geeignete Prävention am Arbeitsplatz stattfinden würde (Siegrist 2002, Heuchert u. a. 2001).

Das Instrument hierzu liegt mit der Gefährdungsbeurteilung (GB) vor. Ganz offensichtlich geht es um die Gesundheit und das Leben der Beschäftigten, die nun auch als Hauptakteure der neuen Tatort-Kampagne gefordert sind. Sie stellt die Fortführung der Aktion gegen Stress und psychische Belastungen dar (vgl. Satzer 2002), mit der in vielen Betrieben in Baden-Württemberg die Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen durchgesetzt werden konnte. Dies war ein erster wichtiger Schritt, der nun mit der Kampagne zur altersgerechten Arbeitsgestaltung fortgesetzt wird. Warum die Gefährdungsbeurteilung, neben der Altersstrukturanalyse, auch in der neuen Kampagne eine zentrale Rolle als Umsetzungsinstrument spielt, darauf gehen wir in diesem Kapitel näher ein.

7.1 Alter und Belastungen

Alle wissenschaftlichen Untersuchungen gehen von steigenden psychischen Arbeitsbelastungen aus, während die klassischen Belastungsfaktoren, teils auf hohem Niveau stagnieren. Eine systematische Überforderung und eine weitere Verschärfung der Belastungssituation wird aber gerade auch dadurch verursacht, dass in den Betrieben generell keine altersgerechte Arbeitsgestaltung betrieben wird. Bezogen auf die betriebliche Personalpolitik, die Arbeitsanforderungen und die Leistungsfestsetzung gehen die Unternehmen von einem jugendzentrierten Arbeitnehmerbild aus, das sich an einem leistungsfähigen, gesunden Typus orientiert, der etwa zwischen 25 und 30 Jahren jung und zu psychischen und physischen Höchstleistungen fähig sein soll.

Für die Gesundheitssituation der Beschäftigten hatte diese Sichtweise bereits in der Vergangenheit fatale Folgen. Damals konnten die Betriebe aber die frühzeitig aus dem Arbeitsleben ausgeschiedenen Beschäftigten noch durch Jüngere und Leistungsfähigere ersetzen. Aufgrund der Altersentwicklung in der Gesellschaft wird dies in Zukunft nicht mehr möglich sein. Denn dann werden sich die meisten Beschäftigten in den Altersgruppen von 55 bis 59 und 60 bis 64 befinden. Die weniger werdenden Jüngeren können die unter heutigen Arbeitsbedingungen kaputtgearbeiteten Beschäftigten nicht mehr ersetzen. Zum ersten Mal in der Industriegeschichte Deutschlands werden wir daher in den Betrieben, auch in der Metallindustrie, vor der Situation stehen, dass in der Produktion wie im Angestelltenbereich mehr über 50-Jährige als unter 30-Jährige arbeiten werden. Schon jetzt ist diese Situation in vielen Betrieben zur Realität geworden.

Hier gibt es nur eine Lösung, die in der

Verbesserung der Arbeitsbedingungen und in der menschen- und altersgerechten Arbeitsgestaltung liegt. Andernfalls würde der Druck auf die Beschäftigten, die heute geltenden jugendzentrierten Arbeits- und Leistungsanforderungen zu erfüllen, immer stärker. Gerade für die älteren Beschäftigten, das heißt für die über 45-jährigen, entsteht eine Art chronische Überforderungssituation, die sich vor allem in psychischen Fehlbeanspruchungen widerspiegelt.

Wenn in den Betrieben steigende Fehlbelastungen und zunehmende arbeitsbedingte Erkrankungen zu registrieren sind, dann hängt das in ganz entscheidendem Maße auch damit zusammen, dass eben immer mehr Ältere sich in dieser Überforderungssituation befinden bzw. altersbedingt hineingeraten. Die psychische Belastungssituation wird für die Älteren noch dadurch weiter verschärft, dass ihnen in den vorherrschenden unternehmerischen Konzepten und Ideologien geradezu vermittelt wird, sie würden zum betrieblichen Alteisen gehören, ihre Erfahrungen seien nichts wert, sie wären für Qualifizierungsmaßnahmen zu alt und überhaupt für die moderne Arbeitswelt nicht flexibel genug. Nicht zuletzt haben die unternehmerischen Rationalisierungskonzepte der vergangenen Jahrzehnte dazu beigetragen, dass es in den Betrieben kaum noch Ausweichmöglichkeiten in Form weniger belasteter Arbeitsplätze gibt.

Die in den modernen Managementstrategien verfolgten Ziele (Flexibilität, Projektarbeit, Höchstleistungsgruppen, Leistungsverdichtung, Verlängerung der Arbeitszeiten...) verschärfen das Problem. Mittelfristig steuern die Betriebe damit in eine dramatische Krise, da sie mit den heute alternden Belegschaften unter diesen Bedingungen in Zukunft nicht mehr überleben können. Ohne altersgerechte Arbeitsgestaltung, ohne eine Veränderung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen wird dies das ökonomi-

sche Aus für Unternehmen bedeuten, die zu spät kommen.

7.2 Altersbezogene Gefährdungsbeurteilungen

Zur Durchführung der GB wurde ein praktikables Verfahren, das Startverfahren zur GB von Arbeitsbelastungen entwickelt, das betriebliche Erfahrungen mit der Umsetzung des Instruments in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs berücksichtigt und darauf aufbaut (Satzler, unter Mitarbeit von Geray 2006).

Das Startverfahren ist vor allem durch die folgenden Merkmale gekennzeichnet:

- Ausrichtung am ArbSchG, geltenden Normen und am Stand arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse
- Einsatz eines einfach konstruierten, nicht standardisierten Erhebungsinstrumentes (Fragebogen)
- Auswertungsstrategie beschreibender Statistik mit für Laien nachvollziehbarer Logik
- Ergänzende Fremdbeurteilung der Arbeitsplätze (Kombination aus Betriebsbegehung, Arbeitsplatzuntersuchung, Interview) anhand praxisnaher Checklisten
- Abschließende Maßnahmenableitung mit nachvollziehbarem Ist-Soll-Vergleich auf der Basis geltender Normen und arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse
- Steuerung durch ein betriebliches Gefährdungsbeurteilungs-Team
- Pragmatische Strategie, die in ausgewählten Pilotbereichen beginnen kann und ggf. punktuell durch weitergehende Verfahren der Feinanalyse (durch externe Experten) ergänzt werden kann (insbesondere bei der Klärung schwieriger Analysesituationen oder Problemen der Maßnahmenableitung)

Zu den anerkannten Methoden, mit denen Belastungen (auch psychische Faktoren) erfasst werden können, zählen:

- Schriftliche Befragungen der Beschäftigten (Fragebögen)
- Mündliche Befragungen (z. B. im Rahmen von Gesundheitsgruppen, -zirkeln oder ähnlichen Gruppen)
- Fremdeinschätzung und Arbeitsplatzbeobachtung (z. B. mit Checklisten)
- Ergänzende Auswertung aller bereits vorliegenden betrieblichen Daten (z. B. Unfall- und BK-Anzeigen, Krankenstand)

Im Verfahren wird hierzu ein Startfragebogen vorgeschlagen, der auf die jeweils speziellen betrieblichen Bedingungen zugeschnitten werden kann und der mit einer bestimmten Auswertungsstrategie verbunden ist. Da im Kopf des Fragebogens auch statistische Angaben wie das Arbeitsverhältnis, Abteilung, Werkteil oder auch die ausgeübte Tätigkeit erfasst werden können, ist nach der Befragung eine entsprechende, zielgerichtete Auswertung möglich. Sie erbringt dann Daten nicht nur bezogen auf die Gruppe aller Befragten, sondern eben auch eine abteilungs- oder tätigkeitsbezogene Auswertung. Hiermit lassen sich die ermittelten Belastungen vergleichen bzw. Schwerpunkte der betrieblichen Belastungssituation ermitteln. Die Befragungsergebnisse können sich so weiter den einzelnen Arbeitsplätzen annähern, ohne die Anonymität der Befragung aufzuheben (generell ist die Befragung nur ein Schritt im Rahmen der Gefährdungsermittlung, der immer durch anschließende Vor-Ort-Untersuchungen ergänzt werden muss).

Wenn im Rahmen der Gefährdungsermittlung im Fragebogen nun auch das Alter mit abgefragt wird, lässt sich die GB um eine altersbezogene Auswertung ergänzen, die selbstverständlich weitere, aufschlussreiche Ergebnisse liefern und auf

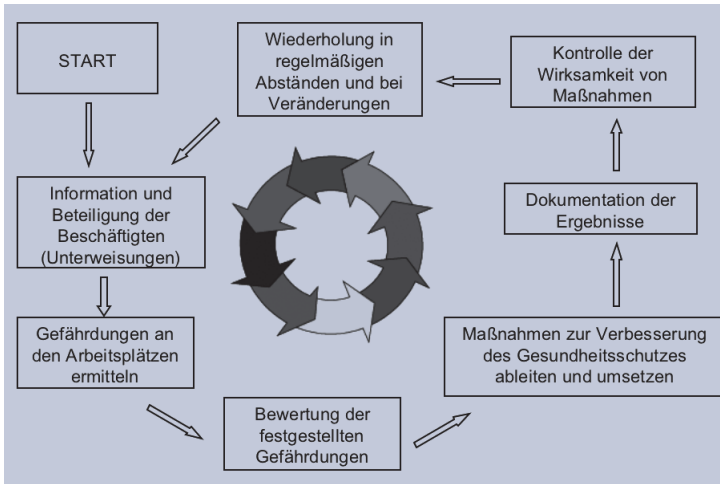


Abb. 1: Quelle Satzer, unter Mitarbeit von Geray: Stress – Psyche – Gesundheit / Das START-Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsbelastungen, Frankfurt 2006

besondere Problemschwerpunkte hinweisen kann.

Die Ergebnisse der Gefährdungsermittlung lägen dann auch für die im Betrieb vertretenen Altersgruppen vor. In der Betriebspraxis haben sich Betriebsräte und Beurteilungsteams bislang meist gegen solche Auswertungen bzw. die zugehörigen Fragen zur Person im Fragebogen entschieden. Zumeist wollten die betrieblichen Praktiker gerade bei den ersten Befragungen im Rahmen der GB vermeiden, dass dadurch Befürchtungen bei den Befragten entstehen könnten, die sich auf eine Aufhebung der Anonymität bezogen.

Da betriebliche Befragungen zur Belastungssituation offensichtlich ein sensibles Thema darstellen, sind solche Ängste verständlich und ernst zu nehmen. Die positiven Erfahrungen mit durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen und mit der Sicherstellung des Datenschutzes können und sollten dazu führen, in der Zukunft derartige, weitergehende Auswertungschancen (in ähnlicher Weise können diese auch geschlechtsbezogene Auswertungen sein)

zu nutzen. Dabei muss im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nicht alles sofort gemacht werden und gerade bei der Einstiegsphase in den Kreislauf der GB ist weniger oft mehr.

Festzuhalten bleibt: Der wichtigste Effekt der beschriebenen Auswertungsstrategie liegt in der Identifizierung von Schwerpunktbereichen der Fehlbelastungen,

was jetzt eine zielgerichtete, pragmatisch orientierte, schrittweise Weiterführung der Gefährdungsbeurteilung ermöglicht. Sie kann zu einer altersbezogenen GB weiterentwickelt werden, die eben auch alterskritische Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen ermittelt (das sind Bedingungen, die von älter werdenden Beschäftigten unter gesundheitlichen Aspekten nicht ausgeübt werden können; folglich Arbeitsbedingungen, die nicht menschengerecht gestaltet sind).

Das Alter kann etwa im Fragebogen auf folgende Weise abgefragt werden:

Wie alt sind Sie?

- bis 20
- 21 bis 30
- 31 bis 40
- 41 bis 50
- 51 bis 60
- über 60 Jahre

Gerade bei Befragungen in kleineren Betrieben kann es auch sinnvoll sein, dass Alter in Form von nur zwei Gruppen abzufragen

gen, um die geringere Größenordnung der Befragung zu berücksichtigen und zu aufschlussreichen Vergleichen zwischen den Gruppen der Jüngeren und Älteren zu kommen:

Alter: ● bis 45
● über 45

Selbstverständlich können Gefährdungsbeurteilungen auch durch eigenständige altersbezogene betriebliche Befragungen ergänzt werden. Dies wurde beispielsweise im Rahmen eines betrieblichen Projekts zum demografischen Wandel bei den Badischen Stahlwerken in Kehl in dieser Form gemacht (siehe Seite 28). Nach der erfolgreichen Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung, in der auch psychische Belastungen berücksichtigt wurden, einigten sich Betriebsrat und Geschäftsleitung auf die Umsetzung eines Demografieprojekts, in dem unter anderem eine weitere Gesundheitsbefragung zu diesem Aspekt durchgeführt und durch weitere betriebliche Analysen (z. B. zur Altersstruktur, Altersentwicklung) ergänzt wurde.

7.3 Menschengerechte Arbeitsgestaltung ist altersgerechte Arbeitsgestaltung

Gefährdungsbeurteilungen sind das zentrale Instrument des Arbeitsschutzgesetzes. Auf die rechtlichen Details ist Max Geray in seinem Beitrag eingegangen. An dieser Stelle bleibt festzuhalten, dass die fundamentale Zielsetzung des Gesetzes im Anspruch der menschengerechten Arbeitsgestaltung besteht. Der im Arbeitsschutzgesetz verwendete bzw. eingeforderte Begriff der menschengerechten Arbeitsgestaltung ist in den Arbeitswissenschaften zunächst folgendermaßen allgemein definiert:

- Die Arbeit soll für die Beschäftigten ausführbar und schädigungslos sein.

- Beschäftigte sollen frei von Beeinträchtigungen und Zumutungen arbeiten können.

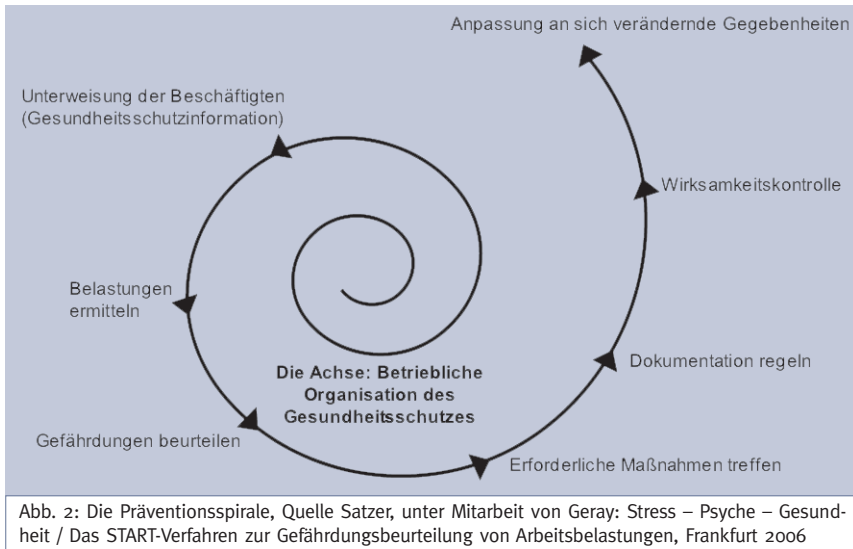
- Sie sollen erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten einbringen und weiterentwickeln können.

- Die Arbeit ist unter dem Aspekt der Zufriedenheit auch persönlichkeitsfördernd bzw. gesundheitsförderlich zu gestalten.

- Die Arbeit soll sozialverträglich und unter Beteiligung der Beschäftigten organisiert werden (vgl. LASI 2002/2003).

Würde diese Vorgabe des Gesetzes und die dort angelegte Präventionsspirale im betrieblichen Gesundheitsschutz systematisch umgesetzt, dann würden hiermit menschengerechte Arbeitsbedingungen geschaffen, die gleichzeitig und folgerichtig auch altersgerechte Arbeitsbedingungen darstellen würden. Die Absicht des Gesetzes liegt somit in der Umsetzung eines modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der einen kontinuierlichen Optimierungsprozess in Form einer Präventionsspirale umfasst. Kommt dieser Kreislauf bzw. diese Optimierungsspirale in Gang, dann wird menschengerechte Arbeitsgestaltung praktiziert, die selbstverständlich die Schaffung altersstabiler Arbeitsplätze, d. h. eine altersgerechte Arbeitsgestaltung umfasst. So werden Arbeitsbedingungen geschaffen, die für Jung und Alt gut und akzeptabel sind.

Es geht also in diesem modernen Gesundheitsverständnis nicht um Defizite der Älteren, die durch schonende Arbeitsbedingungen ausgeglichen werden müssen. Das würde im Umkehrschluss ja bedeuten, dass die Arbeitsbedingungen zunächst die Jüngeren gesundheitlich verschleifen, die dann anschließend wiederum schonendere, gesundheitlich akzeptable Arbeitsbedingungen benötigen würden. Gerade bei



älter werdenden Belegschaften besteht stattdessen die Alternative der menschengerechten Arbeitsgestaltung, die eine altersgerechte Arbeitsgestaltung einschließt. Mit anderen Worten: Was für die Älteren gut und notwendig ist (nämlich gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen, die auch noch mit 50 oder 60 Jahren zu bewältigen sind), ist auch für die Jüngeren gut und wirkt sich positiv auf die Gesundheit im Lebensverlauf aus (deswegen auch der kleine Buchstabe n in altersgerecht). Genau das ist mit menschengerechter Arbeitsgestaltung gemeint und im Gesetz so gefordert: Die tatsächliche Umsetzung dieser Anforderungen bezogen auf Ältere und Jüngere würde beispielsweise erst dazu führen, dass die Gesundheit (und damit auch die Arbeitsfähigkeit) der heute noch Jüngeren langfristig erhalten bleibt und dass somit überhaupt Beschäftigte die heute normale Altersgrenze gesund erreichen können. Damit wird deutlich, wie wichtig die Durchsetzung des Gesetzes und die Umsetzung seines zentralen Instruments der Gefährdungsbeurteilung in den Betrieben auch gesamtgesellschaftlich für die Gesundheitssituation der Bevölkerung ist.

Was bedeutet menschengerechte, altersgerechte Arbeitsgestaltung aber konkret? Der hessische Landesgewerbearzt Dr. Bolm-Audorff hat dies schon vor einigen Jahren in einem Dringlichkeitskatalog zur Belastungsreduzierung deutlich formuliert:

„Weniger Überstunden, weniger Nacht- und Schichtarbeit (statt mehr, wie es die Tendenz ist), weniger Arbeitsverdichtung, weniger Arbeit pro Zeiteinheit, Verlängerung der Taktzeiten und Moderation der Konflikte am Arbeitsplatz. Natürlich wisse er, dass das nicht in eine Zeit passe, in der alles an Wirtschaftlichkeitsüberlegungen gemessen werde. Es sei also vielleicht unpopulär, aber deshalb nicht weniger richtig.“ (aus: A&Ö-Briefe 12/1998).

Genau hier liegt der Grund dafür, dass die Unternehmen auf breiter Front die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes verhindern: Menschengerechte Arbeitsgestaltung passt nicht zu ihrer grundlegenden, heute neoliberal inspirierten ökonomischen Strategie und Ideologie. Die meisten Betriebe sind folglich von einem Leitbild menschengerechter

rechter Arbeitsgestaltung noch meilenweit entfernt. Alternsgerechte Arbeitsgestaltung muss heute deshalb auch die oft problematische Gesundheitssituation der Älteren besonders berücksichtigen (vgl. hierzu Kapitel 6, das ABS-System), etwa mit besonderen Angeboten der Gesundheitsförderung.

7.4 Maßnahmen alternsgerechter und menschengerechter Arbeitsgestaltung

Die oben erwähnten Leitlinien menschengerechter Arbeitsgestaltung finden sich folgerichtig in den Kriterien wieder, die für alternsgerechte Arbeitsgestaltung in aktuellen Veröffentlichungen und Forschungsprojekten formuliert werden (vgl. IG Metall 2005). Dr. Christoph Sommer, Werksarzt bei Continental in Hannover, hat darauf hingewiesen, dass Maßnahmenkataloge zu

alternsgerechter Arbeitsgestaltung, wie sie in früheren Humanisierungsprojekten von Arbeitswissenschaftlern vorgelegt wurden, nach wie vor aktuell sind. Zusammenfassend können sie aussehen wie im Kasten unten beschrieben.

Interessant ist auch die Verknüpfung von Maßnahmen der alternsgerechten Arbeitsgestaltung mit der Gefährdungsbeurteilung, wie sie bei Continental praktiziert wird. In ähnlicher Weise könnten auch die Ergebnisse der oben beschriebenen altersbezogenen Gefährdungsbeurteilung zusammengefasst und für die weitere betriebliche Umsetzung schwerpunktmäßig aufbereitet werden:

„Um Arbeitsplätze auf Alterstauglichkeit zu untersuchen, setzen wir neben der Gefährdungsbeurteilung mit Schwerpunkt Sicherheit und Ergonomie/Arbeitsgestaltung ein Arbeitsplatzkataster ein. Dabei wird jeder Arbeitsplatz in drei Kategorien eingestuft: „Alternsgerecht“ heißt: Hier kann

Maßnahmen zur Schaffung alternsgerechter Arbeitsplätze

- I. Als erster Schritt müssen alterskritische Tätigkeiten bzw. Arbeitsplätze identifiziert werden.
- II. Aus der betrieblichen Praxis sind verschiedene Maßnahmen zur Schaffung altersverträglicher Arbeitsbedingungen (stichwortartig) zu nennen.
 - A) Technisch-gestalterische Maßnahmen
 - Reduzierung der körperlichen Belastung durch ergonomische Verbesserungen, insbesondere Verringerung bzw. Entschärfung von Hebearbeit
 - B) Organisatorische Maßnahmen
 - Umsetzungsplanung/Laufbahnplanung, Umschulung
 - tägliche Leistungsreduzierung, tägliche Arbeitszeitverkürzung
 - Herausnahme aus der Nachtarbeit
 - geänderte Pausenorganisation
 - altersverträgliche Gruppenarbeit
 - C) Individuelle Maßnahmen
 - Rückenschule, Gymnastik am Arbeitsplatz, individuelle Schulungsmaßnahmen

man (bei Gesundheit) bis zum 65. Lebensjahr arbeiten. „Bedingt altersgerecht“: Hier müssen konkrete Veränderungen am Arbeitsplatz oder bei den Arbeitsbedingungen (z.B. Schichtsystem) vorgenommen werden. „Nicht altersgerecht“ bedeutet: Wer hier arbeitet, wird auf Dauer gesundheitlich überbeansprucht und muss den Arbeitsplatz vor dem Rentenalter wechseln. Eine berufliche Laufbahnplanung und gezielte Weiterbildung sind dringend angesagt. Das ist schwierig, weil damit die Gruppenrotation gestört wird, und es zu wenig altersgerechte Arbeitsplätze gibt. Dafür haben wir keine Lösung, aber es ist

immerhin ein guter Versuch, das Altersproblem systematisch zu bearbeiten.“ Dr. Christoph Sommer, Werksarzt bei Continental Hannover – aus: Gesünder @rbeiten, Tipp Nr. 22, IG Metall 2004

Wie Betriebe das Konzept einer gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung, der Altersstrukturanalyse und einer altersausgewogenen Personalpolitik umgesetzt haben, kann auch aus einer Liste Guter-Praxis-Beispiele entnommen werden, die Erfahrungen aus 30 Betrieben darstellt. Das gibts unter anderem auch im Internet: www.zvei.org/demografie ◀

Praxis: Gefährdungsbeurteilung bei Boysen in Altensteig im Schwarzwald

Man muss heute etwas für die jungen Menschen tun, damit sie im Alter gesund bleiben.“ Jürgen Wollnik, der Betriebsratsvorsitzende von Boysen in Altensteig im Schwarzwald, will nicht erst aktiv werden, wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist. Das Durchschnittsalter der Belegschaft liegt bei Boysen derzeit bei rund 40 Jahren – noch kein Anlass für Sorgenfalten. Dennoch sagt Jürgen Wollnik: „Wenn das Unternehmen auch in zehn Jahren noch eine olympiareife Mannschaft will, dann muss jetzt etwas passieren.“

Deshalb werden 2006 erneut Fragebögen ausgewertet für die etwa 1000 Beschäftigten. „Etwa 7000 Blätter mit je 94 Fragen liegen auf dem Tisch“, sagt Markus Grether, der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende. Die Mit-

arbeiterbefragung des Jahres 2006 wurde erstmals für alle Betriebsstandorte des Herstellers von Abgassystemen ausgeführt – neben den zwei Werken in Altensteig auch im benachbarten Werk Walddorf und im niederbayrischen Werk Salching. Die Auswertung soll bis Jahresende 2006 vorliegen. Dann hat der Betriebsrat eine neue Grundlage für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Altersgerechte Arbeit fängt bei den Azubis an

Das gilt auch für das altersgerechte Arbeiten, ohne dass zu diesem Thema schon spezielle Fragen gestellt wären. „Wer gute und gesund erhaltende Arbeitsbedingungen hat, der kann auch beruhigt älter werden“, so Markus Grether: „Das fängt bei den Azubis an,

gilt also für alle Altersgruppen gleichermaßen.“

Die Betriebsvereinbarung über Gefährdungsbeurteilungs- und Gefährdungsanalyseverfahren gibts bei Boysen bereits seit dem Jahr 2000. Bei wesentlichen Veränderungen an den Arbeitsplätzen, so schreibt sie vor, ist die Beurteilung zu wiederholen.

Die Datenerhebung besteht aus zwei Teilen: erstens die Erfassung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen und zweitens die Beteiligung der Beschäftigten.

Befragung der Beschäftigten

Wesentliches Instrument der Datenerhebung ist dabei die Befragung der Beschäftigten mit Hilfe von drei Fragebögen. Sie sind Bestandteil der Betriebsvereinbarung und decken die folgenden drei Bereiche ab: Büro- und Bildschirmarbeitsplätze, Gefährdungsbeurteilung in der Produktion sowie die Fragen nach den psychischen Belastungen für alle Arbeitsplätze in anonymer Form. Diese Befragung ist laut Betriebsvereinbarung spätestens alle drei Jahre zu wiederholen.

Deshalb türmen sich jetzt wieder die Bögen auf den Tischen der dafür zuständigen paritätisch besetzten Kommission. „Die Beteiligung an der Befragung ist gut“, sagt Markus Grether. Die Gesundheit am Arbeitsplatz liegt den Beschäftigten am Herzen. Die Bestandsaufnahme sieht der Betriebsrat als Grundstock für seine Arbeit an: „Die Beurteilung kommt von den Betroffenen selber. Wir wissen dann ganz

genau, wo wir eingreifen müssen“, so Grether. Und obwohl die Aktion Tatort Betrieb bei Boysen schon viele Jahre „rollt“, wie Grether sagt, „bleibt noch sehr viel zu tun“.

Nicht nur in Sachen Gefährdungsbeurteilung: Nach und nach wurden auch Betriebsvereinbarungen zur Bekämpfung von Suchtkrankheiten und zur Integration von Schwerbehinderten eingeführt. Und derzeit befindet sich der Betriebsrat in Verhandlungen zu einer Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Außerdem wurde in Zusammenarbeit mit der AOK ein Gesundheitszirkel gegründet. Die AOK bietet auch Schulungen für Vorgesetzte an, zum Beispiel was den richtigen Umgang mit Suchtkranken angeht.

Hilft auch bei der ERA-Einführung

Die Gefährdungsbeurteilung hilft übrigens auch in anderen Bereichen, mit denen sich viele schwer tun: zum Beispiel bei der Einführung des ERA-Tarifvertrages. Die Datengrundlage aus der Befragung im Bereich psychische Belastungen sei eine gute Handhabe zur Einstufung sonst nicht messbarer Belastungen, sagt Jürgen Wollnik.

Und sie kann sogar ein Hebel sein, wenn sich die Frage nach Kostensenkungen stellt – bei einem Automobilzulieferer wie Boysen ständig im Blickpunkt. Gesund erhaltende Arbeitsbedingungen können bis zu 15 Prozent der Personalkosten einsparen, so die Erkenntnis in der Automobilbranche. ◀