

Arbeitsfähigkeit 2010

Was können wir tun,
damit sie gesund bleiben?

Referat von Friedrich Neumann
NGG-Landesbezirk NRW
Projekt Bäckerhandwerk in NRW

Vortrag zur Abschlussveranstaltung des Projekts „Arbeitsfähigkeit 2010 – Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?“

Meine Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Arbeit muss auch Spaß machen können“, so lautete das Motto der Kampagne „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz“, die unsere Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten vor einiger Zeit - kurz nach Beginn des neuen Jahrtausends - startete. Ich habe dieses Motto erneut für meinen heutigen Beitrag gewählt, weil es kurz und knapp auf ein Ziel hinweist, das es immer wieder zu erreichen gilt.

Natürlich kann ich mir denken, dass bei dem Slogan einige der Anwesenden die Stirn mit einem fragenden Lächeln runzeln.

In der Tat, zu oft und zu Recht wird die Arbeit von vielen Kolleginnen und Kollegen als enorme Belastung empfunden. Stress, das steigende Arbeitstempo, Lärm, Monotonie usw. verschleißten die körperliche und seelische Gesundheit in hohem Ausmaß.

Und das an Arbeitsplätzen sowie unter Arbeitsbedingungen, die ungesund sind, bei denen noch zu viele Unfälle passieren und Berufskrankheiten entstehen können.

Und welche Folge hat es, wenn es ohne Entlastung ständig hektischer zugeht?

Die Arbeit macht immer weniger oder keinen Spaß!

Genau an dieser Erkenntnis setzte seinerzeit unsere NGG-Kampagne an um deutlich zu machen, dass es anders gehen kann, ja letztendlich auch anders gehen muss.

Wie geschah das?

Zwei bedeutende gesetzliche Veränderungen aus 1996 wurden noch einmal verstärkt ins Rampenlicht der Organisation gerückt.

Erstens, das neue, unter Einfluss der Europäischen Union geschaffene Arbeitsschutzgesetz, das den Arbeitgebern vom Gesetzgeber nicht ohne Grund eine zentrale Verpflichtung mit der zu erstellenden Gefährdungsanalyse auferlegt.

Und zweitens, das aus der RVO überführte Sozialgesetzbuch VII, in dem das Recht der gesetzlichen Unfallversicherung neu zusammengefasst wurde. Neben der traditionellen Verhütung von Unfällen erfuhr der Aufgabenbereich der Berufsgenossenschaften, parallel zum Arbeitsschutzgesetz und sicher ebenfalls nicht ohne Grund, eine Erweiterung auf die Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren.

Die Verpflichtung der Arbeitgeber, die sich aus beiden Gesetzen ergibt, die Gefährdungen der Gesundheit festzustellen, sie zu beschreiben und

entsprechende Maßnahmen dagegen auf den Weg zu bringen, war 2000/2001 der Zielpunkt der Kampagne.

Inzwischen ist einige Zeit vergangen und die betriebliche Umsetzungsphase müsste überall längst mit Bravour erfolgt sein, zumal die zum 1. Januar des Jahres neu in Kraft getretene BGV 1, mit dem Titel „Grundsätze der Prävention“, den Unternehmen mehr Freiräume für betriebsinterne Regelungen bietet. Die Neufassung der UVV bedeutet schließlich auch mehr Eigenverantwortung für sie.

Wie sieht es also aus?

Nach meinen persönlichen Erfahrungen, die ich in Gesprächen mit Betriebsräten vorwiegend des Bäckerhandwerks, unseren Vertrauensleuten, engagierten NGG - Mitgliedern und auch Nichtmitgliedern sammeln konnte, ergibt sich folgendes Bild:

- Nach wie vor scheinen leider die meisten Arbeitgeber die Umsetzung der gesetzlichen Pflichten aus dem Arbeitsschutzgesetz und dem SGB VII als Last und nicht als Chance zur Verbesserung der betrieblichen Situation zu begreifen.
- Die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung wird nicht immer unter der gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligung der Betriebsräte und Beschäftigten vorgenommen.
- Ausreichende und angemessene Unterweisungen der Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit werden im betrieblichen Alltag stark vernachlässigt, obwohl gerade auch hier die entscheidende Chance für eine nachhaltige Verbesserung liegt.

- Regelmäßige Treffen des Arbeitsschutzausschusses, wie sie das Gesetz in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten vorsieht, sind eher die Ausnahme als die Norm.

Wie lautet aber die Forderung des Arbeitsschutzgesetzes?

„Menschengerechte Gestaltung der Arbeit“.

Diese Forderung scheint an vielen Arbeitsplätzen auf äußerst geduldigem Papier zu stehen!

Gesundheitsschädigende, körperliche Arbeiten sind weiterhin anzutreffen, wie Zeitdruck durch fortschreitende Arbeitsverdichtung, Überforderung, auch Unterforderung, Nacht- und Schichtarbeit, belastende klimatische Einflüsse am Arbeitsplatz und Defizite im Verhalten von Vorgesetzten und durch das Management.

Höchste Zeit also, dass Arbeitnehmer, Betriebsräte und auch die Gewerkschaften mit Nachdruck auf eine richtige Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtung und ihre nachfolgende ständige Kontrolle bestehen!

Denn die gesetzlichen Vorschriften bieten große Chancen zur Veränderung.

Allerdings ändert sich nichts von allein!

Alle Menschen, die Veränderung wollen, müssen auch bereit sein, sich dafür stark zu machen! Wir, die Gewerkschaft NGG, machen uns stark, haben unsere Wurzeln im Streben der Menschen nach besseren Arbeits- und Lebensbedingungen und können hier zukünftig nur weiter erfolgreich sein, wenn wir ständig gesünder und sicherer arbeiten, wenn Arbeit auch Spaß machen kann!

Wie lautet eine alte gewerkschaftliche Erkenntnis?

Es ist immer besser und erfolgsversprechender sich gemeinsam stark zu machen!

Gemeinsam stark machen heißt in diesem Fall, wir brauchen Verbündete. Das sind im Betrieb vor allem der Chef und die Vorgesetzten, die Betriebsräte, die Sicherheitsfachkraft, die Betriebsärztin, die Sicherheitsbeauftragten und nicht zuletzt die Beschäftigten.

Von außerhalb benötigt das gemeinsame betriebliche Handeln die Experten der Berufsgenossenschaft und der Arbeitsschutzämter sowie die Kompetenz weiterer Spezialisten bzw. Einrichtungen, wie z.B. der Krankenkassen.

Dass es möglich ist, all diese Verbündeten an einen Tisch zu bringen und dass alle Beteiligten nach teilweise anfänglicher Skepsis im Laufe der Zeit sich mehr und mehr einbrachten und an einem Strang zogen, zeigt das Beispiel Bäckerei und Malzer's Backstube und ist eine wichtige Erfahrung, die ich persönlich als Teilnehmer der Zusammenkünfte des Steuerkreises machen durfte.

Für die sehr kompetente Unterstützung während der Gesamtdauer des Projekts gebührt in diesem Zusammenhang dem moderierenden Team der IQ Consult ein großes Dankeschön.

„Vielen Dank!“.

Insbesondere auch weil die Ausgangslage dafür nicht einfach war, dass wir hier und heute in einer Veranstaltung zusammenfassen und Rückblick halten können.

Denn im Bäckerhandwerk findet ein überaus harter Konzentrationsprozess statt. Die Betriebe stehen unter hohen Wettbewerbs- bzw. Verände-

rungsdruck. Viele von ihnen reagieren darauf mit Investitionen in technische Neuerungen, Umstrukturierungen und Produktinnovationen. Die Arbeitsabläufe werden „optimiert“ und weitere Bestrebungen richten sich - was z.B. das Durchschnittsalter der Belegschaft betrifft - auf die Zusammenstellung einer „olympiareifen Mannschaft“.

Dass in diesem Zusammenhang „jung“ nicht immer auch gleichzeitig leistungsbereiter, leistungsfähiger, qualifizierter, motivierter, zufriedener und vor allem gesund bedeutet, interessiert anscheinend weniger.

Was wird übersehen?

Innere Kündigungen bzw. körperlich und seelisch angeschlagen oder ausgebrannt zu sein, sind viel weniger Fragen des Alters als einer unzureichenden betrieblichen Gesundheitspolitik.

Diese Erkenntnisse bestehen. Und trotzdem, es ist nicht einfach, Arbeitgeber für Projekte und Programme zur Förderung von Wohlbefinden und Gesundheit im Betrieb zu gewinnen, bei denen die einzelnen Beschäftigten im Mittelpunkt stehen und spüren können, hier wird etwas Gutes für mich getan.

Der Erfolg stellt sich auch dann noch längst nicht ein, wenn glaubhaft versichert werden kann, dass es sich bei diesen Aktivitäten um überaus wichtige Investitionen auf der Personalseite handelt, die in hohem Maße zur Stärkung der Vertrauensbildung beitragen können.

Ich habe diese Erfahrung gemacht und weiß deshalb, auch hier bedarf es Verbündeter um Gehör zu finden und zu überzeugen.

Im Hause Malzer`s Backstube war es der Betriebsrat, der gleich Interesse zeigte und initiativ wurde. Beim ersten Gespräch mit dem Inhaber,

das wir dann gemeinsam führten, gab es keine Zusage, aber offene Ohren und eine halb geöffnete Tür, die je konkreter die Vorstellungen wurden, sich immer weiter öffnete!

Und weil es der Betriebsrat war, hier insbesondere die Vorsitzende, die initiativ wurde, lassen Sie mich an dieser Stelle kurz auf die meiner Überzeugung nach sehr hohe Wichtigkeit der Wahl von Betriebsräten auch im Bäckerhandwerk hinweisen. Rund 500 Handwerksbetriebe, die fünf und mehr Filialen betreiben, sind in NRW angesiedelt.

Viel zu viele Arbeitnehmer, die dort beschäftigt sind, ja z.T. in Firmen mit einer Belegschaftsgröße von 300 und mehr arbeiten, haben bisher noch nie eine Interessenvertretung gewählt.

Eine Chance, diese Kolleginnen und Kollegen konkret im Sinne der betrieblichen Gesundheitsförderung zu erreichen, wird es erfolgreich bis auf wenige Ausnahmen nur geben, wenn von Seiten der Betriebsinhaber und ihrer Innungsverbände in Sachen Betriebsrat eine Neuorientierung erfolgt und dort, wo Beschäftigte den ersten Schritt hin zur Interessenvertretung wagen, sie nicht gleich mit Kündigungen, Abmahnungen, Drohungen, Mobbing usw. konfrontiert bzw. überzogen werden.

Weil Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit zwei Seiten einer Medaille sind, wird das Engagement zur betrieblichen Gesundheitsförderung zukünftig notwendiger denn je. Die Gesellschaft wird älter und die Situation der öffentlichen Kassen ist alles andere als rosig. Als Lösung setzt die Politik das Renteneintrittsalter immer höher an.

Wer sagt, mit dem Plündern der Sozialkassen durch die bisherige Frühverrentung muss Schluss sein, mag Recht haben, sollte aber erstens Tatsachen nicht übersehen und zweitens auch differenziertere Alternati-

ven aufzeigen. Ich jedenfalls habe im Laufe der Jahre viele Kolleginnen und Kollegen kennen gelernt und begleitet, die, wenn sie mit 57, 58, 59 Jahren ausschieden, auch entsprechend fertig waren.

Klar, Unternehmen haben in der Vergangenheit sehr oft mit der gängigen Praxis ihre Personalprobleme auf Kosten der Beitragszahler und der Allgemeinheit gelöst. Klar auch, dass Gewerkschaften nicht unbedingt dagegen Sturm gelaufen sind.

Aber warum haben sie so gehandelt?

40 Jahre und mehr Nacht- und Schichtarbeit hinterlassen deutliche Spuren bei den Betroffenen und außerdem geht seit nunmehr rund dreißig Jahren hierzulande die Angst vor immer weiter steigender Arbeitslosigkeit um.

Wie heißt der beliebte Slogan?

„Alle müssen umdenken!“

Gewerkschaften müssen sicherlich der betrieblichen Gesundheitspolitik zukünftig einen noch höheren Stellenwert einräumen.

Ich denke, dazu sind sie bereit, denn es ist ja eine ihrer Aufgaben, vernünftige Konzepte, die der Gesundheit und dem Wohlergehen der Arbeitnehmer dienen, zu entwickeln und zu unterstützen. Alles muss getan werden, damit die Beschäftigten auch noch als Senioren im Abschnitt nach dem Berufsleben aktiv am gesellschaftlichen Leben teilhaben können.

Mein Fazit.

1. Das Thema „Gesünder Arbeiten“ hat in bei Malzer´s Backstube und in der Bäckerei durch das Abi-Projekt eine deutliche Aufwertung erfahren, insbesondere weil alle Aktivitäten, Befragungen, Übungen, Studien usw. von der Unternehmensleitung und der Organisation mitgetragen wurden.
2. Für mich, ich glaube auch für alle beteiligten Projektpartner, war es ein Lernprozess, bei dem es viele praktische Tipps gab, bei dem bedarfsgerecht und auch mit System vorgegangen wurde.
3. Ein paar Distanzen abzubauen, auch dazu kam es. Denn aus der Zeit, in der ich Vorsitzender eines Betriebsrats war, kenne ich noch gut die gewisse Unruhe, die den Geschäftsführer immer dann überfiel, wenn sich im Hause die BG, die Gewerkschaft oder das staatliche Amt für AS angekündigt hatte.
4. Und um es noch einmal zu sagen, es war sehr wichtig, dass der Betriebsrat von Anfang an alles aktiv mitgetragen und mitgestaltet hat. So, kann ich mir vorstellen, wachsen Kolleginnen und Kollegen in eine Rolle hinein, in der sie als Co-Manager die Aufgaben der betrieblichen Gesundheitspolitik mit organisieren und zu einem kontinuierlichen Lernprozess sehr konstruktiv beitragen können.

So kann ich abschließend nur appellieren, dem gegebenen Beispiel zu folgen:

Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, greifen Sie bitte die Chancen auf, die sich durch die betriebliche Gesundheitsförderung ergeben.

Und sehen Sie nicht nur die Probleme bei jeder Möglichkeit, sondern entdecken Sie auch die Möglichkeiten, die so manches Problem beinhaltet.

Und denken Sie bitte immer daran:

Arbeit muss auch Spass machen können!!