

Prävention

Gesunde Wechselwirkung zwischen Führung und Basis

Die Kampagne «Partnerschaft für Prävention» 2012–2013 der europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) fokussiert auf die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden. Sie sollte Anstoss sein, um zu prüfen, wie die Anliegen und das Know-how der Mitarbeitenden in die betrieblichen Präventionskonzepte einfließen. Für künftige Herausforderungen in diesem Bereich könnten gut funktionierende Partnerschaften noch wichtiger werden. **Jürg Zellweger**

Die Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist an und für sich nichts Neues im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Die Einsicht, dass entsprechende Prävention nicht einfach «für» die, sondern «mit» den Arbeitnehmenden sichergestellt werden muss, ist auch in Arbeitgeberkreisen verankert und wird explizit in der Ressortstrategie zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz des Schweizerischen Arbeitgeberverbands erwähnt.

Es muss ein Ziel sein, dass jeder Mitarbeitende die Gefahren seines Arbeitsplatzes kennt und in der Lage ist, die erforderlichen Massnahmen zu treffen. Ohne entsprechende Eigenverantwortung der Arbeitnehmenden und ohne

enges Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden auf Betriebsstufe sowie am Arbeitsplatz kann der Arbeitnehmerschutz nicht funktionieren. Es braucht zweifellos eine gesunde Wechselwirkung von Anregungen aus der Führung und von der Basis, damit nur schon ein einfaches Konzept für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz in der täglichen Arbeit umgesetzt wird.

Betriebe nehmen Gesundheit und Arbeitsschutz ernst

Mit dem Mitwirkungsgesetz wurde 1993 in der Schweiz ein EU-konformer gesetzlicher «Knigge» für das Verhältnis zwischen Unternehmern einerseits und Arbeitnehmenden andererseits erlassen.

Auf Verordnungsstufe (Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, VUV) wurden die besonderen Mitwirkungsrechte zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten konkretisiert. Der allgemeine Gesundheitsschutz (physische und psychische Gesundheit) wird über die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3) ausdrücklich zur Gemeinschaftsaufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden erklärt. Der Pflicht des Betriebsinhabers zum Beizug der Arbeitnehmenden steht jene des Arbeitnehmenden zur Mitwirkung gegenüber.

Eine neuere Erhebung des Bundes über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in der Schweiz zeigt, dass neun von zehn Arbeitnehmenden in der Schweiz zuversichtlich sind, dass ihre Anliegen im Bereich Sicherheit und Gesundheit in ihrem Betrieb Beachtung finden. Mit diesem Wert liegt die Schweiz weit über dem europäischen Durchschnitt. Zudem geben vier von fünf Schweizern an, über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz informiert zu sein. Auch damit stehen wir in der Schweiz im europäischen Vergleich sehr gut da.

Partnerschaften entwickeln

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind jedoch wichtige Daueraufgaben, die nie einfach «erledigt» sind. Ebenso verhält es sich mit Partnerschaften. Sie müssen praktiziert und entwickelt werden, um effektiv zu sein.

Es ist also entscheidend, dass betriebliche Präventionsaktivitäten einen integralen Bestandteil der alltäglichen Un-

Gut geschützt: Die Arbeitssicherheit sollte branchengerecht weiterentwickelt werden.



Bild: Stockphoto.com / Susan H. Smith

ternehmensprozesse bilden und über alle Führungs- und Hierarchiestufen in der Unternehmenskultur verankert werden. Dabei ist eine dynamische Betrachtung relevant: Anpassungen im Laufe der Zeit gehören dazu. Falsch wäre es, in bürokratischen Regelungen zu erstarren. Die Vorteile guter Präventionsarbeit sind bekannt und rechnen sich auch betriebswirtschaftlich, wie etwa eine neue Studie in Deutschland bestätigt hat (siehe Kasten).

Die der Kampagne der EU-OSHA zugrunde liegenden Untersuchungen bestätigen den Erfolg des partnerschaftlichen Ansatzes. Der Einbezug der Mitarbeitenden führt dazu, dass Präventionsmassnahmen breiter angewendet, effektiver umgesetzt und besser wahrgenommen werden. Ein solcher Einbezug kann auf unterschiedliche Art und auf verschiedenen Ebenen erfolgen.

Branchenlösungen etabliert

Auf Ebene des Arbeitsplatzes geschieht dies oft, indem entsprechende Themen in Teams regelmässig diskutiert und angegangen werden. Auf der etwas formelleren betrieblichen Ebene gilt es, die Sozialpartnerschaft für diese Fragen anzuerkennen und zu fördern. Dabei gehört es zu den Besonderheiten der Schweiz, dass diese Sozialpartnerschaft auch ohne offizielle Mitgliedschaft bei einer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation gelebt wird. Auf Branchen-



Plädiert beim Schutz der Arbeitnehmenden für Eigenverantwortung und eine enge Kooperation auf Betriebsebene: Jürg Zellweger, Mitglied der SAV-Geschäftsleitung.

ebene haben sich Branchenlösungen etabliert, die den Unternehmen ein Sicherheitssystem, Schulungen und weitere Unterstützungen anbieten. Hier bilden in der Regel die Branchen-Sozialpartner die Trägerschaft. Entsprechend besteht auch die Möglichkeit, finanzielle Mittel über Gesamtarbeitsverträge zur Finanzierung von Präventionsaktivitäten beizuziehen.

Erfahrungswissen nutzen

Die Kampagne der EU-OSHA beleuchtet richtigerweise den zentralen Aspekt der Rolle der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden und besonders des Zusammenwirkens dieser beiden. Der

partnerschaftliche Faktor im Arbeitnehmerschutz könnte in Zukunft sogar noch wichtiger werden. Wo Probleme nicht technisch oder mit einfachen organisatorischen Massnahmen angegangen werden können, werden Fragen der Arbeitsschutzkultur zunehmend wichtiger.

Gerade bei den so genannten neu aufkommenden (und vermehrt thematisierten) Risiken wie Stress, Gewalt, Mobbing oder Burnout besteht eine hohe Komplexität mit vielschichtigen Kausalitätsbezügen. Solche Probleme können ohne gut funktionierende Partnerschaften kaum zielführend angegangen werden.

Wenn sich die Behörden nun offensichtlich stärker mit Präventionsmassnahmen im psychosozialen Bereich befassen, können auch sie einen Beitrag zur Sozialpartnerschaft leisten. Ein frühzeitiger Einbezug der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen in ihre Überlegungen kann helfen, ein gemeinsames Verständnis dieser Phänomene zu erhalten. Dabei sollten sie auf das Erfahrungswissen der Sozialpartner und der Unternehmenspraxis zurückgreifen. Oft zeigt sich: Für die praktische Umsetzung im betrieblichen Alltag ist der direkte Weg von der akademischen Forschung in die Praxis nur in seltenen Fällen erfolgversprechend. ■

Investitionen in Prävention lohnen sich

Investitionen in die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zahlen sich aus: Das hat eine neue Studie von Professor Dietmar Bräunig (Universität Giessen) und Dr. Thomas Kohstall vom Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung bestätigt. Gemäss der Untersuchung, für die 300 Unternehmen befragt wurden, generiert jede entsprechende Investition ein wirtschaftliches Nutzenpotenzial vom Faktor 2,2. Das heisst auf die Schweiz bezogen: Jeder Franken, der von Firmen in die Prävention investiert wird, bringt einen betriebswirtschaftlichen Nutzen von 2.20 Franken.

Mehr Informationen zur Situation in der Schweiz enthält die «Erhebung 2012 über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in der Schweiz. Bericht zu Händen des Staatssekretariates für Wirtschaft». Er ist abrufbar unter: www.seco.admin.ch/dokumentation. ■

Mehr Informationen zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: www.arbeitgeber.ch; www.ekas.ch; www.suva.ch

Jürg Zellweger ist Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.