

MAX GERAY

Gefährdungsbeurteilung bei John Deere Mannheim

In zähen Verhandlungen mit dem Management gelang es dem Betriebsrat des Traktorenherstellers John Deere in Mannheim nach über zwei Jahren, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die die psychischen Belastungen berücksichtigt. Ausschlaggebend für den Erfolg war eine flexible Herangehensweise des Betriebsrats: Er griff eine im Konzern ohnehin geplante Belegschaftsbefragung auf und nutzte einen Teil des dazu verwendeten Fragebogens für die Gefährdungsbeurteilung.

Nach jahrelangen Gesprächen und Verhandlungen wurde im Sommer 2007 bei der Firma John Deere in Mannheim eine Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes unterzeichnet. Vorausgegangen war u. a. ein Beschluss des Betriebsrats im Jahre 2005, die Einigungsstelle anzurufen, der allerdings nicht ausgeführt wurde

bzw. nicht ausgeführt werden musste. Die Besonderheit dieser Betriebsvereinbarung besteht darin, dass Teile einer weltweiten, alle zwei Jahre im gesamten John Deere Konzern durchgeführten Befragung der Mitarbeiter als anonyme Grobanalyse zur Ermittlung psychischer Belastungen bzw. Fehlbelastungen genutzt wird.



Der John Deere Konzern fertigt Maschinen für die Landwirtschaft und artverwandte Bereiche. Im Werk in Mannheim werden Schlepper für den europäischen Markt gefertigt. Die auffälligen grasgrünen Traktoren mit den gelben Felgen können in vielfältigen Ausführungen und Variationen einschließlich elektronischer Navigation geliefert werden.

Wie in vielen anderen US-Konzernen spielt die Arbeitssicherheit aufgrund der im US-amerikanischen Recht verankerten Schadensersatzforderungen auch im Werk Mannheim eine besondere Rolle. Hierüber bestanden zwischen Betriebsrat und Firmenleitung keine Differenzen, da die Arbeitssicher-

heit und der traditionelle Arbeitsschutz sowohl aus Sicht der Firmenleitung wie aus Sicht des Betriebsrats einen hohen Standard erreicht hat, der auch beibehalten werden soll. Die Streitpunkte bezogen sich auf die Frage der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung und der Erfassung der psychischen Belastungen.

Der Weg zu Gefährdungsbeurteilung und Betriebsvereinbarung

Die IG Metall Mannheim engagiert sich für ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen in den Betrieben ihres Organisationsbereiches, seit es das Arbeitsschutzgesetz gibt. Das Werk Alstom Power Generation in Mannheim war eines der ersten in der Bundesrepublik, welches über ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg und eine Einigungsstelle eine Betriebsvereinbarung erzielt hatte. Neben anderen Unternehmen der Metallbranche im Mannheimer Raum hatte auch der Betriebsrat der Firma John Deere das Thema Gefährdungsbeurteilung thematisiert.

Infolge der kontroversen Diskussion zwischen den Betriebsparteien über die Frage der Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung kam der Abschluss der vom Betriebsrat vorgeschlagenen Betriebsvereinbarung über eine längere Zeit nicht wirklich vorwärts. Im Betriebsratsgremium selbst war die Frage der Anrufung einer Einigungsstelle wiederum Gegenstand kontroverser Diskussion. Als schließlich ein entsprechender Beschluss im Gremium gefasst wurde, entstand die Idee, vor Umsetzung des Beschlusses einen Arbeitsschutzexperten von außen zu engagieren. Mit dessen Hilfe sollte doch noch eine innerbetriebliche Einigung gefunden und damit die Einberufung einer Einigungsstelle – die auch von Teilen des Betriebsrates nicht wirklich erwünscht war – vermieden werden.

Vermittlung und Abschluss einer Betriebsvereinbarung

Mit Unterstützung des vom Betriebsrat vorgeschlagenen und von beiden Betriebsparteien akzeptierten außerbetrieblichen Arbeitsschutzexperten konnten nach rund einem Jahr die Gespräche über die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung abgeschlossen werden. Basis hierfür waren die Verhandlungen und Ausarbeitungen, die bereits in den Jahren zuvor geleistet worden waren.

Zwei Kernpunkte waren Gegenstand der „Vermittlungs“-Verhandlungen gewesen. Während die Einigung über die Bildung einer paritätischen Kommission zur Steuerung der Gefährdungsbeurteilung recht schnell erzielt werden konnte, bestanden zwischen den Betriebsparteien erhebliche Differenzen im Vorgehen zur Analyse und Erfassung psychischer Fehlbelastungen.

Der Betriebsrat orientierte sich am Beispiel Alstom Power Generation und wollte eine eigenständige Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend dem Fragebogen, der bei Alstom Power Generation eingesetzt wird. Dieser Fragebogen wird bereichsbezogen anonym von den Beschäftigten ausgefüllt, unter Wahrung des Datenschutzes und aktiver Mitwirkung der Datenschutzbeauftragten ausgewertet und zeigt den Handlungsbedarf in den

Anhang zur Betriebsvereinbarung

Fragebogen zur Erfassung psychischer Fehlbelastungen im Rahmen der Mitarbeiterbefragung

Folgende Fragen werden zur Grobanalyse bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Gefahren herangezogen:

- ▶ Ich würde John Deere als guten Arbeitgeber weiterempfehlen
- ▶ Dieses Unternehmen fördert meine Fähigkeiten in Bezug auf die Leistung bei der Arbeit optimal.
- ▶ Wie würden Sie das Arbeitsklima in Ihrer Arbeitsgruppe bewerten?
- ▶ Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beteiligung an Entscheidungen, die Ihren Arbeitsplatz betreffen?
- ▶ Wie zufrieden sind Sie mit den Bedingungen an Ihrem Arbeitsplatz z. B. Lärm, Licht, Ausstattung?
- ▶ In meiner Arbeitsgruppe/Abteilung sind die notwendigen Voraussetzungen (Personal, Finanzen, Ausstattung etc.) gegeben, um Qualitätsarbeit zu leisten.
- ▶ Es wird genügend unternommen, um die Meinungen und Einstellungen der Mitarbeiter zu erfahren.
- ▶ Ich verfüge über genügend Informationen, um meine Arbeit gut ausführen zu können.
- ▶ Die Menschen, mit denen ich arbeite, behandeln mich mit Respekt.
- ▶ In meiner Arbeitsgruppe/Abteilung herrscht ein Arbeitsklima, in dem unterschiedliche Sichtweisen geschätzt werden.
- ▶ Wenn ich Fragen habe oder Hilfe benötige, steht mir mein Vorgesetzter zur Verfügung.
- ▶ Mein Vorgesetzter kann gut mit den unterschiedlichsten Mitarbeitern zusammenarbeiten.
- ▶ Bei John Deere wird mir die Gelegenheit gegeben, meine Fähigkeiten und Kenntnisse zu verbessern.
- ▶ Mein Vorgesetzter fördert und unterstützt mich in meiner Entwicklung.
- ▶ Ich erhalte regelmäßig Feedback, das mir hilft, meine Leistung zu verbessern.
- ▶ Die Arbeitsbelastung bei meiner Tätigkeit ist vertretbar.
- ▶ Die Personen in meinem Arbeitsumfeld werden vor Gesundheits- und Sicherheitsrisiken geschützt.
- ▶ Meine Arbeit gibt mir das Gefühl, das ich etwas erreiche.
- ▶ Ich werde fair und gleich wie andere Kollegen behandelt.
- ▶ Es ist schwer für mich, mit der von mir erwarteten Arbeitsleistung Schritt zu halten.

entsprechenden Bereichen. Die Gemeinsame Kommission als Steuerungsgremium kann bei Bedarf zusätzliche Feinalysen vornehmen.

Kompromiss über die Befragung der Belegschaft

Demgegenüber lehnte die Firmenleitung eine solche Befragung mit dem Argument ab, dass ohne alle zwei Jahre konzernweit eine interne Befragung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stattfinde, in der die abzufragenden Themen bereits enthalten seien. Eine zweite Befragung ähnlichen Inhalts sei nicht nur eine Doppelung des Aufwandes, sondern sei auch für die Beschäftigten eine zusätzliche Anforderung.

Der vom John Deere Management in den USA weltweit eingesetzte Fragebogen enthält rund 70 Fragen zu Einstellungen der Beschäftigten zu ihrem Arbeitgeber, zum Führungsver-

DER AUTOR
Dr. Max Geray



leitet das Büro für Arbeitsschutz und Betriebsökologie in Hamburg, www.buero-fuer-arbeitsschutz.de. Kontakt: max.geray@buero-fuer-arbeitsschutz.de

halten, zur Arbeitszufriedenheit usw. Er wird alle zwei Jahre wiederholt, in den USA ausgewertet und liefert Ergebnisse für den Gesamtkonzern wie für die einzelnen Werke. Die Lösung des Problems gelang durch die Vereinbarung, 20 Fragen aus dem 70 Fragen umfassenden Konzernfragebogen speziell hervorzuheben und für die Ermittlung der psychischen Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu nutzen.

Konzernfragebogen wurde zur Erfassung psychischer Fehlbelastungen genutzt

In den „Vermittlungs“-Verhandlungen wurden diese 20 Fragen aus dem Gesamtkatalog des Konzernfragebogens herausgearbeitet. Diese Fragen entsprachen inhaltlich ungefähr dem vom Betriebsrat ursprünglich vorgeschlagenen Fragebogen, methodisch war jedoch die Zuordnung dieser Fragen als Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG so noch nicht ersichtlich. Deshalb wurden eine spezielle Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vorfeld der Befragung und die zusätzliche Kennzeichnung der für die Gefährdungsbeurteilung relevanten Fragen vereinbart. Die spezielle Auswertung dieser Fragen zur Nutzung für die Gefährdungsbeurteilung konnte im Rahmen der Gesamtauswertung mitgeliefert werden, so dass die Steuerungsgruppe aus der Analyse mögliche Handlungsbedarfe und Maßnahmen für entsprechende Bereiche ersehen bzw. erarbeiten kann. Eine möglicherweise zusätzlich benötigte Feinanalyse bzw. Vorort-Gespräche sollen aus den Befragungsergebnissen ebenfalls abgeleitet werden.

Inhalte und Regelungen in der Betriebsvereinbarung

Die Kernpunkte der Betriebsvereinbarung lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- ▶ Gründung eines paritätisch besetzten Teams (PAGA – Paritätischer Gesundheitsschutzausschuss) mit je drei Vertretern des Betriebsrats und der Geschäftsführung sowie beratenden Personen als Steuerungsgremium des Gefährdungsbeurteilungsprozesses.
- ▶ Regelung zu Unterweisungen – unterteilt in Grund- bzw. aufgabenbezogene Unterweisungen.
- ▶ Beurteilung der Arbeitsbedingungen aufgeteilt in physikalisch-technischen Arbeitsschutz und in psychische Gefährdungen.
- ▶ Verfahrensmethoden für den Bereich technischer Arbeitsschutz und die Mitarbeiterbefragung für den Bereich der psychischen Belastungen.
- ▶ Information und Rechte der Beschäftigten.
- ▶ Anhänge.

Resümee

Trotz sehr unterschiedlicher Ausgangslage konnten sich Geschäftsführung und Betriebsrat schließlich auf eine Betriebsvereinbarung einigen. Vorausgegangen war eine jahrelange kontinuierliche Arbeit der für Arbeitsschutz zuständigen Mitglieder im Betriebsrat. Unternehmensführung und Betriebsrat gehen davon aus, mit der gewählten Vorgehensweise die Basis für eine gute Gefährdungsbeurteilung gelegt zu haben, um nicht nur die rechtlichen Vorgaben zu erfüllen, sondern auch eine Verbesserung des Gesundheitsschutzes bezüglich moderner Arbeitsbelastungen zu erzielen.

Weitere Informationen

Die Betriebsvereinbarung befindet sich auf der Website www.buero-fuer-arbeitsschutz.de (→ Für die Praxis)