

# Stress- Terror für die Seele

## Ganzheitliche GFA/GFB als betriebliche Antwort

# Übersicht

- 1. Vorbemerkungen
- 2. Durchsetzung der GFA/GFB
- 3. Drei Ziele
- 4. Drei Mittel
- 5. Drei Hindernisse
- 6. Drei Erfolge
- 7. Übersicht psychische Gefährdungen
- 8. Übersicht Maßnahmen
- 9. Eckpunkte für Vorgehensweise
- 10. Schlussfolgerungen
- 11. Abschlussbemerkungen

# 1. Vorbemerkungen

---

**„In der einen Hälfte des Lebens opfern wir die Gesundheit, um Geld zu erwerben,  
in der anderen opfern wir Geld, um die Gesundheit wieder zu erlangen.  
Und während dieser Zeit gehen Gesundheit und Leben von dannen.“  
(Voltaire, 1694-1778)**

## 2. Durchsetzung der GFA/GFB

---

### Vorbedingungen für Erfolg

- Handlungsfähigkeit des BR
- Inhaltliche Qualifizierung
- Unterstützung durch IG Metall
- Durchhaltevermögen
- Konfliktfähigkeit
- Einbeziehung der Belegschaft

# 3. Drei Ziele

- **Erstellung einer fortlaufenden Dokumentation aller im Arbeitsleben erfahrenen physischen und psychischen Gefährdungen**
- **Beseitigung/Minimierung aller aktuellen Gefährdungen**
- **Sensibilisierung aller KollegInnen für die Gesundheitsgefährdungen am Arbeitsplatz**



## 4. Drei Mittel

- **1. Qualifizierte Betriebsvereinbarung (bzw. Einigungsstellenspruch)**
- **2. Arbeitsfähige Strukturen**
- **3. Umsetzbare und überprüfbare Prozesse**

# 4.1 Qualifizierte Betriebsvereinbarung (bzw. EinigungsstellenSpruch)

## **Betriebsrats-INFO**

Datum: 19.10.2000

**Nachrichten für die Beschäftigten  
bei ALSTOM Power**

### **Unsere Gesundheit – doch kein bloßer Kostenfaktor! Einigungsstelle bestätigt unsere Rechte**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Am 10. Oktober 2000 hat die vom Betriebsrat beantragte Einigungsstelle einen wegweisenden Spruch gefällt.

ALSTOM Power Mannheim-Käfertal wird dadurch als erstes Unternehmen in der BRD verpflichtet, unsere Arbeitsplätze systematisch auf gesundheitliche Gefährdungen und Belastungen zu untersuchen und dabei die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten. Auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) müssen dann Maßnahmen eingeleitet werden, um den Schutz unserer Gesundheit zu fördern und (auch psychische) Belastungen abzubauen.

In der über 100-jährigen Geschichte der Arbeitsschutzgesetzgebung haben wir zum ersten Mal eine wirkliche Chance, bei arbeitsbedingten Erkrankungen konkrete Forderungen an das Unternehmen beziehungsweise die Berufsgenossenschaft zu stellen. Dazu dient die Dokumentation der Arbeitsplatzbedingungen durch die Gefährdungsanalyse.

Beauftragte des Unternehmens müssen Euch gemäß Arbeitsschutzgesetz und Bildschirmarbeitsverordnung informieren und schulen. Danach werdet Ihr Fragebogen zu den Gefährdungen und Belastungen an Euren Arbeitsplätzen erhalten. Über den genauen Ablauf werden wir Euch rechtzeitig informieren.

Seit 4 Jahren hat der Betriebsrat von der Geschäftsleitung gefordert, das seit 1996 geltende Arbeitsschutzgesetz zum vorbeugenden Gesundheitsschutz aller Beschäftigten und die ebenfalls gültige Bildschirmarbeitsverordnung unter Mitwirkung des Betriebsrates umzusetzen.

Die Unternehmensleitung war hierzu jedoch zu keiner Zeit bereit.

Erst mit dem Spruch der Einigungsstelle vom 10. Oktober 2000 haben wir diese Blockade durchbrechen können. Jetzt gilt es zu handeln. Für unsere Gesundheit!

**Betriebsrat ALSTOM Power  
Mannheim-Käfertal** 19.10.2000

16.07.2014

## 4.2 Arbeitsfähige Strukturen





# 4.3 Umsetzbare und überprüfbare Prozesse

GFA Terminplanung													
Zeitraum 2010-2013													
	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	
2010										Vorbereitung TPSNPD u. TTTMC	Ums. TPSNPD-L u. TTTMC	Ums. PSDE	
										Vorb. PSDE	Vorb. HR4		
2011	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	
	Ums. TPSNPD-L u. TTTMC		Vor TPMRN-H		Umsetzung TPMRN-H			Umsetzung TPMRN-T			Umsetzung TPMRN-M		
	Ums. HR4 2. Lehrjahr			Umsetzung PSDE		Vor. TPMRN-T		Vor TPMRN-M		Vorb. HR4		Ums. HR4	
2012	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	
	Vor APER		Umsetzung APER			Vor. TPMRN-S/L		Umsetzung TPMRN-S/L			Umsetzung TPSN..		
	U. TPMRN-M		Vor. TPMRN- F/I		Umsetzung TPMRN-F/I			Vorb. TPSN..			Vorb. IT-SSC		Ums. IT-SSC
	Ums. HR4	Vorb TPMRN	Umsetzung TPMRN - Büro ( Rest)			Vorb Sh.Ser.		Umsetzung Sh. Service / ADAG + PR			Vorb. HR4	Ums. HR4	
2013	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	
	Ums. IT-SSC		Umsetzung TPSN..		Umsetzung PTP + PAS (APG-PAC APG-STP....APG-TY...)			Gesamt- auswertung			Start 5. GFA		
	Ums. HR4		Vorb. PTP+PAC										

16.07.2014



## 5. Drei Hindernisse

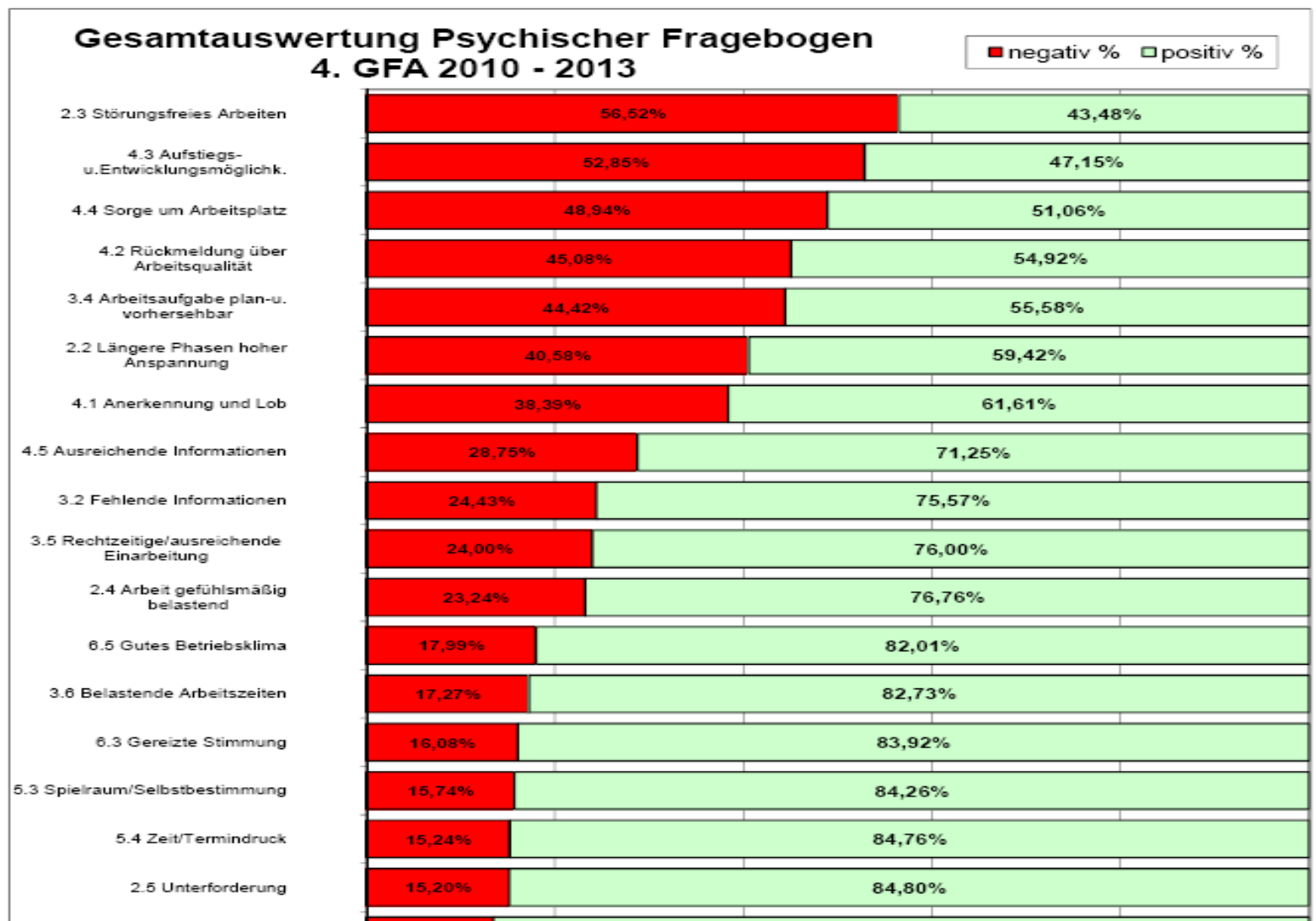
- **Politische Blockade der Geschäftsleitung**
- **Mangelnde Kooperation im Lenkungsgremium der GFA/GFB**
- **Fehlende Erfahrungen und nicht vorhandene Instrumente für langfristige Projektarbeit**



## 6. Drei Erfolge

- **1. Fortlaufende schriftliche Dokumentation der Gefährdungen für unsere Kolleginnen und Kollegen**
- **2. Umsetzung von bisher über 4509 Einzelmaßnahmen im Bereich der physischen Gefährdungen**
- **3. Umsetzung von bisher über 645 Einzelmaßnahmen im Bereich der psychischen Gefährdungen**

# 7. Übersicht psychische Gefährdungen

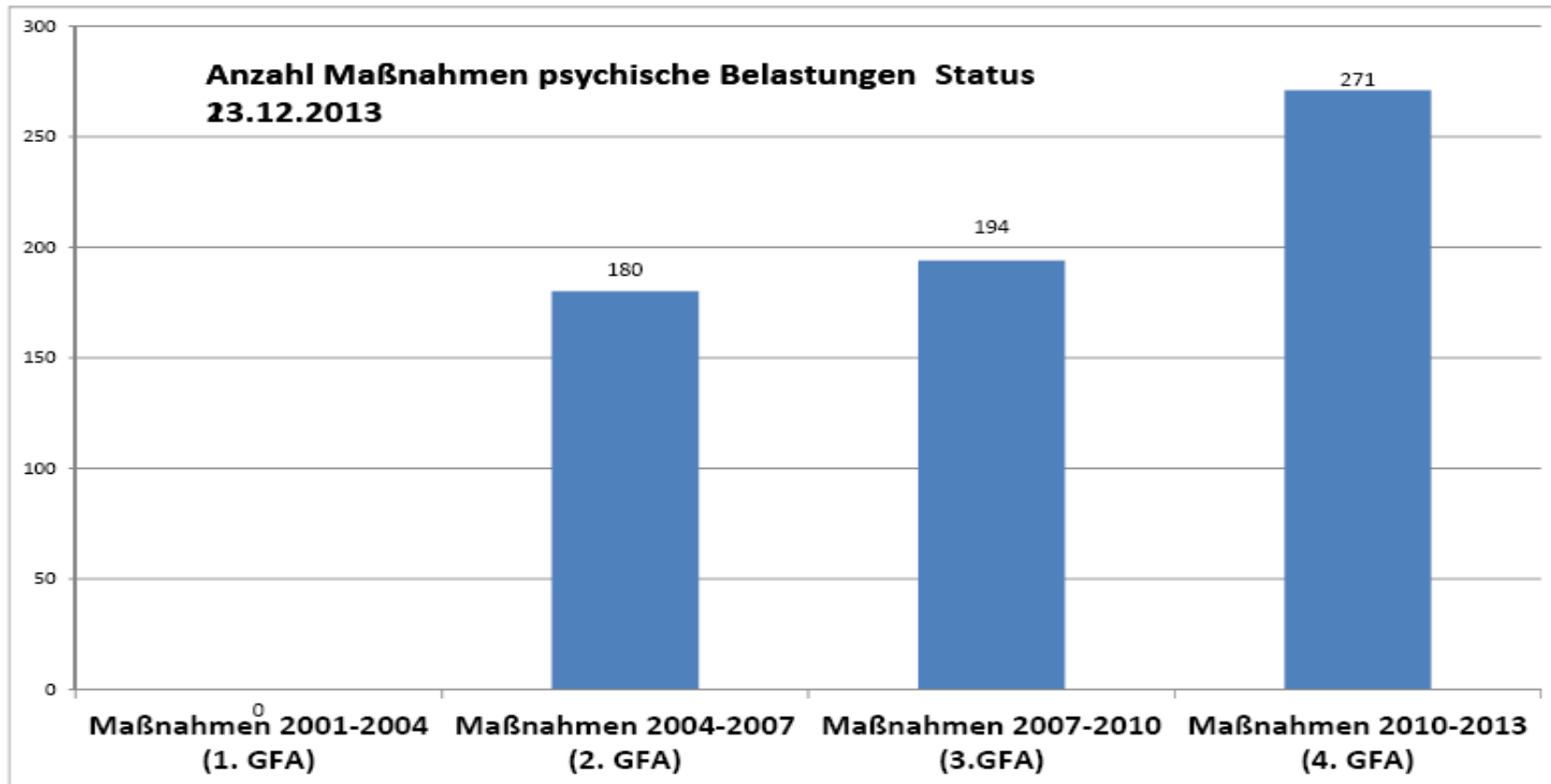


16.07.2014

# 7. Übersicht psychische Gefährdungen

- **Kein störungsfreies Arbeiten 57% (65%)**
- **Fehlende Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten 53% (59%)**
- **Sorge um Arbeitsplatz 49% (31%)**
- **Keine Rückmeldung zur Arbeitsqualität 45 % (46%)**
- **Nicht planbare Arbeiten 44 % (44 %)**
- **Längere Phasen hoher Aufmerksamkeit 41% (85%)**
- **Keine Anerkennung und Lob 38% (45%)**

# 8. Übersicht Maßnahmen



# 8. Übersicht Maßnahmen gegen psychische Gefährdungen

- **durch mangelhaftes Führungsverhalten:**  
Schulungen Personalentwicklung, Änderung von Aufgabengebieten
- **durch schlechte Kommunikation:**  
Verbesserung des Informationsflusses
- **durch falsche Arbeitsorganisation:**  
Verbesserung von Prozessen und Ressourcen

# 9. Eckpunkte für Vorgehensweise

- Klare und eindeutige Regelung einer verbindlichen Vorgehensweise in BV
- Kurzer, verständlicher Fragebogen
- Sichern der absoluten Anonymität des Abfrage- und Auswertungsverfahrens
- Einbeziehung DatenschutzkoordinatorIn
- Abfragegruppen größer/gleich 30 Personen
- Einzelbefragung und Gruppenbefragung
- Start mit einem „einfachen“ Bereich
- Unterweisung der Beschäftigten



# 9. Eckpunkte für Vorgehensweise

- **Verbindliche Maßnahmenfestlegung und Umsetzung**
- **Wirkungskontrolle unter Einbeziehung der Beschäftigten**
- **ACHTUNG: Ohne strikte Wahrung der Anonymität unweigerliches Scheitern des gesamten Projektes.**
- **Ein langer Atem und Geduld sind unabdingbar!**

# 10. Schlussfolgerungen

## Negativ:

- Weiterbestehen der Rahmenbedingungen trotz GFA/GFB
- Blockade des ArbSchG durch Managementsysteme wie EHS (Environment, Health and Safety) **oder OHSAS** (Occupational Health and Safety Assessment Series)
- Aufhebung von Maßnahmen durch ständige Umbauten, Umzüge oder Organisationsänderungen oft in Verbindung mit Arbeitsplatzvernichtung



# 10. Schlussfolgerungen

## Positiv:

- **Durch GFA/GFB kontinuierlicher, dokumentierter und überprüfbarer Prozess des ganzheitlichen Gesundheitsschutzes**
- **Breite Akzeptanz (Fragebogenrücklauf 87 % bzw. 84 %)**
- **Aktive Einbeziehung und Sensibilisierung unserer KollegInnen**

# 11. Abschlussbemerkungen

- „Nie sollst Du so tief sinken, von dem Kakao, durch den man Dich zieht, auch noch zu trinken.“
- Deshalb ganzheitliche GFA:  
Gesundheit Fordert Aktionen!
- Unsere Aktionen!
- Denn: „Es gibt nichts gutes, es sei denn man[n/frau] tut es.“  
(Zitate: Erich Kästner.)