

vollständig von der Arbeit freistellen lässt. Relativ unproblematisch ist die soziale Absicherung bei teilweiser Freistellung. Hier liegt eine Teilzeitbeschäftigung vor. Es bleibt bei einer entsprechenden Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten und Arbeitslosenversicherung.

Die Teilzeit kann sich allerdings bei den ArbeitnehmerInnen auswirken, welche bisher wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht kranken- und pflegeversicherungs-pflichtig waren. Wenn das aller Voraussicht nach erzielte Gehalt unter die entsprechende Grenze fällt, wird der Arbeitnehmer versicherungspflichtig. In einem solchen Fall kann sich der betroffene Arbeitnehmer von der Versicherungspflicht zugunsten einer bestehenden privaten Kranken- und Pflegeversicherung befreien lassen, wobei ein entsprechender Antrag hierfür innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Pflegezeit zu stellen ist.

Bei einer vollständigen Freistellung muss zwischen den einzelnen Versi-

cherungen unterschieden werden. Bei Inanspruchnahme der Pflegezeit entfällt sofort die Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung. Es gibt z. B. im Gegensatz zur Inanspruchnahme von Elternzeit kein beitragsfreies Fortbestehen. Das hat die Konsequenz, dass, wenn die Pflegeperson nicht durch den Ehepartner im Rahmen einer Familienversicherung mitversichert ist, sich der pflegende Arbeitnehmer entweder freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder privat kranken- und pflegeversichern lassen muss. Aus § 44 a SGB XI ergibt sich allerdings dann gegenüber der Pflegekasse ein Anspruch auf Beitragszuschuss in Höhe des Mindestbeitrages, der von freiwillig in der Krankenversicherung versicherten Personen zu entrichten ist.

Für Beschäftigte, welche durch die vollständige Inanspruchnahme der Pflegezeit auch unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze fallen und somit versicherungspflichtig werden, gilt das oben für die teilweise Freistellung Erläuterte.

Etwas anders stellt sich die Situation hinsichtlich der Rentenversicherung dar. Wer einen Pflegebedürftigen nicht erwerbsmäßig mindestens 14 Stunden wöchentlich in seiner häuslichen Umgebung pflegt, ist versicherungspflichtig. Dabei spielt es keine Rolle, wenn der Pflegend auch das Pflegegeld erhält. Die Anmeldung zur Rentenversicherung erfolgt durch die Pflegekasse.

Aufgrund des neu geschaffenen § 44 a Abs. 2 SGB XI in Verbindung mit § 26 Abs. 2 b SGB III sind Pflegepersonen grundsätzlich arbeitslosenversicherungspflichtig, um einen ununterbrochenen Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung zu gewährleisten. Die entsprechenden Beiträge werden von der Pflegekasse entrichtet.

Wer also eine vollständige Befreiung zur Ausübung der Pflegezeit in Anspruch nimmt, ist vom Grundsatz her sozialversicherungsrechtlich relativ gut abgesichert.



MAX GERAY/JÜRGEN REUSCH

Vom Krankenrückkehrgespräch zum präventiven Arbeitsschutz – Gefährdungsbeurteilung bei AEG Rothenburg

Ein Paradigmenwechsel von schlechtem zu gutem Arbeitsschutz wurde bei AEG in Rothenburg durchgesetzt. Der Weg war für beide Betriebsparteien nicht leicht. Die Mitbestimmung mit dem Instrument Einigungsstelle konnte helfen. Inzwischen wird schon erkennbar, dass sich der eingeschlagene Weg insbesondere für die Beschäftigten, das Unternehmen und die betriebliche Interessenvertretung lohnen wird.

Seit Jahren waren Krankenrückkehrgespräche ein zentraler und täglich praktizierter Bestandteil der Personalpolitik bei AEG Hausgeräte GmbH in Rothenburg ob der Tauber. Bei den Beschäftigten waren sie unbeliebt, führten zu Einschüchterung und verbreiteten Angst. Das u. a. auch deswegen, weil sie in etlichen Fällen genutzt wurden, um krankheitsbedingte Kündigungen vorzubereiten und durchzusetzen. Nur: Den hohen

Krankenstand von rund 10% konnten sie nicht reduzieren, obwohl sicherlich manche Beschäftigte in nicht gesundem Zustand zur Arbeit erschienen. Vor nunmehr vier Jahren, nämlich 2005, entschlossen sich Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung, eine andere Vorgehensweise durchzusetzen. Um sich über ihre einschlägigen Rechte und Handlungsmöglichkeiten zu informieren, organisierten sie ein Tagesseminar mit einem

externen Experten. In den nachfolgenden Beratungen gelangte der Betriebsrat zu mehreren Beschlüssen:

Initiative des Betriebsrats

Der Betriebsrat wandte sich in einem Brief an die Unternehmensleitung mit der Aufforderung, die Krankenrückkehrgespräche umgehend auszusetzen, u. a. mit dem Hinweis, dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zur Führung von Kran-

kenrückkehrgesprächen (BAG – 1 ABR 22/94) nicht beachtet worden waren.

Der Betriebsrat forderte die Unternehmensleitung auf, die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen und auf diese Weise die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die sei auch ein Beitrag, den Krankenstand zu reduzieren. Der Unternehmensleitung bot der Betriebsrat an, bei der Gefährdungsbeurteilung aktiv mitzuwirken.

Operatives Vorgehen des Betriebsrats bei Krankenrückkehrgesprächen

Für den Fall, dass die Krankenrückkehrgespräche nicht ausgesetzt würden und weiterhin stattfänden, entwickelte der Betriebsrat zusammen mit seinem externen Berater, Max Geray vom Büro für Arbeitsschutz Hamburg, eine Vorgehensweise in mehreren Schritten. Darüber wurde die Unternehmensleitung auch in Kenntnis gesetzt. Diese Schritte sahen vor:

- ▶ **Erstens:** Meldet sich eine Beschäftigte/ein Beschäftigter beim Betriebsrat, weil sie/er zu einem Krankenrückkehrgespräch aufgefordert wurde, schlägt der Betriebsrat dem entsprechenden Vorgesetzten einen Termin binnen zehn bis 14 Tagen vor.
- ▶ **Zweitens:** Während dieser Zeit begutachtet der Betriebsrat den Arbeitsplatz der/des jeweiligen Beschäftigten und legt ihr/ihm nahe, während des Krankenrückkehrgesprächs den Betriebsrat reden zu lassen und sich selbst zurückzuhalten.
- ▶ **Drittens:** Es nehmen zwei Betriebsratsmitglieder an dem Krankenrückkehrgespräch teil.
- ▶ **Viertens:** Zu Beginn des Krankenrückkehrgesprächs fragt der Betriebsrat zuerst nach der dokumentierten Gefährdungsbeurteilung zum Arbeitsplatz der/des Beschäftigten, u. a. auch nach der Erfassung der psychischen Belastungen usw. (siehe Frageliste des Betriebsrats zum Krankenrückkehrgespräch auf dieser Seite).
- ▶ **Resultat:** Das Krankenrückkehrgespräch war mit der ersten Frage des Betriebsrats nach der dokumentierten Gefährdungsbeurteilung schon beendet. Denn

der Vorgesetzte wusste nicht, was eine Gefährdungsbeurteilung ist. Die Information über diesen Gesprächsablauf verbreitete sich im Betrieb ziemlich schnell.

Einigungsstelle zur Klärung der Mitbestimmung

Da die Unternehmensleitung die Krankenrückkehrgespräche weiterführen wollte, rief sie die Einigungsstelle an. Daraufhin beantragte der Betriebsrat 2006 seinerseits eine Einigungsstelle, um zu klären, welche Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung notwendig sei. Gleichzeitig legte er ein Konzept für eine ganzheitliche Vorgehensweise vor. Das Arbeitsgericht Nürnberg legte beide Einigungsstellen zur Klärung der Sachverhalte zusammen.

Der Betriebsrat zog als Beisitzer und juristischen Berater den Hamburger Rechtsanwalt Jens Gäbert und als Berater für arbeitswissenschaftliche Fragen Max Geray vom Hamburger Büro für Arbeitsschutz hinzu. (Gäbert hatte u. a. schon 2004 vor dem Bundesarbeitsgericht die beiden bekannten BAG-Entscheidungen zur Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung und 2008 die BAG-Entscheidung zum Individualrecht der Beschäftigten auf eine Gefährdungsbeurteilung erstritten – siehe Arbeit & Ökologie-Briefe 7/2004, Seite 7; 8-9/2007, Seite 54-55; 10/2007, Seite 37-39 und Gute Arbeit. 4/2009, Seite 27-29).

Die Verhandlungen zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat in der Einigungsstelle waren über einen langen Zeitraum aus unterschiedlichen Gründen zäh und ergebnislos. Dem Management wurde es nach mehreren Verhandlungsrunden durch den Vorsitzenden der Einigungsstelle untersagt, die Krankenrückkehrgespräche weiterzuführen. Neue Bewegung kam in den mühsamen Prozess, als der Arbeitspsychologe Professor Peter Richter von der TU Dresden das SGA-Verfahren – Screening Gesundes Arbeiten – (siehe Gute Arbeit. 11/2008, Seite 30-32) als eine geeignete Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung in der Einigungsstelle vorstellte. Ein

Krankenrückkehrgespräche – Frageliste des Betriebsrats

Leitfaden für Betriebsräte bei Krankenrückkehrgesprächen/ AEG-Hausgeräte GmbH Werk Rothenburg.

Gespräche nur nach vorheriger Terminvereinbarung und der Teilnahme von zwei Betriebsräten! (Der betroffene Mitarbeiter schweigt, und lässt den Betriebsrat für sich sprechen.) Fragen an die Geschäfts-/Personalabteilung:

- ▶ Wo ist die Gefährdungsbeurteilung (seit 1996/1997 Pflicht!) für den jeweiligen Mitarbeiter? (Bezug: § 5 ArbSchG – Arbeitsschutzgesetz)
- ▶ Wo ist die schriftliche Dokumentation (seit 1996/1997 Pflicht!) für den Mitarbeiter? (§ 6 ArbSchG)
- ▶ Wo sind die schriftlich festgelegten Schutzmaßnahmen (seit 1996/1997 Pflicht!) für den Mitarbeiter?
- ▶ Wie wurden die ganzheitlichen Unterweisungen durchgeführt? Welche Dokumentation gibt es darüber? (§ 12 ArbSchG)
- ▶ Wie werden die psychischen Belastungen in die Gefährdungsanalyse eingebunden? (§ 4 ArbSchG)
- ▶ Vorlage der schriftlichen Dokumentation für den genauen Arbeitsplatz des Mitarbeiters! (§§ 5 und 6 ArbSchG)
- ▶ Vorlage der Wirksamkeitskontrolle! (§ 3a ArbSchG)

Wechsel in Spitze der Unternehmensleitung führte zudem zu einer langsamen Annäherung der beiden Seiten. Eine Gefährdungsbeurteilung in einem Pilotbereich durch die Uni Dresden lieferte erste Ergebnisse.

Daraufhin wurde Ende 2008 das Team der Uni Dresden von der Unternehmensleitung mit den ersten Aufträgen für eine Gefährdungsbeurteilung betraut. Parallel dazu wurde das Einigungsstellenverfahren ausgesetzt, um eine konfliktfreie Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat, Unternehmensleitung und Uni Dresden bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Die Unternehmensführung hatte inzwischen auch mehrere Krankenkassen hinzuzogen, was sowohl vom Betriebsrat wie von der Uni Dresden unterstützt wurde.

DIE AUTOREN
Dr. Max Geray



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

Dr. Jürgen Reusch



Jg. 1947, Politikwissenschaftler, ist seit 1993 Redakteur der Arbeit & Ökologie-Briefe bzw. von Gute Arbeit.

Das SGA-Verfahren – Screening Gesundes Arbeiten

Das SGA-Verfahren wurde an der Technischen Universität Dresden entwickelt. Es bietet die Möglichkeit, körperliche und psychische Belastungen in ihrem Zusammenwirken zu erfassen und zu beurteilen und auf dieser Basis Maßnahmen zur Minimierung dieser Belastungen zu entwickeln (siehe Gute Arbeit, 11/2008, Seite 30-32). In dem Verfahren werden subjektive Einschätzungen der Beschäftigten zu ihren Arbeitsbedingungen und objektive Beobachtungen durch externe Fachleute miteinander kombiniert. Das Verfahren wurde schon in einer ganzen Reihe von Betrieben angewandt und hat sich bewährt.

Das SGA-Verfahren erlaubt mit Ja/Nein-Skalen eine Risikoanalyse von Belastungen am Arbeitsplatz und kann nach Schulung (1-2 Tage – nach Vorkenntnissen) direkt durch die für Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlichen Beschäftigten eingesetzt werden. Das Verfahren besteht aus vier Skalen (Arbeitskontrakt, physische Belastungen, psychische Belastungen, Arbeitsumgebungsbedingungen).

Von der Einigungsstelle zur betrieblichen Umsetzung

Die Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes wurden seither auf betrieblicher Ebene ohne die externen Beisitzer der Einigungsstelle weitergeführt. Ein Entwurf des Anwalts der Betriebsratsseite diente dabei als Vorlage. Somit konnte der Betriebsrat bei einer ruhenden Einigungsstelle verhandeln. Diese Verhandlungen führten zu einem Ergebnis, ohne dass die Einigungsstelle nochmals zusammentreten musste bzw. ohne dass eine der beiden Seiten das als notwendig erachtete.

Nachdem sich die betrieblichen Akteure darin einig geworden waren, für eine Gefährdungsbeurteilung das SGA-Verfahren zu nutzen, wurde es im Betrieb an einige Arbeitsplätzen getestet. Im Rahmen einer Pilotuntersuchung wurden durch die Unternehmensleitung und den Betriebsrat acht ganz unterschiedliche Arbeitsplätze aus dem Bereich der Fertigung ausgesucht und durch die

Arbeitspsychologen der TU Dresden gemeinsam mit dem Betriebsrat untersucht. Die Untersuchung fand Schicht übergreifend an zwei Tagen statt. Die Begleitung des Betriebsrats war wegen seiner Sachkenntnis im Unternehmen für die Untersuchungen eine große Unterstützung. Anschließend wurden die Ergebnisse ausgewertet und präsentiert. Diese Ergebnispräsentation bildete die Basis für geplante weiterführende Maßnahmen und detaillierte Fragestellungen und Feinanalysen.

Betriebsvereinbarung abgeschlossen

Parallel dazu verhandelte der Betriebsrat weiter mit der Unternehmensleitung über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Nach der Vorgeschichte der Einigungsstelle, so berichtet Betriebsrat Michael Trzybinski im Gespräch mit Gute Arbeit, ging plötzlich alles ganz glatt. Rechtsanwalt Jens Gäbert, der den Betriebsrat vertrat, hatte zusammen mit dem Gremium einen Entwurf ausgearbeitet. Im Dezember wurde er unterzeichnet und ist seither in Kraft. Dort heißt es: „Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist, die Verhandlungen über die Regelung der Gefährdungsbeurteilung abzuschließen und den Betriebsparteien den möglichst zügigen Beginn der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen im Betrieb zu ermöglichen“.

Die Betriebsparteien einigten sich darauf, das SGA-Verfahren zu benutzen. Der Beginn der Gefährdungsbeurteilung wurde auf September 2009 (spätestens) festgesetzt. Es wurde vereinbart, eine Reihenfolge der zu untersuchenden Betriebsbereiche festzulegen und danach vorzugehen. Die Beschäftigten waren vorab zu informieren. Für das eigentliche Verfahren wurde eine Gemeinsame Kommission gebildet, für die Arbeitgeberseite und Betriebsrat je maximal drei Personen benennen sollten. Die Kommission sollte eng mit dem Analyseteam von Professor Richter zusammenarbeiten. Als Aufgabe der Kommission wurde insbesondere festgehalten:

- ▶ „Festlegung von Zeitplan und Reihenfolge der Bereiche, in denen die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden soll;

- ▶ Begleitung der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen;
- ▶ Bewertung der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung;
- ▶ Festlegung von ergänzenden Feinanalysen, so weit erforderlich;
- ▶ Klärung von Dokumentationsfragen;
- ▶ Erstellen von Vorschlägen über die zu treffenden Maßnahmen;
- ▶ Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen.“

In einem Abschnitt der Betriebsvereinbarung wurde die Beteiligung der Beschäftigten in allen Schritten festgeschrieben. Auch die Maßnahmen der Dokumentation der Analyseergebnisse wurden festgehalten. Vor allem wurde vereinbart, dass der festgestellte Handlungsbedarf dokumentiert wird.

Gefährdungsbeurteilung in Pilotbereichen begonnen

Gleichzeitig wurde in diesem Jahr – nach Auswertung der ersten Pilotphase – der Prozess der Gefährdungsbeurteilung begonnen. Dazu, so berichtet Michael Trzybinski, haben sich die betrieblichen Akteure zunächst einmal in einer dreitägigen Informationsveranstaltung durch die Arbeitspsychologen der TU Dresden weiterqualifiziert, um das SGA-Verfahren im Betrieb selbst anwenden zu können. Alle Betriebsräte, Vorgesetzte auf der Arbeitgeberseite und Vertreter des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen und der AOK nahmen an der Schulung teil. Dann wurden in den gewerblichen Abteilungen des Betriebes unterschiedliche Bereiche für die weitere Untersuchung festgelegt.

Trzybinski präzisiert: „Insgesamt haben wir dann 35 ganz normale Arbeitsplätze umfassend untersucht. Da waren wir immer zu dritt vor Ort, haben jeden dieser Arbeitsplätze genau unter die Lupe genommen und die dort Beschäftigte befragt. Die Ergebnisse werden derzeit von den Dresdner Arbeitspsychologen ausgewertet.“ Danach, so Trzybinski, kommt der eigentlich schwierige Teil: Es müssen geeignete Maßnahmen vereinbart und dann auch umgesetzt werden. Manche, so steht zu erwarten, sind mit geringem Organisations- und Kostenaufwand umzusetzen,

manche sind wahrscheinlich auch aufwändiger. Das werde sich zeigen.

Obwohl die gründliche Auswertung erst noch gemacht werden muss, lässt sich aber auch jetzt schon einiges zu den Ergebnissen sagen. Wir haben ja, sagt Trzybinski, mit den Kolleginnen und Kollegen direkt gesprochen und konnten an Ort und Stelle sehen, welche Probleme sie besonders belasten. Die Befunde wurden in eine Ampelskala übertragen. Wenn die Ergebnisse im gelben oder gar roten Bereich waren, war klar, dass hier etwas geschehen muss. So zeigte sich z. B., dass viele KollegInnen gezieltere, konkretere Arbeitsanweisungen benötigten. Das verschaffte ihnen Arbeitserleichterung. In einigen Fällen konnte durch einfache ergonomische Veränderungen, z. B. mehr Beinfreiheit, körperliche Entlastung erreicht werden. Und was die psychischen Belastungen betrifft, ergänzt der Betriebsrat, war auch

ohne detaillierte Analyse zu erkennen, dass mangelnde Anerkennung für viele Beschäftigte ein zentrales Problem war – ein Problem, das durch Sensibilisierung von Vorgesetzten zu einem guten Teil lösbar ist.

Die ganze Belegschaft wurde zu psychischen Belastungen befragt

Parallel zu den intensiven Befragungen an den 35 Arbeitsplätzen verteilte das Analyseteam an alle 1200 Beschäftigten – KollegInnen im gewerblichen Bereich, Angestellte und Leiharbeiter – einen Fragebogen zur Erfassung der psychischen Belastungen. Die Beantwortung war freiwillig und anonym. Der Rücklauf lag bei gut über 50% – nicht berauschend, aber doch ok, meint Trzybinski. Wir haben, berichtet er, die Belegschaft vorab intensiv über die Aktion informiert, haben dazu z. B. auch die gewerkschaftlichen Vertrauensleute eingebunden, aber es zeigte sich doch, dass es zu dem Thema große

Hemmnisse und Verunsicherung gibt. Da bleibt also noch eine Menge zu tun. Jedenfalls sind die ausgefüllten Fragebögen jetzt ebenfalls beim Analyseteam der TU Dresden zur Auswertung.

Ergebnisse sowohl der Pilotbefragung an den 35 Arbeitsplätzen als auch der Fragebogenaktion wurden für Ende August/Anfang September angekündigt. Dann, so sagt Trzybinski, werden wir die nächsten Schritte vereinbaren.

Weitere Informationen

AEG Hausgeräte GmbH, Betriebsrat, Michael Trzybinski, Tel. 09861/69 43 14, michael.trzybinski@t-online.de; Büro für Arbeitsschutz und Betriebsökologie, Dr. Max Geray, Am Felde 2, 22765 Hamburg, Tel. 040/390 51 82, max.geray@buero-fuer-arbeitsschutz.de, www.buero-fuer-arbeitsschutz.de; RA Jens Gäbert, Bertelsmann & Gäbert, Tel. 040/271 30 13, arbeitsrecht@bertelsmann-gaebert.de; Gabriele Buruck, Mitarbeiterin an der Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie der Technischen Universität Dresden, Tel. 0351/463 36 894, buruck@psychologie.tu-dresden.de



BEATE EBERHARDT

Zur betrieblichen Gesundheitsförderung gehört mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Welchen psychischen und körperlichen Belastungen Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen – neben „dem Üblichen“ – zusätzlich ausgesetzt sind, ist immer noch zu selten Thema guter Arbeitsgestaltung. Familie als „Privatvergnügen“ gehörte nicht zu den beachtenswerten Handlungsfeldern der Gesundheitsförderung. Das DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ deckt die Gesundheitsaspekte und den betrieblichen Handlungsbedarf auf.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie als weichgespültes Schönwetterthema, über das man in der Rezession besser nicht spricht? Dazu ist das Thema zu brisant: Es gibt noch immer Arbeitgeber, die insbesondere Mütter nach der Elternzeit ausgrenzen wollen, weiß Christina Stockfisch vom DGB-Projekt Vereinbarkeit Familie und Beruf. Sie erschweren Eltern nach Berufspausen den Wiedereinstieg mit unflexiblen Teilzeitangeboten oder die Rückkehr auf eine Vollzeitstelle.

„Direkt nach der Elternzeit wird den Frauen in solchen Firmen oft nur entweder eine Vollzeit- oder eine Halbtagsstelle angeboten. Alternativ wird eine Abfindungssumme in Aussicht gestellt“, so Stockfisch. Bis heute kehren etwa 40% der Mütter nicht an ihren alten Arbeitsplatz zurück. Ebenso stehen Arbeitgeber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Pflegeaufgaben skeptisch gegenüber. Familie als Thema hat im Betrieb bisher noch zu wenig Raum,

da ist der volle Arbeitseinsatz, aber oft nur der halbe Mensch gefragt.

Schlechtes Betriebsklima, niedrige menschliche Temperatur

Das Verwischen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben und die Tabuisierung der privaten Belange wirken sich nicht nur auf die Gesundheit aus. Eine unterkühlte menschliche Temperatur im Betrieb, Einzelkämpfertum statt Miteinander bremsen auch die Motivation der