

## **Körperliche Arbeitsbelastung**

### **Von Walter Mugler und Rainer Salm**

*ERA In der Industrieproduktion sind körperliche Belastungen immer noch weit verbreitet. Betriebsräte nutzen die Einführung einer Belastungszulage, um mehr Entgeltgerechtigkeit mit Belastungsabbau zu verbinden.*

#### **DARUM GEHT ES**

1. Die ERA-Belastungszulage macht die immer noch große Bedeutung körperlicher Belastungen in der Industrie sichtbar.
2. Durch mehr Kostentransparenz entsteht für Arbeitgeber ein Anreiz zum Belastungsabbau.
3. Betriebsräte spielen eine wichtige Rolle, um sowohl Entgeltgerechtigkeit als auch Abbau vor Bezahlung durchzusetzen.

Die Zunahme psychischer Belastungen beherrscht die öffentliche Diskussion. Aber zumindest in den Produktionsbereichen der Industrie werden weiterhin in bemerkenswertem Umfang körperliche Belastungen festgestellt und Zulagen zu deren Abgeltung bezahlt. Zehn Jahre nach Einführung des neuen Entgelttarifvertrages (ERA) in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs wurden die Langzeitwirkungen dieser Tarifreform ausgewertet.<sup>1</sup> In einem Teilprojekt untersuchten wir die mit ERA eingeführte Belastungszulage.<sup>2</sup> Sie ersetzt die vorherigen Belastungslohngruppen und betrifft wie vorher die Belastungsarten Lärm, Muskelbelastungen, Umgebungsbelastungen und Reizarmut. Psychische Belastungen konnten nicht als entgeltwirksam vereinbart werden.

#### **Verbreitung von Belastungszulagen**

Unsere Auswertung einer Parallelbefragung von Betriebsräten und Personalmanagern<sup>3</sup> zeigt in Verbindung mit über 20 Fallstudien und der Verdienststatistik des Arbeitgeberverbandes folgendes Bild:

- In 72 Prozent der Betriebe wurden inzwischen eigenen Belastungsbewertungen für die Zulagenermittlung durchgeführt.
- In 62 Prozent der Betriebe werden Belastungszulagen bezahlt, in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sogar in drei Viertel der Betriebe (vgl. Grafik auf Seite 43).
- Belastungszulagen werden fast ausschließlich in Produktionsbereichen bezahlt, dort allerdings jetzt auch für Angestellte.
- 30 Prozent der Beschäftigten in Produktionsbereichen erhalten Belastungszulagen (bezogen auf Betriebe, in denen Zulagen ermittelt und bezahlt wurden). Die Zulagen konzentrieren sich bei gehobenen Anlerngruppen und niedrigen Facharbeitergruppen. Teilweise erhalten auch höhere Fachkräfte, Meister und akademisch Ausgebildete Zulagen.

- In 62 Prozent der Betriebe wird die erste der vier möglichen Zulagenstufen am häufigsten vergeben. In 28 Prozent der Betriebe wird die zweite Stufe am häufigsten vergeben.
- Der Anteil der Beschäftigten mit Zulagen hängt stark von der Teilbranche ab: Autoindustrie und Maschinenbau liegen im Durchschnitt, Elektrotechnik und Feinmechanik deutlich darunter. Gießereien und Stahlverformung liegen deutlich darüber, nur dort werden auch die vierte und fünfte Belastungsstufe ausbezahlt.
- 84 Prozent der Betriebe bezahlen Zulagen wegen Lärm, 55 Prozent wegen Muskel- und 53 Prozent wegen Umgebungsbelastungen (z. B. Schmutz/Öl, Hitze/Kälte, Gase/Staub, Blendung/Lichtmangel, Unfallgefahr/Schutzkleidung). Reizarmut spielt nur in 10 Prozent der Betriebe eine Rolle.
- 51 Prozent der Betriebe nahm bereits Änderungen an den Zulagen vor, entweder durch neue oder wegfallende Belastungen oder weil Beschäftigte reklamierten. Das Bewertungssystem wird somit gelebt.

### **Körperliche Belastungen als wichtiges gewerkschaftliches Handlungsfeld**

In den Tarifverhandlungen hatten die Arbeitgeber argumentiert, dass eine Belastungszulage keinen Sinn mache, weil körperliche Belastungen in der Industrie nur noch in Ausnahmefällen eine Rolle spielen. Der Befund, dass aktuell bei einem Drittel der Produktionsbeschäftigten bezahlungswirksame Belastungen bestehen zeigt, dass die IG Metall gut beraten war, dies tarifliche Handlungsfeld nicht aufzugeben. Bezahlte Belastungszulagen sind einerseits ein gutes Maß für tatsächlich vorhandene Belastungen. Allerdings gibt es eine Dunkelziffer von nicht erhobenen oder nicht als entgeltwirksam bewerteten Belastungen vor allem dort, wo Betriebsräte dies nicht einforderten. Da in der Hälfte der Betriebe unter 250 Beschäftigten keine Belastungsermittlungen stattfanden, vermuten wir gerade dort eine Erhebungslücke, weil in Kleinbetrieben häufig weder im Betriebsrat noch beim Arbeitgeber spezialisierte Personen und entsprechende Abläufe für die Belastungserhebung vorhanden sind. Für Gewerkschaften und Betriebsräte zeigen die überraschend hohen Belastungsanteile einerseits, dass es (auch aus Geldgründen) notwendig ist, sich um das Thema körperliche Belastungen in der Produktion zu kümmern. Die aktuell zu beobachtende Fokussierung auf psychische Belastungen wird den realen Bedingungen in den meisten Betrieben nicht gerecht.

Andererseits zeigen unsere Ergebnisse aber auch Schwierigkeiten im Handlungsfeld körperlicher Belastungen. Da der Anteil der Produktionsbeschäftigten abnimmt, verliert das Thema in vielen Gremien an Bedeutung. Befragte Betriebsräte berichteten auch, dass die Kompetenz für körperliche Belastungen in den Gremien ein personengebundenes Expertenthema und oft vom Aussterben bedroht ist. Unsere Umfrageergebnisse zeigen auch, dass im Betriebsratsgremium der Arbeits- und Gesundheitsschutz einen sehr hohen Stellenwert hat, die Belastungsbewertung für die ERA-Belastungsvergütung dagegen einen sehr niedrigen. Eine bessere Zusammenarbeit zwischen Entgeltpolitikern und Arbeitsschützern in den Interessenvertretungen könnte hier notwendig und erfolgversprechend sein.



Beschäftigte in Produktionsbetrieben sind oft Umgebungsbelastungen wie Hitze ausgesetzt. Hierfür gibt es

von 53 Prozent der Betriebe Zulagen.

### **Betriebliche Belastung neu bewertet**

Aus Anlass der ERA-Einführung mussten die im Betrieb vorhandenen Belastungen neu bewertet (und dafür teilweise erstmals systematisch erfasst) werden, um sie den tariflichen Zulagen-Stufen »mittlere« (nicht zulagenfähig), »höhere« (erste Stufe) und »hohe« Belastung (zweite Stufe) zuzuordnen. Meist wurde diese Erhebung nur in vermuteten Problembereichen, in einem Viertel der Betriebe aber flächendeckend durchgeführt. In 36 Prozent der Betriebe gab es dabei eine Verknüpfung mit der Gefährdungsbeurteilung. Da für die Stufenzuordnung in ERA nur beim Lärm ein eindeutiger Schwellenwert mit Messverfahren vorgeschrieben ist (über 82 bzw. 86 dB(A)), mussten auslegbare Begriffe wie »mittelschwere Arbeit in ungünstiger Körperhaltung« betrieblich konkretisiert werden. Dafür wurden unterschiedliche Wege beschritten: 38 Prozent der Betriebe benutzten die vorhandenen Belastungspunkte nach dem alten Tarifvertrag, um die neuen Stufen zu ermitteln. Zur Ermittlung und Bewertung der Muskelbelastungen wurden in 39 Prozent der Betriebe arbeitswissenschaftliche Checklisten der Leitmerkmalmethoden (s. Erklärung in Randspalte) benutzt. In 32 Prozent der Betriebe wurden eigene Betriebsvereinbarungen über den die Konkretisierung der Zulagenermittlung abgeschlossen. In Betrieben mit über 500 Beschäftigten machten sogar fast die Hälfte von dieser tariflich vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch (vgl. Grafik). In solchen Betriebsvereinbarungen wurden beispielsweise die Ermittlungsverfahren oder die Umrechnungsfaktoren vereinbart, mit denen die alten Belastungspunkte oder die Gefährdungsstufen der Gefährdungsbeurteilung in Zulagenstufen umgewandelt werden. Dabei wurden kreative betriebsspezifische Lösungen gefunden. In einem Elektro-Unternehmen setzte beispielsweise der Betriebsrat eine Änderung der Erhebungsmethode durch, sodass auch durch Belastung kleiner Muskelgruppen bei kurzzyklischen Montagetätigkeiten Zulagenstufen erreicht wurden und nicht nur durch schweres Heben und Tragen.

#### **GUT ZU WISSEN**

- Die Zulagenermittlung kann mit der Gefährdungsbeurteilung körperlicher Belastungen verbunden werden.
- Betriebsvereinbarungen konkretisieren häufig die Bewertung der tariflichen Belastungsarten.
- Abbauvorbezahlung findet vor allem dann statt, wenn Betriebsräte und Arbeitgebervertreter eine gemeinsame Arbeitsgrundlage finden.
- Erfolgreich sind Betriebsräte dann, wenn Arbeitsschützer und Entgeltpolitiker gut zusammenwirken.

#### **LEITMERKMALMETHODE**

Die Leitmerkmalmethode ist ein Werkzeug zur Ermittlung der tatsächlich (objektiv) vorhandenen physischen Arbeitsbelastung. Derzeit existieren drei Leitmerkmalmethoden für die Belastungsarten »Heben, Halten und Tragen von Lasten«, »Ziehen und Schieben von Lasten« und »manuelle Arbeitsprozesse«.

(Quelle: Wikipedia)

### **Gelungener Systemwechsel...**

Im alten Tarifvertrag konnte die Lohngruppe durch Belastungspunkte um bis zu drei Entgeltgruppen erhöht werden (von insgesamt zwölf). Dies hatte zwei Nachteile: 1. Es war ungerecht, weil die gleiche Belastung für Angelernte zu wesentlich niedrigeren Geldbeträgen führte als für Facharbeiter (wegen der im oberen Bereich höheren Entgelt-Abstände zwischen den Lohngruppen). Der Unterschied konnte bis zu

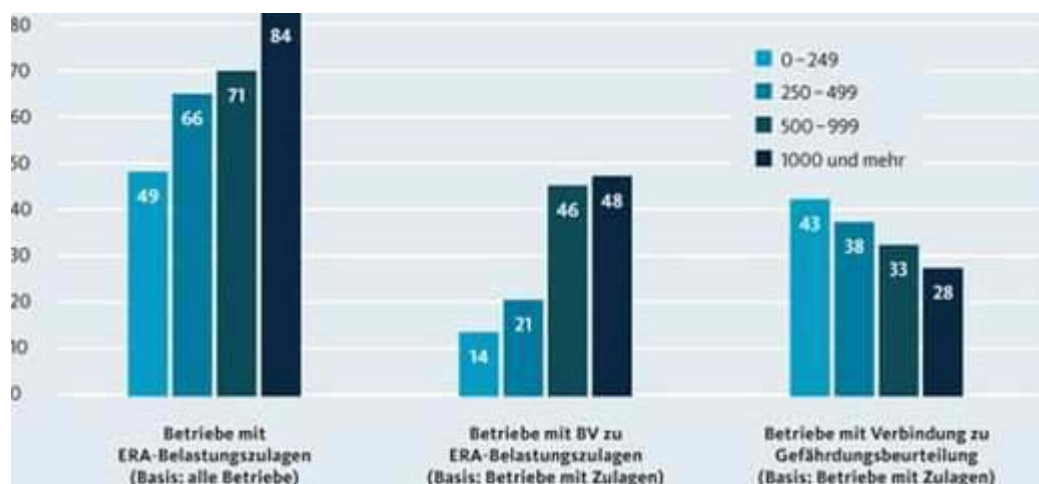
400 € betragen. 2. Die teilweise hohen Geldbeträge verschärften den Zielkonflikt zwischen Belastungsabbau und Entgeltsicherung, zumal den Beschäftigten der Belastungsanteil am Entgelt meist nicht bekannt war. Durch ERA wurde eine für alle Entgeltgruppen gleiche Belastungszulage eingeführt, die für eine Belastungsart eine oder maximal zwei Stufen von je 75 € umfasste, für mehrere Belastungsarten kann die Summe maximal vier Stufen erreichen, in Gießereien fünf. Durch diese Deckelung wurde der genannte Zielkonflikt etwas entschärft. Erstmals waren solche Zulagen auch für Angestellte möglich. Obwohl mit dem Systemwechsel teilweise schmerzhaft Entgeltänderungen verbunden waren, zeigen sich die Betriebsräte in der Umfrage überwiegend zufrieden mit der Realisierung des Grundsatzes »gleicher Geldbetrag für gleiche Belastung« durch die neue Zulage.

### ... Ziel bleibt: Abbau vor Bezahlung

Betriebsräte berichten, dass Beschäftigte den Abbau der Zulage dann akzeptieren, wenn der Belastungsabbau für sie deutlich spürbar ist und wenn sie am Prozess beteiligt waren. Hilfreich ist dabei, dass mit der transparenten Zulage den Beschäftigten der Belastungsanteil am Entgelt jetzt bekannt ist.

Auch auf Arbeitgeberseite führt die neue Zulage zu mehr Kostentransparenz und damit zu einem Anreiz zum Belastungsabbau. Es gibt Beispiele, in denen der Abbau von Belastung zum Bestandteil von Zielvereinbarungen für Führungskräfte wurde. Ein Personalverantwortlicher sagte uns: »Vorgesetzte, bei denen zu viel Geld für Belastungszulagen ausgegeben wird, bekommen Probleme mit ihrem Chef.« Zu selten wird allerdings schon in der Planungsphase neuer Produktionsanlagen ein Belastungsscheck vorgenommen, der die Belastungskosten berücksichtigt – auch wenn der Arbeitgeberverband das Motto »Vermeidung vor Bezahlung« ausgegeben hat.

#### GRAFIK ZUR AUSWERTUNG



Quelle: Eigene Darstellung

Ein Problem sind Scheinentlastungen aus Entgeltgründen. Wenn der Lärm um 1 dB(A) unter die Zulagenschwelle gedrückt wird, ist für die Beschäftigten die Entlastung kaum spürbar. Problematisch können auch Rotationsregelungen zwischen belasteten und weniger belasteten Arbeitsplätzen sein, wenn im betrieblichen Alltag die Rotation immer wieder nicht stattfinden kann, aber die Zulage entfällt. Werden Betriebsräte hier aktiv, haben sie mit der Wiedereinführung der Zulage ein gutes Drohpotential, um eine spürbare Entlastung tatsächlich durchzusetzen.

### Kooperation ist möglich und nötig

Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeberseite und Betriebsrat bei der Belastungsbewertung wird in der Umfrage von beiden Seiten besonders häufig als gut oder sehr gut eingeschätzt, deutlich häufiger als beim Grund- oder Leistungsentgelt. Nur in 10 Prozent der Betriebe gab es häufig Konflikte. Grundlage dafür ist offenbar die von beiden Seiten vertretene Linie »Abbau vor Bezahlung« und das gemeinsame Interesse an Entgeltgerechtigkeit, hinter dem Verteilungskonflikte in den Hintergrund treten. Unterstützt wird die Kooperation auch durch einen Wechsel der Akteure auf der Arbeitgeberseite: In vielen Betrieben ermitteln jetzt die Arbeitsschützer die Belastungszulage, während die früheren Belastungslohngruppen von den Lohnspezialisten des Personalbereiches ermittelt wurden. Mehrfach wurde berichtet, dass beide Seiten gemeinsam versuchen, die Vorgesetzten zum Belastungsabbau zu drängen. So wurde beispielsweise für einen Kranfahrer im Hochregallager eine Zulage wegen Reizarmut verabredet, nur um den Vorgesetzten zu einer Rotation mit der weniger isolierten Arbeit in der Kommissionierung zu drängen. Auf Seite der Betriebsräte bleibt allerdings häufig die starke Arbeitsteilung zwischen Arbeitsschützern und »Lohnschlossern« erhalten. Dadurch wird die Chance vergeben, die »Entgeltpeitsche« auch für den Arbeitsschutz zu nutzen. Besonders erfolgreich sind Betriebsräte dann, wenn Arbeitsschützer und Entgeltpolitiker gut zusammenwirken.



**Walter Mugler,**

arbeitsorientierter Forscher und Berater, IMU-Institut Stuttgart. [wmugler@imu-institut.de](mailto:wmugler@imu-institut.de)



**Rainer Salm,**

arbeitsorientierter Forscher und Berater, IMU-Institut Stuttgart. [rsalm@imu-institut.de](mailto:rsalm@imu-institut.de)

Beide waren als Gewerkschaftssekretär bzw. BR-Vorsitzender an Konzeption und Einführung von ERA beteiligt.

---

[1] Ergebnisübersicht in R. Bahn Müller/M. Hoppe: »Ten years after« in WSI-Mitteilungen 8/2016, S. 631 – 640.

[2] Das Teilprojekt Belastungsbewertung wurde vom IMU-Institut Stuttgart als Projektpartner des Forschungsinstituts für Arbeit, Technik und Kultur an der Uni Tübingen bearbeitet.

- [3] Zur besseren Lesbarkeit zitieren wir hier nur Daten aus der BR-Umfrage. Die Daten der PM-Befragung bestätigen in allen hier zitierten Fragen unsere Befunde. Detaillierte Daten werden demnächst veröffentlicht als Studie der Hans-Böckler-Stiftung.









