

**Erste Ergebnisse einer WSI-Betriebsrätebefragung
zu Gesundheitsbelastungen und Prävention am Arbeitsplatz**

Im Frühjahr 2004 befragte das WSI Betriebs- und Personalräte nach ihren betrieblichen Erfahrungen und Einschätzungen zu Gesundheitsbelastungen und Belastungsprävention an den Arbeitsplätzen ihrer Belegschaften. Bundesweit nahmen 2177 Betriebsräte und 1396 Personalräte an der Befragung teil. Ihre Antworten zeigen, dass die Anforderungen an die Beschäftigten gewachsen sind und ebenso die gesundheitlichen Gefährdungen, die Betriebe aber zu wenig und vor allem kaum ursachengerecht gegensteuern. Immerhin sind Arbeitgeber seit 1996 durch das veränderte Arbeitsschutzgesetz aufgefordert, die körperlichen und psychischen Arbeitsbelastungen am Arbeitsplatz im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung zu erfassen und so gering wie möglich zu halten. Aber nicht nur Arbeitgeber, auch Betriebsräte tun sich mit diesem Handlungsfeld schwer:

Aus früheren Betriebsrätebefragungen des WSI war schon bekannt, dass Betriebsräte sowohl mit gesundheitlichen Belastungen in ihren Belegschaften als auch mit der Gefährdungsbeurteilung Handlungs- und Umsetzungsschwierigkeiten haben. Daher sollte in der oben erwähnten Sonderbefragung intensiver der Frage nachgegangen werden,

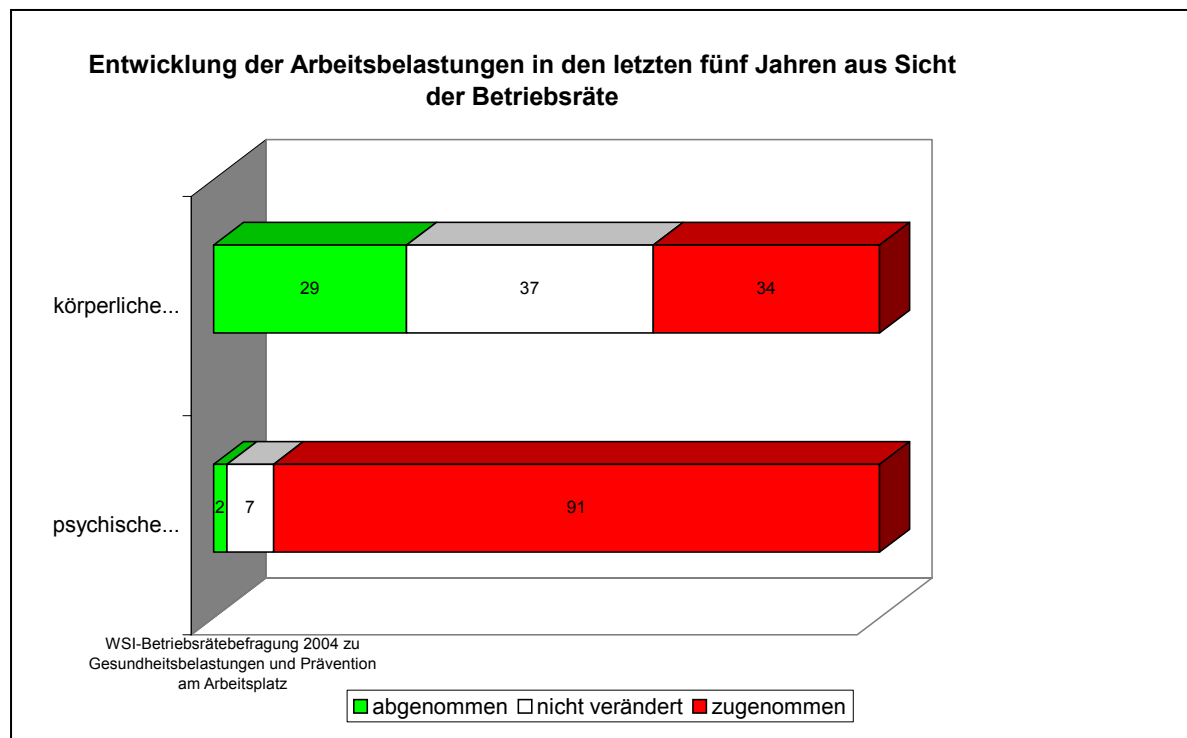
- welchen Stellenwert das Thema betriebliche Gesundheitsprävention in den Betrieben jeweils einnimmt,
- welche Handlungsmöglichkeiten (oder Gestaltungsansätze) Arbeitgeber und Betriebsräte bisher genutzt haben, um insbesondere Stress und psychische Fehlbelastungen in den Griff zu bekommen,
- auf welche betrieblichen Handlungsbarrieren beide Parteien beim vorbeugenden Gesundheitsschutz stoßen.

Die aktuellen Befragungsergebnisse bestätigen und verschärfen den früher gewonnenen Eindruck eines weit verbreiteten und zugleich unbewältigten betrieblichen Problems. Hier finden Sie die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst:

Einschätzung der Betriebsräte

Tatsächlich sind heute 91% der befragten Betriebsräte der Ansicht, dass in den letzten fünf Jahren psychische Arbeitsbelastungen wie Zeitdruck, Arbeitsintensität und Verantwortungsdruck zugenommen haben. Zugleich nehmen körperliche Belastungen nicht spürbar ab; mehr als ein Drittel der Betriebsräte beobachten sogar auch zunehmende körperliche Belastungen.

Schaubild 1



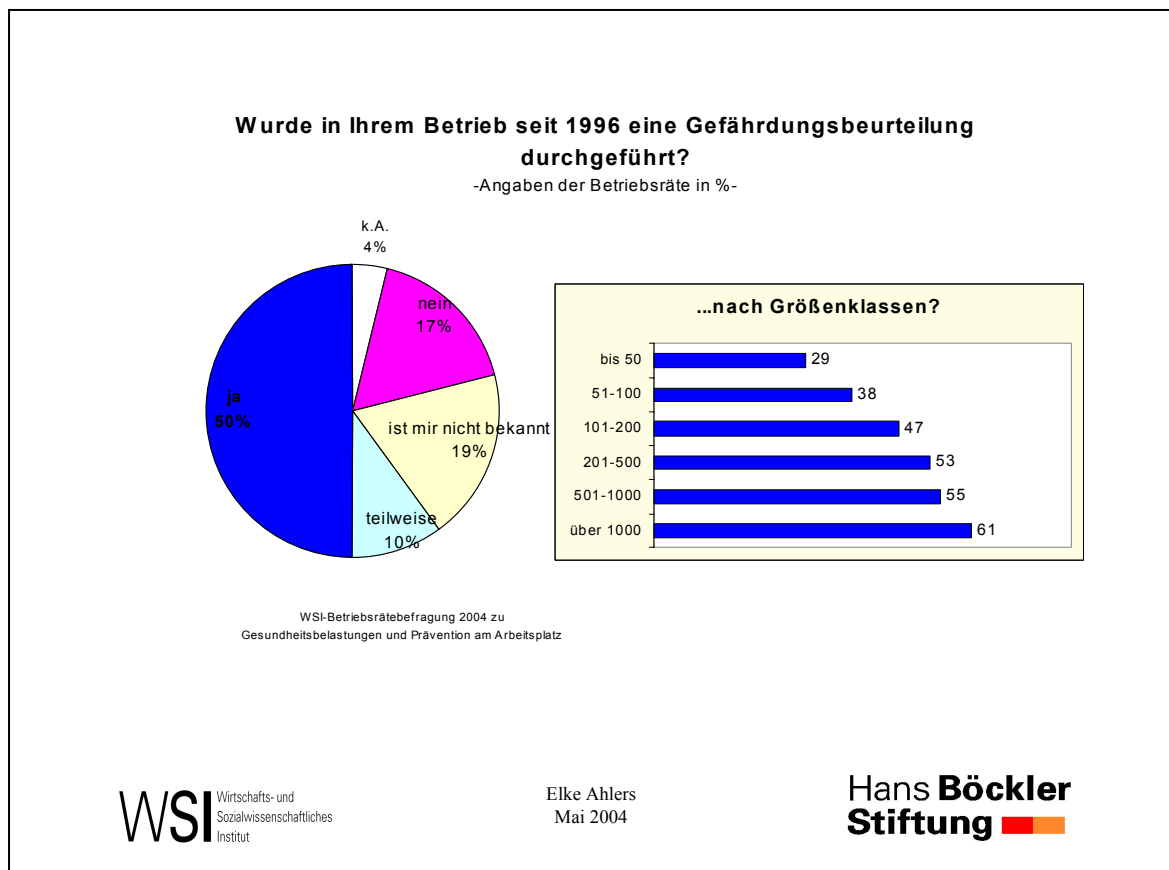
Dies ist ein Beweis für neue Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz - so wie es derzeit auch bundesweite Initiativen wie *INQA* der Bundesregierung (Initiative Neue Qualität der Arbeit) oder *Gute Arbeit* der IG Metall propagieren. Obwohl die WSI-Zahlen das vorhandene Problembewusstsein der betrieblichen Interessenvertretungen belegen, erstaunt zugleich, wie wenig bisher in den Betrieben getan wurde, um die Situation für die Beschäftigten zu verbessern. So haben nur 14% aller befragten Betriebe Betriebsvereinbarungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz - und dies sind in erster Linie nur die größeren Unternehmen.

Was geschieht in den Betrieben?

Die Betriebe bzw. die Arbeitgeber sind per Arbeitsschutzgesetz aufgefordert, für jeden einzelnen Arbeitsplatz Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen. Prüft man jedoch, wie oft diese in den Betrieben seit Gesetzeseinführung 1996 tatsächlich durchgeführt wurde, werden massive Schwächen deutlich. Nur die Hälfte (!) aller befragten Betriebe hat in den letzten acht

Jahren überhaupt eine Gefährdungsbeurteilung für die ganze Belegschaft durchgeführt. In weiteren 10% ist dies zumindest teilweise geschehen. Deutlich wird auch der Betriebsgrößeneffekt. In kleineren Betrieben ist noch nicht einmal in jedem 3. Betrieb eine Gefährdungsbeurteilung erfolgt.

Schaubild 2



Und trotz der gesetzlichen Vorgabe, auch psychische Arbeitsbelastungen zu erheben, werden diese darin kaum berücksichtigt. Lediglich 23% der Betriebe mit durchgeführter Gefährdungsbeurteilung haben psychische Belastungen ausdrücklich überprüft.

Schließlich wurde vom WSI auch die Frage gestellt, ob die aus den Gefährdungsbeurteilungen abgeleiteten Maßnahmen auch umgesetzt worden sind. Nach Auskunft der Betriebsräte war dies jedoch nur in jedem dritten Betrieb der Fall. Hier zeigt sich ein weiteres entscheidendes Manko.

Wie begegnen Betriebe konkret den Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz? Welche freiwilligen Maßnahmen ergreifen die Betriebe zur Heilung oder Vorbeugung?

Schaubild 3



46% der befragten Betriebsräte teilen mit, dass in ihrem Betrieb beschäftigtengerechte und damit tendenziell gesundheitsförderliche Arbeitszeitregelungen (u.a. Gleitzeitregelungen) angewandt werden. In 42% der Betriebe können die Beschäftigten in einem weiten Sinn bei der Arbeitsgestaltung (z.B. Ablauforganisation, Arbeitsumfeld, Schichtplangestaltung usw.) mitsprechen. Betriebssport wird in jedem dritten Betrieb angeboten. Dazu gesellen sich weitere verhaltenspräventive Maßnahmen wie Suchtprävention, Preisermäßigung für die Nutzung privater Fitnessstudios, Kommunikationstraining usw. Es zeigt sich, dass sich *verhaltenspräventive* Maßnahmen häufen, d.h. Maßnahmen, die am Verhalten des Mitarbeiters ansetzen – nicht an den Verhältnissen im Betrieb. *Verhältnispräventive* Maßnahmen dagegen haben zum Ziel, die Verhältnisse am Arbeitsplatz – die häufig die eigentlichen Verursacher von Gesundheitsbelastungen sind – zugunsten von mehr Gesundheit zu verändern. D.h. aus der Liste der am häufigsten durchgeführten Einzelmaßnahmen gibt es lediglich drei Maßnahmen zur Verhältnisprävention (rote Balken) – aber eine lange Reihe von Maßnahmen, welche die Problematik der zunehmenden Arbeitsbelastungen auf die Beschäftigten abwälzen und zudem für den Arbeitgeber kostengünstig sind.

Umsetzungsstand der Arbeits- und Gesundheitsschutzvorgaben

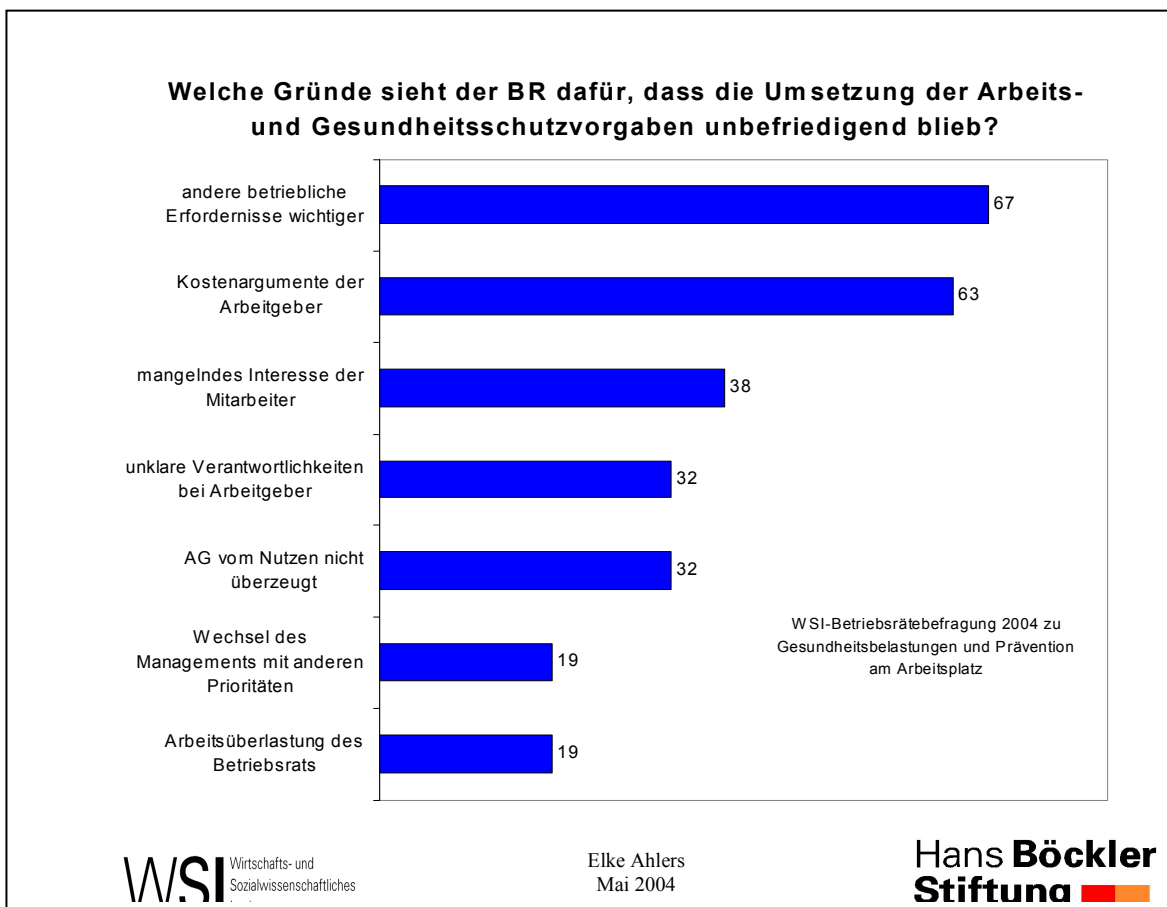
Es tut sich also noch recht wenig in deutschen Betrieben beim Gesundheitsschutz; selbst gesetzliche Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes sind nur spärlich umgesetzt. Und so nehmen die Betriebsräte dies auch wahr. Der Umsetzungsstand der Gesundheitsschutzvorgaben bezüglich körperlicher Belastungen wird von den Betriebsräten eher zwiespältig eingeschätzt. Dagegen wird der Umsetzungsstand hinsichtlich der psychischen Belastungen als äußerst schlecht bezeichnet.

Umsetzungsbarrieren

Eine weitere Frage lautete, wo denn die eigentlichen Umsetzungsbarrieren im betrieblichen Gesundheitsschutz liegen? Was blockiert das Handeln der Akteure? Aus den Gründen, die die Betriebsräte selbst dafür angeben, zeichnen sich zwei große Konfliktbereiche ab:

- (1) Zunächst scheinen andere betriebliche Erfordernisse für Arbeitgeber und Beschäftigte wichtiger zu sein als der Gesundheitsschutz. Z. B. gibt ein großer Prozentsatz der befragten Betriebsräte in einer Kontrollfrage an, dass der Betrieb von massivem Personalabbau bedroht ist oder war. Wenn dem so ist, dann erklärt sich dadurch sowohl mangelndes Interesse der Mitarbeiter wie auch Arbeitsüberlastung des Betriebsrats zu Lasten des Gesundheitsschutzes.
- (2) Der zweite große Konfliktbereich erwächst aus dem Kostenargument, das die Arbeitgeber gegen Gesundheitsschutz anführen und vor allem eher kostenträchtige ursachenorientierte Vorbeugungsmaßnahmen betrifft. Viele Betriebsräte führen auch an, dass ihre Arbeitgeber vom Nutzen einer Gesundheitsprävention nicht überzeugt sind. Es muss offen bleiben, ob dies ein durchgehend eigenständiges Unterlassungsmotiv der Arbeitgeber ist oder nicht zumindest teilweise vom Kostenargument mit geformt wird.

Schaubild 4



Beide Konfliktbereiche machen in der aktuellen Diskussion über Deregulierung und mehr Eigenverantwortung der Betriebe deutlich, wie labil eine auf Freiwilligkeit basierende betriebliche Gesundheitsförderung ist. In einem Umfeld, das heute im wesentlichen von kurzfristigem ökonomischem Denken geprägt wird, sind freiwillige betriebliche Gesundheitskonzepte vermutlich leicht zum Scheitern verurteilt.

Weitere Ergebnisse der WSI-Sonderbefragung folgen....

Bei Rücksprachen und Fragen wenden Sie sich bitte an:
Dr. Claus Schäfer, Tel. 0211/7778 205
Email: claus.schaefer@boeckler.de