

## Tagungsberichte

### **Betriebliches Lernen - Lernende Betriebe**

Ein Zukunftsmodell für kleine und mittelständische Unternehmen?

Das Bildungswerk der Ostwestfälischen Wirtschaft BOW e.V. führt ein durch das NRW-Landesprogramm „Quatro“ gefördertes Projekt durch. Hier wird der Zusammenhang zwischen betrieblicher Planung, Personalentwicklung und bedarfsgerechten Bildungsangeboten untersucht, unternehmensspezifische Personalentwicklungskonzepte in über 80 Klein- und Mittelbetrieben (KMU) erstellt und umgesetzt und die Angebote der regionalen Bildungsträger an die erhobenen Unternehmensbedarfe angepaßt werden. So beschrieben im Programm dieser Veranstaltung der Reihe FORUM ARBEIT & INNOVATION, zu der das Ministerium Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalens in die Stadthalle Gütersloh eingeladen hatte.

Begrüßt wurden die ungefähr 120 Anwesenden aus Praxis und Wissenschaft vom geschäftsführenden Gesellschafter der Goldbeck-Bau-Gruppe, Bielefeld, Ortwin Goldbeck, der in seinen einleitenden Worten insbesondere die Bedeutung von Weiterbildung hervorhob und die Besonderheiten von KMU unterstrich (Flexibilität, persönlicher Kontakt im Unternehmen, schlanke Personaldecke). Arbeitsplatzbezogene Qualifizierung ist zu verstetigen. Wie - das soll dieses Forum verdeutlichen.

Im Anschluß eröffnete Dr. Axel Horstmann, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales das Forum. Lernen der Betriebe ist für ihn ein spezifischer Zugang im Kampf gegen Arbeitslosigkeit. Mit Blick auf negative strukturelle Entwicklungen in der Region und eine Untersuchung eines Fraunhofer Instituts, die eine viel zu geringe Verbreitung von Gruppenarbeit und dezentralen Organisationsformen feststellte,

wies er darauf hin, wie wichtig es ist, KMU zu unterstützen, um das Innovationsklima zu verbessern. Erfolgreich sind nur Unternehmen, die den Wandel offensiv gestalten und das Humankapital der Mitarbeiter entfalten.

Prof. Dr. Karl Müller-Siebers, Fachhochschule Hannover, hielt das Einführungsreferat: KMU müssen Konzepte entwickeln und umsetzen, die die vorhandene Flexibilität und Kundennähe erhalten und gleichzeitig die Wettbewerbsstärke im internationalen Umfeld erhöhen. Wichtigste Maßnahme hierzu: der Aufbau einer Netzwerkorganisation mit dem Grundgedanken der Delegation und Verantwortung auf möglichst viele Mitarbeiter/-gruppen, die hierzu entsprechend qualifiziert und informiert werden müssen. Bezüglich der Anforderungen an die Mitarbeiter spielen personale Kompetenzen eine größere Rolle sowie lebenslanges Lernen. Wichtige Forderungen von Siebers:

- Strategische Personalentwicklung ist auch in KMU elementar.
- Die Eigeninitiative der Mitarbeiter muß unterstützt werden.
- Die Träger beruflicher Weiterbildung müssen ihre Qualifizierungsangebote entsprechend anpassen.

Im Streitgespräch „Lebenslanges Lernen - Chef-sache contra Eigeninitiative“ standen sich Karl-Peter Abt, Hauptgeschäftsführer der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld, und Harry Domnik, IG Metall Verwaltungsstelle Bielefeld, gegenüber.

Abt betonte insbesondere folgende Aussagen: Der Weiterbildungsbedarf muß sich aus den Unternehmen ergeben. Dem Mittelstand dürfen keine neuen Regelungen aufoktroiert werden.

Domnik unterstrich, daß der einzelne Mitarbeiter für seine persönliche Weiterbildung verantwortlich ist. Alles andere obliegt dem Betrieb - wie z.B. Weiterbildung bei der Einführung neuer Technologien.

Unterschiedliche Positionen wurden insbesondere in den Feldern Freistellung für Bildung, Finanzierung und Regelungsbedarf deutlich.

Am Nachmittag beschäftigte sich das Forum in Arbeitsgruppen mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Die Arbeitsgruppe 1 möchte ich ausführlicher darstellen, denn hier wurde anhand zweier Betriebsbeispiele die konkrete Projektumsetzung und -bedeutung deutlich.

*AG 1: Managementkonzepte ohne Bildungspläne? - Wie können Klein- und Mittelbetriebe Innovationsstrategien planen und umsetzen? Welchen Anteil haben PE-Konzepte an betrieblichen Innovationsplänen*

Zu Beginn erläuterte Hans Balling, BOW das Projektziel Einführung einer systematischen Personalentwicklung sowie den Projektablauf (Trend - Soll - Ist - Bedarf), d.h. konkret Beratung, Qualifizierungsplanung und Qualifizierung in in-House Seminaren in den jeweiligen Betrieben.

Tina Epping, Firma Schloß Holte Textil Druck Epping, betonte die Bedeutung von Traditionen und ihre Zielerwartungen an das Projekt. Möglichst viele Mitarbeiter sollen überhaupt zu neuen Erkenntnissen gelangen und über ihr Verhalten gegenüber Kolleginnen, Vorgesetzten, Lieferanten und Kunden nachdenken sowie Aufgaben anderer Kolleginnen kennen lernen und verstehen. Kommunikation muß zur Selbstverständlichkeit werden. Hier gibt es Probleme (z.B. mangelnder Informationsfluß) und Handlungsbedarf. Der Weg zu neuen Strategien und PE-Konzepten ist schwierig und steil, und ein "Ende noch nicht in Sicht". Wichtig ist Durchhaltevermögen, sonst wird man überrannt von flexibleren Unternehmen mit mehr Ausdauer. „Der Weg ist das Ziel“ - so Ihre Abschlußworte.

Ralf Borchering, Firma Jacob Söhne GmbH Porta Westfalica, unterstrich, daß gerade kleine und mittlere Unternehmen vermehrt einem ständigen Wandel (Stichworte: Wettbewerb, Kostendruck, Flexibilität) unterliegen, dessen Tempo immer schneller wird. Dieser Wandel ist nur mit dem Übergang zu einem „Neuen Denken“ erforderlich, das bedeutet Mitarbeiterorientierung und -beteiligung um innovativer zu wer-

den. Neues Denken heißt: Denken in Prozessen und Zusammenhängen, Unternehmen als Organismus, Mensch als Entscheider und Transparenz. Der Übergang zu diesem neuen Denken erfolgt durch einen offenen Führungsstil (Vorleben statt Vorbeten), durch Kommunikation und Information sowie Bildung und Weiterbildung. Hier setzt das Quatro-Projekt mit dem Aufbau eines Personalentwicklungskonzeptes (PE) an. PE heißt, Mitarbeiter des Unternehmens systematisch und aktiv so zu qualifizieren, daß sie den zukünftigen Anforderungen ihres Arbeitsplatzes gewachsen sind. Die Erfahrungen waren bisher überaus positiv.

*AG 2: Qualifikation und Beteiligung - Von immer größerer Bedeutung für die betriebliche Handlungs- und Entwicklungsfähigkeit wird die Mitgestaltung und Beteiligung der Beschäftigten. Neben der fachlichen Qualifikation sind dafür insbesondere soziale und kommunikative Kompetenzen erforderlich.*

Betriebliches Lernen ist ein Zukunftsmodell für KMU - so der Tenor dieser Arbeitsgruppe. Wenn die Beiträge der Mitarbeiter in die Unternehmensprozesse integriert werden, entstehen individuelle Verbesserungspotentiale, leistungsfördernde Lösungen im organisatorischen wie persönlichen Umfeld.

*AG 3: Bildungsangebote für KMU - Nicht alle kleinen und mittleren Betriebe können und müssen sich eigene Weiterbildungsbereiche leisten. Wie können externe Bildungsanbieter ein bedarfs- und betriebsgerechtes Angebot gewährleisten?*

Maßgeschneiderte, kundenorientierte Bildungsarbeit wird immer wichtiger. Zu beachten ist die Zweiteiligkeit der Kunden: Betrieb und Lehrgangsteilnehmer. Die Lernmethoden ändern sich (Stichworte: Telelearning, Selbstlernzentren, Internet).

Eine kurze Zusammenfassung wurde zum Ende der Veranstaltung von Dr. Richard Merz, dem BOW Geschäftsführer, mit Hilfe der Moderatoren der Arbeitsgruppen gegeben.

Überaus viele Praktiker nahmen an dieser Veranstaltung teil. Immer wieder wurde die Bedeutung von Weiterbildung bzw. PE-Konzepten gerade für KMU betont. Es ist allerdings

zu bezweifeln, ob diese Notwendigkeit wirklich von allen KMU rechtzeitig erkannt wird. Darauf weisen mehrere Faktoren hin: Die geringe Verteilung von neuen Organisationsformen (siehe die oben erwähnte Fraunhofer-Untersuchung) und unternehmerische Widerstände, wie sie im Streitgespräch vom IHK-Vertreter formuliert wurden. In der Praxis zeigt sich, daß gerade KMU kaum über langfristige Entwicklungskonzepte verfügen. Das aktuelle Tagesgeschäft läßt wenig Raum - wie auch in den Diskussionen deutlich wurde. Dennoch: die vorgestellten konkreten Beispiele für innovationsorientierte Qualifizierung in Klein- und Mittelbetriebe und die hohe Anzahl von Projektbetrieben (z.Z. 89) in Ostwestfalen machen Mut.

*Martina Riezler (Dortmund)*

### **Gesundheitliche Gefährdungen bei gentechnischen Arbeiten**

Die Auseinandersetzung um die Gentechnologie ist - in den USA seit der Asilomar-Konferenz (1975), in der Bundesrepublik seit Anfang der 80er Jahre - geprägt durch die Frage der Identifizierung, Bewertung und Behandlung der Risiken für den Menschen und die natürliche Umwelt. Ein Teilbereich sind hierbei die möglicherweise zu erwartenden und abzuwehrenden gesundheitlichen Risiken für die Arbeitnehmer in den Laboratorien und Produktionsanlagen. Sie sind weniger ein Thema öffentlicher Diskussion als vielmehr eines der institutionellen Fachkreise und Gremien des Arbeitsschutzes. Die Arbeitsmedizin als ein institutioneller Teilbereich wird in ihren Aufgaben und Instrumenten durch die gentechnischen Entwicklungen tangiert.

Mit der „gesundheitlichen Gefährdung bei gentechnischen Arbeiten“ und den erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen beschäftigte sich die diesjährige arbeitsmedizinische Fachtagung des Bundesarbeitsministeriums (BMA) in Zusammenarbeit mit der Technischen Akademie

Wuppertal am 22./23.4.1997 in Köln. Teilgenommen haben überwiegend Betriebsärzte und Angehörige von Arbeits- und Umweltschutzbehörden.

Maßgebend für die Abwehr von Gesundheitsgefährdungen für die Beschäftigten bei gentechnischen Arbeiten sind von den staatlichen Vorschriften die EU-Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe (1990), das Gentechnikgesetz (novelliert 1995) und die dazu gehörende Gentechnik-Sicherheitsverordnung (GenTSV) und von den Regelungen der Selbstverwaltung der Unfallversicherungsträger die Unfallverhütungsvorschrift (UW) Biotechnologie (1988) und der arbeitsmedizinische Grundsatz G 43 Biotechnologie.

Über den aktuellen Stand, Gegenstand und die Zielsetzung der Normungsarbeiten auf den jeweiligen Ebenen wurde in 5 von 9 Vorträgen der Tagung berichtet. Es referierten der zuständige Referatsleiter des BMA und Veranstalter der Tagung (Giesen), ein Vertreter der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Schöneich), zwei Vertreter der Berufsgenossenschaft Chemie (Adelmann, Riegel) sowie ein Mikrobiologe und Immunologe der Universität Bonn und Mitglied der Zentralen Kommission für biologische Sicherheit (Schael). Die Normungsarbeiten betreffen hauptsächlich die Umsetzung der EU-Richtlinie zu biologischen Arbeitsstoffen in deutsches Recht in Form einer „Biostoffe-Verordnung“, die sich daran anschließende Überarbeitung der UW Biotechnologie, die Empfehlungen des BMA zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (nach GenTSV) sowie die Ergänzung und Weiterentwicklung der Einstufung und Bewertung von Mikroorganismen unter medizinischen und sicherheitstechnischen Aspekten.

Die Normungsthematik wurde ergänzt durch Vorträge, die einen Überblick zu gentechnischen Labormethoden und Produktionsverfahren gaben (Steidl, Bundesverband für Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand, Schmidt, Boehringer Mannheim in Penzberg). Auch wenn der Vortrag über Produktionsverfahren über weite Strecken eher einer über die Leistungsfä-

higkeit der Firma Boehringer Mannheim war, sind daran doch einige Punkte Wert hervorgehoben zu werden. Das Unternehmen, das inzwischen ein reines Pharmaunternehmen geworden ist, nutzt alle Möglichkeiten der Gentechnik zur Entwicklung neuer Produkte. Es setzt dabei auf eigenes Know-how. Das in diesem Jahr auf den Markt gekommene TPA-Produkt ist das erste in Deutschland entwickelte und produzierte gentechnische Arzneimittel. Es wird die einzige Produktionsanlage in Deutschland nach dem S 2-Sicherheitsstandard betrieben. Die Akzeptanz der Mitarbeiter wird trotz der Erschwernisse durch die erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen (z.B. Arbeiten in Schleusensystemen unter Unterdruck) als gut eingeschätzt. Die Herstellung mehrerer Produkte bei unterschiedlichen Sicherheitsanforderungen verursacht allerdings organisatorische Probleme, worauf aber im Vortrag nicht näher eingegangen worden ist.

Das Vortragsprogramm wurde noch ergänzt durch zwei unterschiedlich geartete Praxisberichte. Meyer (ÖTV) machte auf einige „neuralgische Punkte“ aus Gewerkschaftssicht aufmerksam. Er stellte prinzipiell in Frage, daß ein Vertrauensverhältnis zwischen Betriebsarzt und Beschäftigten be- bzw. entstehen kann und sah darin für die Zukunft Akzeptanzprobleme für genanalytische Test- und Diagnosemethoden in der Arbeitsmedizin entstehen. Er traf damit auf Widerspruch aus dem Teilnehmerkreis. Weiterhin wies er mit besonderem Nachdruck auf die randständigen Beschäftigten in den Gentechnik-Einrichtungen (Reinigungs-, Wartungspersonal) hin, die von den differenzierten Arbeitsschutzvorschriften praktisch kaum erfaßt werden, da sie in zunehmendem Maße betriebsfremde Beschäftigte sind. So notwendig es ist, auf einen angemessenen Gesundheitsschutz auch für diese Arbeitnehmer zu drängen, so muß man doch kritisch zu diesem Vortrag einwenden, daß die Gewerkschaft ÖTV, in deren Organisationsbereich ein großer Teil der Gentechnik-Einrichtungen fällt, die Kernbelegschaften (Nachwuchswissenschaftler, Laboranten) nicht im Blick hat.

Der ertragreichste Vortrag war zum Abschluß der Tagung der von Richter, Werksarzt

bei Boehringer Mannheim in Penzberg. Er stellte die Grundlagen und die Praxisanforderungen der arbeitsmedizinischen Vorsorge (nach der GenTSV) in einem gentechnisch ausgerichteten Unternehmen dar. Er erinnerte daran, daß die Grundzüge des Arbeitsschutzes in der neuen Biotechnologie, wie er heute praktiziert wird, in den 80er Jahren durch die Werksärzte der chemischen Industrie entwickelt worden sind. Sie waren dann Grundlage für die erste verbindliche Vorschrift für die privatwirtschaftliche Anwendung, die 1988 in Kraft getretene UW Biotechnologie. Die Beurteilung des Risikopotentials der im Unternehmen in der Gentechnik verwendeten Mikroorganismen gehört zum arbeitsmedizinischen Alltag. Pathogenität, Toxizität, allergisierende Wirkungen und Umweltverträglichkeit sind dabei die maßgeblichen Kriterien. Das Risikopotential ergibt sich aus dem Risikopotential der verwendeten Mikroorganismen. Unbekannte und potenzierte Risiken aufgrund der gentechnischen Operationen werden von der Sicherheitsforschung verneint.

Das Arbeitsschutzkonzept umfaßt biologische Sicherheitsmaßnahmen (z.B. Verwendung von Sicherheitsstämmen) und physikalische Barrieren gegen die Ausbreitung von Mikroorganismen (z.B.: Sicherheitswerkbänke, geschlossene Anlagen, besondere Lüftung). Hinzu kommt die arbeitsmedizinische Vorsorge, die primärpräventiv darauf gerichtet ist, Infektionen zu verhüten. Dies geschieht durch Kontrolle des Immunstatus und Impfung. Personen mit dauerhaft verminderter Immunabwehr und dauernden Hauterkrankungen sind für eine Tätigkeit in einem gentechnischen Sicherheitsbereich nicht geeignet. Besondere organisatorische Probleme entstehen, wenn Beschäftigte kurzzeitig eine antibiotische oder immunsuppressive Behandlung benötigen. Beschäftigte mit Allergiedisposition werden häufiger arbeitsmedizinisch kontrolliert, nicht jedoch grundsätzlich von solchen Tätigkeiten ausgeschlossen, da hier immerhin ein Drittel der Bevölkerung potentiell betroffen wäre. Die Beschäftigten in der gentechnischen Produktion sind jüngere, qualifizierte Mitarbeiter, deren Gesund-

heitsstatus positiver ist als der der Beschäftigten anderer Werksbereiche.

Problemgebiete aus Sicht der Arbeitsmedizin sind neben den Allergiedispositionen Gesundheitsstörungen aufgrund von organisatorischen und physikalischen Rahmenbedingungen der gentechnischen Produktion - wie z. B. Arbeiten mit Schutzkleidung, Hauterkrankungen aufgrund von Desinfektionsmitteln, Arbeiten unter Unterdruck. Das Reinigungs- und Wartungspersonal in der S2-Produktionsanlage ist firmeneigen und wird entsprechend in die Vorsorgeuntersuchungen einbezogen. Die sekundär-präventive Aufgabe der Früherkennung von Einwirkungen von gentechnisch veränderten Organismen auf die Beschäftigten, die vom Verordnungsgeber vorgesehen ist, wird als unnötig und in der Praxis als nicht leistbar angesehen. Hierfür wäre eine aufwendige hochspezifische Einzelfalldiagnostik durchzuführen. Sie wird von den Arbeitnehmern abgelehnt. Mit der GenTSV werden erstmals nachgehende Untersuchungen nach Ausscheiden aus dem sicherheitsrelevanten Arbeitsbereich vorgeschrieben. Hierbei wird als problematisch angesehen, daß der Datenschutz nicht mehr gesichert ist und deshalb mit Ablehnung solcher Untersuchungen durch die Beschäftigten gerechnet werden muß.

Die Ergebnisse der Tagung können dahingehend zusammengefaßt werden, daß ein gefahrloser Umgang mit Mikroorganismen für Beschäftigte (und auch für unbeteiligte Menschen und die Umwelt) möglich ist, wenn das vorhandene Regelwerk eingehalten wird, die erforderlichen mikrobiologischen Qualifikationen vorhanden sind und dem Erkenntnisfortschritt angepaßt werden sowie beim Umgang mit potentiellen Krankheitserregern ein gut funktionierender Impfschutz und Therapiemöglichkeiten verfügbar sind. Als problematisch wurden eingeschätzt die Durchsetzung gleicher Standards des Gesundheitsschutzes für fachfremdes Hilfspersonal, betriebsfremdes Personal und Beschäftigte mit häufigem Arbeitsplatzwechsel sowie Zeitdruck und andere Umstände, die zu nicht sicherheitsgerechtem Arbeiten „verleiten“. Als ein altbekanntes Problem wurde auch die

Eigenkontrolle des Arbeitsschutzes im öffentlichen Dienst bemängelt. Weiterhin sind durchaus Tendenzen feststellbar, bei den technischen Sicherheitsanforderungen weniger Strenge walten zu lassen, wenn ein guter Impfschutz zur Verfügung steht.

Am Programm der Tagung ist kritisch zu bemerken, daß der weiterführende Blick zu kurz kam. Nicht behandelt wurde beispielsweise das rasch wachsende Angebot an genanalytischen Testmethoden zur Feststellung individueller Risikodispositionen im Privatbereich und möglicher Auswirkungen auf die Arbeitsmedizin sowie die Frage des Einsatzes solcher Testinstrumente in der Arbeitsmedizin (sog. Genomanalyse).

*Ursula Ammon (Dortmund)*