

Es führen viele Wege nach Rom...

In mehr als der Hälfte aller bundsdeutschen Betriebe hat es – auch 14 Jahre nach dem Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes – keine Gefährdungsbeurteilung gegeben. Und nur 16% der Betriebe mit Gefährdungsbeurteilung haben dabei auch die psychischen Belastungen berücksichtigt. Damit wird der eigentliche Zweck der Gefährdungsbeurteilung, nämlich die „modernen“, durch Zeit- und Leistungsdruck entstehenden Arbeitsbelastungen – mit Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Bedingungen – in den Blick zu nehmen, fast vollständig verfehlt.

Die jüngste ESENER-Befragung hat außerdem gezeigt: Nahezu die Hälfte der Unternehmensleitungen, die sich mit den psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz befasste, tat das, weil sie von den Betriebsräten und den Beschäftigten selbst dazu gedrängt wurde. Damit wären wir beim Thema dieses Monats. Als erste wichtige Erfahrung

drängt sich auf: Nur wo Betriebsräte aktiv wurden, gibt es überhaupt ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen. Und dazu gehört immer auch die Aktivierung der Beschäftigten für dieses Ziel. Wie die Betriebsräte wirksame Impulse zu einer solchen Gefährdungsbeurteilung geben können, dazu liegen inzwischen weitere, vielfältige und durchaus unterschiedliche Erfahrungen vor, die es anzuschauen lohnt. Den einzig wahren Königsweg zur Gefährdungsbeurteilung gibt es nicht. Klar ist nur der gesetzliche Auftrag an den Arbeitgeber, und klar sind auch die Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretungen. Manche gehen den rechtlichen Weg über die Einigungsstelle und sind dabei erfolgreich. Manche versuchen andere Wege, bei denen es im Kern immer darum geht, die Belegschaft erkennbar für das Vorhaben zu mobilisieren und damit die Unternehmensleitung in Bewegung zu bringen. Um einige solcher Erfahrungen geht es auf den folgenden Seiten.

KARINA BECKER/ULRICH BRINKMANN/THOMAS ENGEL/ROLF SATZER

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen: Vom Nutzen einer aktivierenden Befragung

Gerade weil sich in vielen Unternehmen heute ein Bedeutungszuwachs psychischer Belastungen abzeichnet, rückt eine umfassende Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verstärkt in den Vordergrund. Leider hat der Arbeits- und Gesundheitsschutz auf der betrieblichen Agenda oft den Stellenwert eines nebensächlichen Themas, das anderen Aspekten im Betrieb untergeordnet wird. Wie bei vielen anderen betrieblichen Handlungsfeldern ist auch hier davon auszugehen, dass sich Gesundheitsschützer sowie Betriebs- und Personalräte für die Initiierung von Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz innenpolitische Freiräume erkämpfen und sichern müssen. Dabei können Betriebsräte auf der rechtlichen Ebene die Einigungsstelle nutzen, um Gefährdungsbeurteilungen durchzusetzen. Es lassen sich – auch aus Interessenvertretungsperspektive – aber auch verschiedene niedrigschwellige, alternative oder ergänzende Instrumente nutzen. Dazu gehört die aktivierende Befragung, die hier beispielhaft beschrieben wird.

Um die für eine Gefährdungsbeurteilung mit dem Focus auf psychischen Belastungen erforderlichen innerbetrieblichen Freiräume zu schaffen, haben die Interessenvertretung oder eine eigens dazu gebildete gemeinsame Kommission oder andere betriebliche Gesundheitsschützer vielfältige Möglichkeiten. Im Folgenden sollen anhand einiger betrieblicher Beispiele vier mögliche strategische Bausteine beschrieben werden, die sich in betrieblichen Aushandlungsprozessen bewährt haben. Sie bauen aufeinander auf, überschneiden sich zum Teil bzw. bedingen einander. Als nachvollziehbare und leicht überprüfbare Grundsätze bieten sie eine gute Orientierung für das erfolgreiche Vorgehen im Themenfeld. Es handelt sich dabei um die in Abbildung 1 dargestellten vier Schritte.

Erwerb von Analysekompetenz

Zur sach- und fachgerechten Bearbeitung von Arbeits- und Gesundheitsschutzproblemen in Unternehmen bedarf es

einer umfangreichen Kenntnis des zugrunde liegenden arbeitstechnischen, -organisatorischen, -medizinischen und -rechtlichen Wissens. Um als Gesundheitsschützer auf Augenhöhe mit der Geschäftsführung über die Bearbeitung psychischer Belastungen zu verhandeln, müssen diese sich mit der Materie vertraut machen. InteressenvertreterInnen müssen sich also zu Expert/innen auf diesen Gebieten entwickeln. Dabei können Seminare helfen, ganz spezifische auf die betrieblichen Problemlagen zugeschnittene Fragen zu beantworten. Die erworbenen Kompetenzen führen vielfach zu einer Neujustierung der innerbetrieblichen Aushandlungskonstellation. D. h., durch die erworbene Sachkunde können Interessenvertreter und andere Gesundheitsschützer mehr betriebliche Anerkennung erwerben. Dies findet seinen Ausdruck beispielsweise darin, dass sie nach und nach immer häufiger zu den Besprechungen hinzugezogen werden, in denen es um das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz geht. Allerdings häufig erst dann, wenn sie inhaltlich große

Fractionen im Betrieb auch von ihren Positionen überzeugt und hinter sich gebracht haben. Dazu versuchen sie, im informellen Wettbewerb um die innerbetriebliche Diskursheftigkeit die Nase vorn zu behalten.

Gewinnung innerbetrieblicher Diskursheftigkeit

Unterschiedliche betriebliche Interessenlagen erfordern es in einigen Fällen, dass über die Aneignung von Wissen hinaus auch Kompetenzvorsprünge erarbeitet werden müssen. Sie sind die Voraussetzung dafür, innerbetrieblich die Diskursheftigkeit auf diesem Gebiet zu gewinnen. In den Worten eines Betriebsratsmitglieds: „Man muss sich als Betriebsrat einfach verschiedene Kompetenzen erarbeiten, um der anderen Seite auf Augenhöhe begegnen zu können. Sonst wird man nieder gemacht.“

Im Verlauf der Vorbereitung einer Gefährdungsbeurteilung wurden in einem Betriebsfall sowohl wissenschaftliche Expert/innen von außen als auch das geschickte Aufgreifen innerbetrieblicher Diskussionen genutzt. Unter Nutzung der durch das Unternehmen verbreiteten und in jedem Bereich ausgehängten „Qualitätsstandards im Umgang miteinander“ gelang es, die Leitung zu einem Befragungsverfahren zu bewegen, das erstmals auch die psychischen Belastungen erfassen sollte. Der Diskurs drehte sich also um den Vergleich von Anspruch der Unternehmensleitung und der Wirklichkeit – in dem Fall die mangelnde Umsetzung selbst definierter Standards und gesetzlicher Vorgaben. Durch die Gewinnung innerbetrieblicher Diskursheftigkeit konnte demnach Einfluss auf die Diskussion von Themen genommen, die eigene Position wirksam zu Gehör gebracht und daraus legitime Ansprüche abgeleitet werden.

Beteiligung von Beschäftigten

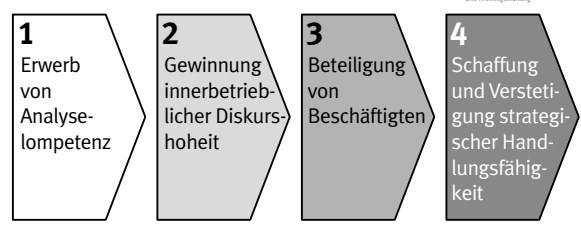
Die Schaffung innerbetrieblicher Diskursheftigkeit hängt auch in hohem Maße von der Beteiligung der Beschäftigten ab. Interessenvertreter und andere Gesundheitsschützer, die sich des Rückhalts der Beschäftigten sicher sein können, bringen selbstbewusst deren Anliegen beim Management zu Gehör.

In dem gerade angeführten Betriebsfall machte das Betriebsratsgremium die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zu seiner Sache und kündigte deren Durchführung in Informationsmaterialien und auf der Betriebsversammlung an. Als die Personalleitung eine Entscheidung über einen gemeinsamen Fragebogen zur Erfassung von gesundheitlichen Belastungen blockierte, entschied sich der Betriebsrat dafür, eine der Gefährdungsbeurteilung vorgeschaltete aktivierende Befragung durchzuführen. Durch dieses Instrument konnten die Beschäftigten über bestehende Probleme informiert, dafür sensibilisiert und für deren Bearbeitung mobilisiert werden.

Schaffung und Verstärkung strategischer Handlungsfähigkeit

Die aktivierende Befragung ermöglicht – ebenso wie andere Verfahren – Belastungsschwerpunkte im Unternehmen aufzudecken. Sind die Probleme durch die Befragung der Beschäftigten erst einmal benannt, können InteressenvertreterInnen und Sicherheitsfachkräfte Handlungsdruck aufbauen

Abb. 1: Erwerb von Analysekompetenz



und die Geschäftsführung in Zugzwang bringen. Mit Hilfe der Befragungsergebnisse, so das Kalkül, kann die Notwendigkeit der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung allen im Betrieb vor Augen geführt werden. Damit schaffen sich die GesundheitsschützerInnen bei der Belegschaft zusätzliche Legitimation für ihr Vorgehen. Die so gewonnene und verstärkte strategische Handlungsfähigkeit versetzt betriebliche Akteure in die Lage, aus Defiziten Forderungen abzuleiten, diese in die arbeitspolitische Gesamtstrategie einzubetten und eine Vorstellung darüber zu entwickeln, wie sich diese Forderungen in den betrieblichen Aushandlungsprozessen durchsetzen lassen.

Obwohl es in dem beschriebenen Unternehmensfall mehrere Ansätze von Seiten des Managements gab, das Ziel des Betriebsrates – die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung – zu unterlaufen, zeigt sich, dass die Interessenvertretung ihre strategische Handlungsfähigkeit sukzessive ausbaut und sich darüber Spiel- und Freiräume schafft: Die wöchentlichen Sitzungen der Projektgruppe während der Arbeitszeit und das gezielte Heranziehen sachkundiger Beschäftigter zu diesen Runden zeigen, wie solche Freiräume genutzt werden können, die – einmal durchgesetzt – Gelegenheit zur Realisierung der strategisch gesetzten Ziele (in diesem Fall das Ziel der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung) bieten.

Neben den bereits beschriebenen strategischen Handlungsfeldern (Kompetenzerwerb, Diskursheftigkeit, Beteiligung) erfordert das Ziel des Betriebsrates in einem anderen, eher von Konfliktbeziehungen zum Management geprägten Betriebsfall eine betriebspolitisch geschickte Vorbereitung von Entscheidungen und die Suche nach externen Bündnispartnern.

Nicht zuletzt durch Teilnahme an Seminaren baute sich das Gremium zahlreiche Kontakte zu ArbeitsrechtlerInnen, WissenschaftlerInnen und Gewerkschaftern auf Landes- und Bundesebene auf. Das Gutachten eines Juristen, das die Vorgehensweise des Betriebsrates bei der Anbahnung der Gefährdungsbeurteilung schließlich bestätigte, und die offene Ankündigung, notfalls auch den Weg über die Einigungsstelle zur Durchsetzung der Gefährdungsbeurteilung zu gehen, änderte die Haltung der Geschäftsleitung: „Der Umgang hat sich nun gedreht. Von der schroffen Ablehnung zu: „Na ja, wir können doch mal über alles reden“, so ein Betriebsratsmitglied dieses Unternehmens.

Aktivierende Befragung als Vorstufe zur Gefährdungsbeurteilung

Eine aktivierende Befragung ist eine – in der Regel von der Interessenvertretung initiierte und durchgeführte – Beschäf-

DIE AUTORINNEN

Dr. Karina Becker, Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Prof. Dr. Ulrich Brinkmann, Arbeits- und Industriosoziologe, Universität Trier.

Thomas Engel, Soziologe, lehrt und forscht als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Gemeinsamer Kontakt: jena-pargema@listserv.uni-jena.de

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

tigtenbefragung, die als Vorstufe zur Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz fungieren kann (Fragebogenbeispiel auf S. 19). Sie entlässt dabei keineswegs den Arbeitgeber aus der Verantwortung für eine solche Gefährdungsbeurteilung. Insofern kann eine aktivierende Befragung immer nur hinführenden, eben aktivierenden Charakter haben. Dieses Instrument kann Betriebs- und Personalräten auch dabei helfen, betriebliche Koalitionen zu schmieden und so gegen etwaige Widerstände des Managements zur Durchführung einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung anzukommen. Dabei können aktivierende Befragungen ganz unterschiedliche Funktionen erfüllen:

- ▶ Sensibilisierung für die Bedeutung des Themas Gesundheit über alle betrieblichen Funktionen und Hierarchien hinweg;
- ▶ Informierung der Beschäftigten über gesetzliche Anforderungen und arbeitswissenschaftliche Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz;
- ▶ Thematisierung von Problemen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Betriebsöffentlichkeit;
- ▶ Übersetzung der so gewonnenen Aktivierungspotentiale in konkrete Verbesserungen.

Sensibilisierung

Eine Sensibilisierungsstrategie verfolgt das Ziel, Problembewusstsein bei Beschäftigten und Management zu schaffen. Durch eine aktivierende Befragung werden beispielsweise betriebliche Akteure angeregt, inne zu halten und über verschiedene Aspekte ihrer Arbeitsbedingungen nachzudenken. Unter Umständen wird ihnen dabei erst bewusst, dass ein Gesetz den Arbeitgeber zu einer Gefährdungsbeurteilung verpflichtet, um körperlichen und psychische Belastungen zu minimieren. Auch die Möglichkeiten, Pausenzeiten anhand gesetzlich definierter Spielräume zu regeln, können gewinnbringende „Entdeckungen“ durch eine solche Sensibilisierung sein. Gleiches gilt etwa für Fragen der Führungspraxis im Unternehmen: Auch diese können Relevanz für den Arbeits- und Gesundheitsschutz haben.

Einige der im nachfolgenden Beispielfragebogen genannten Fragen (siehe Abbildung 2) verfolgen genau diese Strategie. So explizit wie im Fragebogen werden Fragen nach Leistungsdruck, Leistungsverdichtung oder verfügbarem Entscheidungsspielraum im betrieblichen Alltag in der Regel nicht gestellt. Erst das Ansprechen dieser Arbeitsbedingungen macht deutlich, dass diese als Ursachen psychischer Belastungen wirken können und auf die Agenda des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes gehören.

Für die Beschäftigten können solche Fragen ebenfalls Signalcharakter haben: Das Unternehmen will sich nun („Endlich!“) dieser Probleme annehmen! Auch Betriebs- und Personalräte können durch Informationen aus diesen Befragungen die „Neuigkeit“ – und damit Legitimation für weiter zu verfolgende Handlungsansätze – erfahren, dass die Beschäftigten ein stärkeres Engagement in Sachen Gesundheitsschutz erwarten.

Informierung

Die aktivierende Befragung kann auch Informationen für die Beschäftigten beinhalten, die für diese neu sind und unmittelbaren Nutzwert haben. Zum einen lassen sich diese Informationen in der Befragung selbst unterbringen, indem beispielsweise nach der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen an ihrem Arbeitsplatz oder der Nutzung von Überlastungsanzeigen gefragt wird. Dadurch erfährt der Eine oder Andere zum ersten Mal von der Möglichkeit, auf Überforderungssituationen am Arbeitsplatz in Form eines geregelten Vorgangs aufmerksam zu machen. Auch die gesetzlich geregelte Notwendigkeit, eine Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz für jeden Arbeitsplatz durchzuführen, ist nicht jedem Beschäftigten bekannt.

Zum anderen erlaubt eine Befragungsaktion eine zeitnahe und geeignete Form der Rückkopplung der Ergebnisse an die Beschäftigten. Auf diese Weise werden die Beschäftigten über die im Rahmen der Befragung gewonnenen Erkenntnisse informiert. Damit verbindet sich aber auch die Vermittlung von Arbeitsstandards, die in anderen Betrieben üblich sind, oder die Betriebsrat oder Sicherheitsfachkraft gerne als Voraussetzung gesundheitsgerechter Arbeit etablieren möchten: So erfahren Beschäftigte z. B., dass ein jährliches Personalgespräch oder ein regelmäßiges Weiterbildungsangebot zu den Voraussetzungen guter Arbeitsbedingungen gehören.

Thematisierung

Die Information über Gesundheitsrisiken im Unternehmen ist der Ausgangspunkt für eine Thematisierung eben dieser Probleme in der Betriebsöffentlichkeit. Erst wenn Probleme „zum Thema gemacht werden“, können auch geeignete Lösungsansätze erarbeitet werden.

Dazu gehört es auch, verbindliche Standards und gesetzlich geregelte Normen offen in der Betriebsöffentlichkeit zu kommunizieren. So kann eine Frage enthalten sein, die an die allgemeine Verantwortung des Arbeitgebers erinnert, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass gesundheitliche Beeinträchtigungen möglichst ausgeschlossen oder zumindest minimal gehalten werden.



Konkreter wird die Thematisierungsfunktion aktivierender Befragungen, wenn man sich die Erfahrungen in der betrieblichen Praxis vor Augen hält: So kamen in vielen Betrieben Themen auf den Tisch, die mit den herkömmlichen Instrumenten des Arbeitsschutzes bis dato nicht erfasst wurden. In einem entsprechenden Ausschuss aus Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Betriebsrats eines Maschinenbauunternehmens werden nun nicht mehr nur die „nackten“ Krankenstandszahlen betrachtet und problematisiert. Es wird nun auch abgewogen, ob ein Teil der erkrankten Beschäftigten eventuell zu früh wieder im Einsatz war. Dieser Schwenk in der Betrachtung von gesunden und kranken Beschäftigten kam nicht zuletzt durch die Thematisierung von „Präsentismus“ – also das Erscheinen auf der Arbeit trotz Krankheit – als gleichberechtigtes Problem neben der krankheitsbedingten Abwesenheit („Absentismus“) durch eine aktivierende Befragung zustande. Dass Fehlzeitengespräche als Möglichkeiten genutzt werden, Druck auf Beschäftigte auszuüben, ist bekannt. Auch dieses Problem kann neben vielen anderen Sorgen und Ängsten der Beschäftigten sichtbar gemacht werden.

Aktivierung

Das durch Sensibilisierung, Informierung und Thematisierung geschaffene Aktivierungspotenzial bietet die Grundlage für eine von den Beschäftigten getragene Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung. Denn mit der Befragung verschaffen sich Gesundheitsschützer ein „Kennzahleninstrument“, mit dem problematische Arbeitsbedingungen anhand „harter Zahlen“ aufgezeigt und daher vom Management nicht mehr ignoriert oder bestritten werden können. Konnte der Betriebsrat vor der Befragung allenfalls auf Basis einzelner – von Beschäftigten oft im Vertrauen geschilderter Probleme – und eigenen Beobachtungen gegenüber dem Management argumentieren, kann er sich nun auf eine statistisch abgesicherte, auf hohen Fallzahlen beruhende und objektive Bewertung der Arbeitsbedingungen stützen. Damit können Betriebsräte und Sicherheitsfachkräfte zugleich den Handlungsdruck erhöhen. Eine aktivierende Befragung fungiert vor diesem Hintergrund in vielen Fällen als Vorstufe zur formalisierten Gefährdungsbeurteilung.

Die durchgeführte Befragung kann dabei als Ausgangspunkt für den ersten Schritt der Gefährdungsbeurteilung – die Erfassung der Belastungen – genutzt werden. Dies ist auch deshalb sinnvoll, da bei den Beschäftigten durch eine erneute Befragung eine Befragungsmüdigkeit aufkommen könnte, die die Qualität des Antwortverhaltens in der Regel schmälert. Bei diesem eher pragmatischen Weg hat es sich bewährt, die Ergebnisse der aktivierenden Befragung durch Beschäftigteninterviews bzw. Gespräche zu ergänzen, die einen tieferen Einblick in die Belastungssituation Einzelner ermöglichen.

Aktivierend kann dieser Ansatz auch für die betrieblichen Gesundheitsschützer selbst sein, wenn sie aus der Befragung Handlungsmöglichkeiten für sich selbst entwickeln können. Deshalb macht es Sinn, auch Fragen zu Informations- oder Unterweisungsdefiziten zu stellen, die auf die Arbeit von Arbeitssicherheit und Betriebsrat zurückzuführen sind. Auch die Meinungsäußerung der Beschäftigten – im Gegensatz zur nüchternen Beschreibung der Arbeitssituation – kann hier

1	Welche Bedingungen am Arbeitsplatz treffen für Sie zu? (Bitte jeweils ein Kreuz!)	ja	eher ja	eher nein	nein
	Ich werde ausreichend für meine Tätigkeit geschult/qualifiziert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Meine Tätigkeit ist abwechslungsreich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ich stehe unter hohem Leistungsdruck.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ich bemerke eine ständige Leistungsverdichtung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ich habe genügend eigenen Entscheidungsspielraum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Die internen Arbeitsabläufe in meinem Bereich sind gut organisiert. (z.B. Rotationen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Die Pausenregelung wird eingehalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Der kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP) führt häufig zu Veränderungen, die den Stress erhöhen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ich fühle mich durch die Leistungseinschätzung unter Druck gesetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ich habe oft das Gefühl, erschöpft und ausgebrannt von der Arbeit nach Hause zu kommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ich habe oft das Gefühl, dass die Qualität meiner Arbeit nicht wahrgenommen und gewürdigt wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Die Unternehmensleitung informiert die Mitarbeiter ausreichend und rechtzeitig über aktuelle Entwicklungen und Entscheidungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ich kann im Unternehmen offen sagen, was ich denke.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ich erhalte irgendeine Form der Anerkennung bei guten Arbeitsleistungen (z.B. Lob, Motivation).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ich nehme mindestens einmal pro Jahr an einer Weiterbildung teil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Einmal im Jahr führt mein Vorgesetzter ein Personalentwicklungsgespräch mit mir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ich mache mir öfter Sorgen, meinen Arbeitsplatz zu verlieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ich glaube, meine jetzige Tätigkeit auch mit fortschreitendem Alter unter gesundheitlichen Gesichtspunkten bis zur Rente ausüben zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

wieder hilfreich sein: So kann beispielsweise der Betriebsrat Legitimation – bei hoher Zustimmung zur Aussage, der Betriebsrat solle sich stärker in Arbeits- und Gesundheitsschutzfragen einbringen – zur Neuausrichtung seiner Aktivitäten aus einer solchen Befragung ziehen.

In der letzten Zeit ist in einer Reihe von Einigungsstellenverfahren zur Gefährdungsbeurteilung zu beobachten, dass die Arbeitgeberseite versucht, die Arbeit der Einigungsstelle zu verzögern und mit allerlei Tricks „auf Zeit zu spielen“. Dies kann – je nach Kompetenz des Einigungsstellenvorsitzenden – dazu führen, dass sich solche Verfahren über drei Jahre hinziehen und sich das Problem auf eine rein rechtliche Ebene verlagert. Die Beschäftigten geraten dann in eine passive Zuschauerrolle. Derartige Strategien können und müssen mit einer betrieblichen Mobilisierungsstrategie beantwortet werden, bei der die aktivierende Befragung eine wichtige Rolle zur Politisierung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes spielen kann.

Weitere Informationen

Der vorliegende Artikel ist ein teilweise gekürzter und leicht bearbeiteter Vorabdruck aus dem „Handbuch Gesundheit & Beteiligung – Neue Instrumente für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz“ von Karina Becker, Ulrich Brinkmann, Thomas Engel und Rolf Satzer. Das Buch erscheint Ende 2010 im VSA-Verlag Hamburg (www.vsa-verlag.de). Die hier ausgewählten Auszüge aus dem Buch geben Antworten auf die Frage nach einer strategischen Hinführung zur Gefährdungsbeurteilung.