

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Edeltraud Glänzer,
Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand
der IG Bergbau, Chemie, Energie

Pressekonferenz

DGB Index Gute Arbeit

Berlin, 27. März 2012

Es gilt das gesprochene Wort

Sehr geehrte Damen und Herren,
die Veröffentlichungen des DGB-Index liefern wertvolle Erkenntnisse für die gewerkschaftliche Arbeit vor Ort. Das gilt in besonderem Maß für die jüngste Untersuchung zum Thema „Stress am Arbeitsplatz“.

Die Ergebnisse sind besorgniserregend - sie spiegeln die Arbeitsrealität auch in den von der IG BCE betreuten Betrieben wider, sie decken sich mit unseren Erfahrungen.

Zugleich liefert die Studie gute Ansatzpunkte für eine vertiefende Diskussion und konkrete Handlungsempfehlungen.

Arbeitshetze und Arbeitsverdichtung haben zugenommen. Das berichten unsere Mitglieder, das unterstreichen die Betriebsrätinnen und Betriebsräte. Die klassische Grenze, die das Erwerbsleben von dem privaten Leben trennt ist deutlich verwischt – und zwar in allen Unternehmensbereichen und auf allen Hierarchieebenen.

Deswegen haben wir „Gute Arbeit“ zu einer zentralen arbeitspolitischen Kampagne der IG BCE gemacht. Wir setzen uns u. a. mit zwei Megatrends der Arbeitswelt auseinander: dem wachsenden Zeit- und Leistungsdruck

einerseits, und der Entgrenzung von Arbeit und Leben andererseits.

Wir haben dazu Info-Materialien entwickelt und bieten den Betriebsratsgremien konkrete Unterstützung an.

Sehr geehrte Damen und Herren,
neben zahlreichen körperlichen Beanspruchungen nehmen die Beschäftigten immer häufiger ein ganz anderes Phänomen wahr. Sie erleben, und das belegt auch die vorliegende Unersuchung eindrucksvoll, dass in immer kürzeren Zeitabständen eine immer höhere Arbeitsleistung verlangt wird.

Dieser hohe Termin- und Zeitdruck ist eine der Hauptursachen für die Zunahme schlechter Arbeitsbedingungen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen mehr leisten, ohne dass ihnen dafür die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Die eindimensional ausgerichtete markt- und erfolgsorientierte Leistungs politik vieler Unternehmen wirkt sich unmittelbar auf die Arbeitsbedingungen aus. Die Ertragsziele werden stetig nach oben geschraubt, auch dann, wenn bereits im vorhergehenden Jahr die Zielmar-

ke nur mit enormen Kraftaufwand und extremer Belastung der Beschäftigten erreicht werden konnte.

Die Erfolge von gestern sind der Ausgangspunkt für die Steigerungsraten von morgen.

Das Erreichte wird immer wieder in Frage gestellt. Bei den Beschäftigten entwickelt sich zunehmend das Gefühl einer Rekordhatz ohne Ende.

Die Leistungsbedingungen in vielen Unternehmen verschärfen sich. Wir beobachten, dass es sich dabei nicht nur um ein „Mehr“ an geforderter Leistung handelt. Durch neue Organisations- und Steuerungsformen haben sich auch die Art und Weise der Anforderungen für die Beschäftigten geändert.

Systematische Benchmarks, Marktanalysen und die Erwartungen der Anteilseigner bestimmen die Ertrags- und Renditeziele eines Unternehmens. Was der Mensch zu leisten imstande ist, wird dabei viel zu oft außer Acht gelassen.

Um die Effizienz der Beschäftigten zu steigern, setzen die Unternehmen auf eine erhöhte Selbststeuerung. Die Rahmenbedingungen werden definiert und vorgegeben.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer agieren innerhalb dieses Rahmens aber weitgehend eigenständig. Somit sind sie auch für die Erreichung der Zielvorgaben selbst verantwortlich.

Dies kann über Projektarbeit, Zielvereinbarungen oder den Einsatz von betrieblichen Kennziffern zur Leistungskontrolle geschehen. Diese Arbeitsformen bieten zwar die Chance, dass die Beschäftigten ganzheitliche Aufgaben und erweiterte Spielräume erhalten.

Ergebnisorientierte Arbeitsformen sind aber in erster Linie mit einem psychisch belastenden Arbeits- und Leistungsdruck verbunden. Denn die Potentiale der ergebnisorientierten Arbeitssysteme können schnell in psychische Fehlbelastungen und gesundheitliche Gefährdungen übergehen, wenn die Beschäftigten für die Erreichung der vorgegebenen Ziele über zu wenig Ressourcen verfügen.

Beispielhaft sei in diesem Zusammenhang auf zu geringe Zeitpuffer, fehlende Unterstützung durch Kollegen und Führungskräfte und nicht ausreichende Weiterbildung bei der Übertragung neuer Aufgabengebiete hingewiesen.

Meine Damen und Herren,
die IG BCE informiert in den Betrieben über das Thema Leistungsverdichtung. Wir diskutieren die Folgen für die psychische Gesundheit und legen dabei einen Schwerpunkt auf die unterschiedliche Wahrnehmung von Stress.

Mit der Kampagne „Gesunder Mensch im gesunden Unternehmen“ haben wir schon vor vielen Jahren auf eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung des Themas aufmerksam gemacht. Wir haben untersucht, welche unterschiedlichen Faktoren Frauen und Männer krank machen und wie Abhilfe geschaffen werden kann.

Wir sind dabei, einen eigenen IG-BCE-Check „Leistungsverdichtung“ zu entwickeln, mit dem wir unseren Betriebsräten ein ganz konkretes Instrument an die Hand geben wollen. Damit wird gemessen, wie und wo Leistungsverdichtung im Betrieb zugenommen hat. Ein Schnelltest liefert einen ersten Überblick zur individuellen Belastungssituation.

Unser Ansatz ist, den Aspekt der Gesundheitsförderung in den Betrieben verstärkt in den Fokus zu rücken. Wir wollen weg von einem „wie werde ich wieder gesund“, hin zu einem „wie werde ich erst gar nicht krank“.

Dazu ist sowohl Verhaltens- wie auch Verhältnisprävention notwendig, die Leitfrage lautet: „Was muss an den Arbeitsbedingungen geändert werden, damit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dauerhaft gesund arbeiten können“?

Die Fehlzeitenreports der Krankenkassen zeigen leider jedes Jahr aufs Neue, dass erstens der Anteil psychischer Erkrankungen an den Ausfalltagen insgesamt zunimmt. Und dass zweitens die Anzahl der Ausfalltage aufgrund psychischer Erkrankungen deutlich höher als der Durchschnitt liegen.

Wir werden unsere Gestaltungskraft nutzen, um unsere Vorstellungen von Guter Arbeit in den Betrieben durchsetzen. Dazu gehört auch eine Führungskultur, die sensibel mit der Leistungsfähigkeit der einzelnen Beschäftigten umgeht, die einen offenen, informativen Umgang pflegt und Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnet.

Wichtig dabei ist, die Beschäftigten an diesem Prozess zu beteiligen und mit ihnen gemeinsam nicht nur die Ursachen zu diskutieren, sondern auch nach Lösungen suchen.

Gesundheitsförderung ist für uns dabei ein zentrales Element. Wenn der Druck in einer Abteilung zunimmt, dann darf die Antwort darauf nicht sein, dass die Pause dann eben auch noch durchgearbeitet wird. Sondern es muss im Team und mit der Führungskraft gemeinsam überlegt werden, wie die Situation gelöst werden kann.

Die IG BCE verfolgt den Ansatz, dass wir unsere Betriebsräte so informieren und qualifizieren, dass wir im Ideal schon aktiv werden, bevor das sprichwörtliche Kind in den Brunnen gefallen ist.

Meine Damen und Herren,
wir haben mit dem Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie der chemischen Industrie eine gute Basis in den Betrieben gefunden. Auf Grundlage einer Demografieanalyse, die in jedem Betrieb durchgeführt wurde, erfahren Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam, wo personalpolitischer Handlungsbedarf besteht. Arbeitsorganisation und betriebliche Gesundheitsförderung sind dabei zentrale Handlungsfelder.

Somit ist unser Tarifvertrag auch für das Thema Gute Arbeit ein gutes Instrument. Er bietet die Chance Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie vor den zu-

nehmenden psychischen Belastungen schützen und alters- und altersgerechtes Arbeiten besser ermöglichen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

noch eine Anmerkung zum Thema Entgrenzung.

Das Leben jenseits der Werktoore ist heute, und das haben die Ergebnisse des Index eindrucksvoll gezeigt, keine eigene Welt mehr, in die die Beschäftigten quasi eintauchen können, wenn sie das Betriebsgelände verlassen.

Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen. Mal richtig abschalten – dies gelingt immer weniger.

Bot die Sphäre des Privaten lange einen Schutzraum gegenüber dem unmittelbaren Zugriff des Betriebes, versuchen neue Arbeitsformen nun den „ganzen Menschen“ einzubeziehen. Die neue Flexibilität, die sich für beide Seiten ergibt, ist für die Unternehmen weithin mit Vorteilen verbunden.

Für den Beschäftigten aber kann sie schnell zur Belastung werden, wenn über einen längeren Zeitraum aufgrund der ständigen Erreichbarkeit und der fehlenden

Rückzugsmöglichkeit ins Private ausreichende Ruhephasen fehlen.

Die Ergebnisse des DGB Index Gute Arbeit bestätigen unsere Arbeit und den eingeschlagenen Weg. Vielleicht muss über das Tempo und die Intensität noch einmal nachgedacht werden.

Dazu organisieren wir zurzeit dezentrale Fachtagungen und diskutieren mit unseren Betriebsräten und Vertrauensleuten sowie den verantwortlichen Personalleitern/-innen aus den Unternehmen, wie wir es gemeinsam schaffen können, den ständig zunehmenden Druck für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu reduzieren.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.