

Leitfaden für Betriebsbesuch

ZIELE UND GRÜNDE

Arbeit ist zentraler Bestandteil unseres Lebens. Neben den wirtschaftlichen Notwendigkeiten ist Arbeit auch Teilhabe und Bestätigung. Wir besuchen Menschen bei ihrer täglichen Arbeit. Wir bekommen die Arbeitsbedingungen hautnah mit. Wir wollen von den Beschäftigten erfahren, wie belastend bzw. zufriedenstellend diese sind. Ge-

rade in Zeiten der Wirtschaftskrise haben Beschäftigte Angst ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Wir können uns vor Ort ein Bild machen.

Wir können mit den Akteuren im Betrieb ins Gespräch kommen. Wir nehmen die unterschiedlichen Positionen von Geschäftsleitung, Personalleitung und Betriebsrat wahr.

Gespräche mit Menschen in der Arbeitswelt geben uns Impulse für unse-

re Arbeit und helfen uns, Abläufe und Zusammenhänge in den Betrieben und der Wirtschaft zu verstehen.

Wir erreichen Menschen mit unseren Angeboten, die sonst kaum Kontakt zu uns aufnehmen. Wir sehen die Menschen im Betrieb als Teil unserer Gemeinde.

Der nachfolgende Fragenkatalog versteht sich als Empfehlung.

Betriebsrundgang

SICHERHEIT

Tragen Sie keine offenen Schuhe oder Schuhe ohne Fersenriemen. Oft werden heiße und scharfe Materialien verarbeitet, die am Boden liegen können. Berühren Sie keine Maschinen oder Vorrichtungen, falls Sie Produkte in die Hand nehmen wollen, fragen Sie vorher.

GESPRÄCH

Fragen Sie Beschäftigte nach ihren Arbeitsbedingungen und nach den besonderen Anforderungen ihrer Tätigkeit. Fragen Sie nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, nach Arbeitszeiten und Schichtmodellen.

Sprechen Sie über Lärm, Zeitdruck, Monotonie, schwere Lasten, Verletzungsgefahren und Zwangshaltungen.

AUGEN OFFEN HALTEN!

Achten Sie auf ...

- ▶ die Gestaltung der Arbeitsplätze, Geschwindigkeit der Maschinen, Umwelteinflüsse: Staub, Lärm, Licht, Schmutz, Nässe, Unfallgefahr
- ▶ das Verhältnis Mensch - Maschine: Wer bestimmt den Takt?
- ▶ die Beanspruchung: Augen, Hände, Wirbelsäule, Sachverstand

Achten Sie auf Ihren Weg, oft verengen Paletten den Weg, Stapler haben Vorfahrt.

Sprechen Sie Beschäftigte nur an, wenn der Produktionsablauf das gefahrlos möglich macht.

Sprechen Sie über Arbeitszufriedenheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Achten Sie auf die Gestaltung des „eigenen Arbeitsplatzes“ und auf die Kommunikation mit KollegInnen und Vorgesetzten.

Fragen Sie nach Sonntagsarbeit und Einhaltung der Pausen.



Foto: Microsoft Clip Gallery

- ▶ das Verhalten der Beschäftigten untereinander
- ▶ die Sozialstruktur: Alter der Beschäftigten, Männer-/Frauenanteil, MigrantInnen
- ▶ die Aushänge am Arbeitsplatz, im Treppenhaus

www.kda-bayern.de

Das Gespräch danach mit Unternehmensleitung und Betriebsrat

FRAGEN ZUM UNTERNEHMEN

- ▶ Zusammensetzung der Belegschaft: Frauen, Männer, Arbeiter/innen, Angestellte, MigrantInnen, Jugendliche, Auszubildende, Un- und Angelernte, Anteil der Leiharbeiter/innen, Anteil Befristete, Schwerbehinderte, Pendler/innen.
- ▶ Welche Rechtsform hat das Unternehmen?
- ▶ Gibt es neben dem Hauptbetrieb noch Zweigbetriebe? Wo?
- ▶ Was produziert das Unternehmen? Wie ist die Absatzlage?
- ▶ Gibt es Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf?
- ▶ Gibt es Vereinbarungen zur Konfliktregelung?
- ▶ Gab es in letzter Zeit Kurzarbeit, Entlassungen, Einstellungen? Werden Überstunden geleistet?
- ▶ Gab es größere Umorganisationen, arbeitsplatzsparende Rationalisierungsmaßnahmen?
- ▶ Welche Verhaltensnormen gibt es im Betrieb?
- ▶ Haben Betriebsräte und Unternehmensleitung Erwartungen an die Kirche?
- ▶ Wo liegen die Schwerpunkte der Arbeit des Betriebsrats? Welches sind die derzeit drängendsten Probleme?

ARBEITSBEDINGUNGEN

- ▶ Arbeitszeitregelungen: Schichtarbeit, gleitende Arbeitszeit, Überstunden, Arbeitszeitkonten?
- ▶ Gibt es Zeiterfassungssysteme, Kontrollen beim Verlassen des Betriebes?
- ▶ Akkordarbeit?
- ▶ Umgang mit leistungsgeminderten Beschäftigten?
- ▶ Altersgerechte Regelungen?
- ▶ Umgang mit Konflikten?
- ▶ Können die Beschäftigten ihr Arbeitstempo selbst bestimmen? Von wem wird es sonst bestimmt? Welche Bemühungen gibt es, die Arbeitsbedingungen zu verbessern?
- ▶ Wie hoch ist der Krankenstand?
- ▶ Wie ist das Betriebsklima? Sind in den letzten Jahren Veränderungen festzustellen, z.B. aufgrund wirtschaftlicher Krisen, Rationalisierungsmaßnahmen?

LOHN UND SOZIALLEISTUNGEN

- ▶ Nach welchem System wird entlohnt (z.B. Akkord, Zeitlohn, Beteiligung, Leistungslohn, Bonuszahlungen)?
- ▶ Unterliegt das Unternehmen einer Tarifbindung?
- ▶ Welche Sozialleistungen und Sozialeinrichtungen gibt es (z.B. Betriebsrente, Wohnungen, Kantine, Kindergarten)?



Foto: Norbert Feulner

Impressum:
Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt
in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern
Gudrunstr. 33, 90459 Nürnberg
Tel.: 0911 / 43 100-227, Fax: -230
E-Mail: kda@kda-bay.de
Internet: www.kda-bayern.de
Verantwortlich: Pfr. Dr. Johannes Rehm
Gestaltung: Norbert Feulner