

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Winter naht, man kuschelt sich zu Hause ein. Weihnachten steht vor der Tür und wenn dann noch Schnee fällt, ist es, als wenn die Zeit etwas gebremst würde. Es ist die Jahreszeit, in der man sich am ehesten mal besinnen kann.

Deshalb gehe ich heute auf die Gesundheitsrisiken ein, die unsere heutige Zeit hier im Betrieb mit sich bringt. *Kurze Anmerkung „Kollegen“ steht für „Kolleginnen und Kollegen“.*

Das Gesundheitsrisiko für die Knochen sind immer noch Arbeitsplätze, die nicht so gestaltet sind, dass dort ermüdungsfrei und in einer gesunden Haltung gearbeitet werden kann. Folge sind Muskel- und Skeletterkrankungen sowie Rückenbeschwerden. Hier hat der Betriebsrat seit Jahrzehnten versucht, in der Kommission für Arbeitsplatzgestaltung schon bei der Planung neuer Arbeitsplätze Einfluss zu nehmen. Ihr habt sicher mitbekommen, was für eine Schwierigkeit es macht nur ein paar Arbeitsplätze ergonomischer zu gestalten. Doch die Situation für die Kolleginnen und Kollegen ist viel dramatischer. Seit Jahren werden durch Fremdvergaben einigermaßen erträgliche Arbeitsplätze weggegeben. Der Bedarf ist höchstens zu schätzen und dürfte in etwa um 300 benötigte Arbeitsplätze liegen. Genau kann dies nicht benannt werden, denn wenn Kolleginnen und Kollegen jetzt einen Arbeitsplatz haben, den sie ausführen können, kann es schon morgen sein, dass sie nach dem Auslauf einer Produktion ihre neue Tätigkeit nicht mehr ausführen können und unter Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen (ME) fallen. Der Gesetzgeber unterstützt uns hier. Siehe die BEM-Gespräche, in denen Kollegen äußern können, was sie an ihrem Arbeitsplatz krank macht. Das Unternehmen ist verpflichtet, diese „Krankmacher“ abzustellen. Das ist im Sozialgesetzbuch zu unserem Schutz verankert. Dennoch werden viele Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen nicht mehr leidensgerecht eingesetzt. Die Arbeitsplätze sind wegrationalisiert worden, bzw. werden von Fremdfirmen ausgeführt. Wie ihr seht, zeigt sich auch hier die negative Auswirkung von Fremdfirmen auf unser Arbeitsleben. So werden aus Wegen zum Werksarzt Martyrien für die Kol-

legen, wenn sie hören müssen, dass sie nicht alle Leiden nennen sollten, da das Unternehmen sie sonst nicht mehr einsetzen kann. Fraglich bleibt, wie Gerichte das beurteilen, wenn das Unternehmen entsprechende Tätigkeiten noch benötigt, aber fremd einkauft.

Der Betriebsrat hat in Sachen der Ergonomie nur Mitbestimmung über den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Arbeitszeit

Kommen wir zu dem nächsten großen Gesundheitsrisiko, den langen, den wechselnden und teilweise nicht planbaren Arbeitszeiten. Als Grundlage habe ich die Broschüre der IG Metall: „Arbeit ohne Ende – höchste Zeit für Gesundheit“ genommen. *Herausgegeben von Jörg Hofmann. Die Autoren: Rolf Sater, Dipl.-Psychologe, Köln, arbeitet freiberuflich an Forschungsprojekten mit den Schwerpunkten Arbeitsbedingungen und Gesundheit, Qualifizierung und Technologie. Matthias Holm, Dipl.-Ing. Berater, Institut für Gesundheitsförderung und Personalentwicklung, Hannover.* Es gibt zwar mehrere Ausführungen und Referate zum Thema Arbeitszeit und Gesundheit, die alle weitestgehend auf die gleichen Ergebnisse kommen. Mir ist es wichtig, dass zwischen dem Wissen in der IG Metall und der Umsetzung der Betriebsräte zumindest bei uns im Werk ein großer Widerspruch besteht.

Die Situation ist bei uns nicht anders als in der übrigen Metallindustrie. Die Arbeitsplätze werden unsicherer. Betriebsräte versuchen standortorientiert dafür zu sorgen, dass die Kosten für das Unternehmen günstiger werden. Dies wird durch längere Maschinenlaufzeiten erreicht. So nimmt die Schichtarbeit extrem zu und ist in der gesamten Metallindustrie mit 33% höher als in den anderen Industrien mit 25%. Außerdem wird dem Einzelnen die Verantwortung der Liefertreue suggeriert. Ein weiterer Fakt ist, dass die Personalplanung keine Spielräume zu einer besseren Gestaltung der Arbeitszeit zulässt. Nach dem Motto: „**Wenn ihr das nicht bis dann fertig bekommt, geht die Arbeit woanders hin!**“ Da kommt schon der ein oder andere auch am Wochenende, wenn in der Abteilung Kollegen ausfallen. Nach den geringen Lohnabschlüssen spielt natürlich auch das Geld, das über die zusätzliche Zeit und den Zuschlägen, die bei Überstunden noch darauf kommen, eine Rolle.

Diese Situation führt dazu, dass viele die ihre Arbeit selber einteilen können, sich verpflichtet fühlen, immer noch etwas mehr „hinzubekommen“. So wird die Arbeitszeit, die eigentlich freigestaltet werden kann halb freiwillig, halb angeordnet von dem Unternehmen verfügt. An diesen Arbeitsplätzen ist zu beobachten, dass die Arbeitszeit der Kollegen häufig nicht nach 8 Stunden endet und die Wochenarbeitszeit weit über die 35 Stunden hinausgeht. Insbesondere, wenn sie noch den Ausfall eines Kollegen kompensieren müssen.

Die ausufernde Schichtarbeit mit zusätzlich angeordneten Sonderschichten führt teilweise zur Auflösung von freien Tagen. Beispiel: Wer am Samstag in der Frühschicht eine Sonderschicht macht und am Sonntag wieder zur Nachtschicht erscheint, empfindet diesen Tag sicherlich nicht als freien Tag.

Bei uns kommt es in der Nachtschichtwoche immer häufiger zu 6 Nächten an denen gearbeitet wird.

Diese Arbeitszeiten führen zu Gesundheitsstörungen. Doch hier gilt, dass die Auswirkungen nicht bei jedem gleich sind. Der ein oder andere nimmt diese Gesundheitsbeeinträchtigungen auch erst viel zu spät wahr. Doch das Unternehmen übernimmt nicht die Kosten, die die Sozialversicherung nicht mehr abdeckt. Angefangen von der nicht mehr versicherten Arbeitsunfähigkeit, bis hin zu Übernahme von Kosten bei den dann notwendigen Behandlungen. Das ist dann Privatsache!

Erwiesen ist, dass besonders psychovegetative Gesundheitsstörungen bei längeren Arbeitszeiten und Arbeitszeiten wie Spät- und Nachtschicht stark zunehmen. Schon 30 % der Frühverrentungen sind auf psychische Erkrankungen zurückzuführen.

Lange Arbeitszeiten blockieren gesellschaftlich wichtige Zeiten, um mit den Freunden, Familien und Partnern zusammen zu sein. Merkmale: Familien zerbrechen, Sportvereine können den Spielbetrieb nicht mehr aufrechterhalten.

Bei Arbeitszeiten größer 8 Stunden am Tag und 40 Stunden die Woche wächst das Gesundheits- und Unfallrisiko stark an.

Zum Beispiel steigt bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 60 Stunden das Herzinfarkttrisiko um das doppelte (im Vergleich zur 40-Stunden-Woche)!

Zu hohe Leistungsvorgaben und zu knappe Personalbemessungen führen bei uns zu vielen dieser ungesunden Arbeitszeiten.

Es wird besonders deutlich, dass die tarifliche Arbeitszeit weit überschritten wird. Insbesondere Nachtarbeit gilt bei Arbeitswissenschaftlern und Arbeitsmedizinern seit Jahrzehnten als absolut gesundheitsschädlich. Der Mensch ist kein Nachtlebewesen, er kann sich darauf einstellen, aber nicht seine innere Uhr umstellen.

Viele Körpersysteme fahren nachts ihre Aktivität herunter:

- Nachts erreichen Herztätigkeit und Kreislaufregulation ihr Minimum.
- Nachts ist das Blut wasserreicher und die Sauerstoffaufnahme geringer.
- Nur nachts erreicht der Mensch jene Tiefschlafphasen, in denen die für die Wiederherstellung der Zellen notwendigen Hormone ausgeschüttet werden.
- Nachts ist die muskulöse Leistungsfähigkeit herabgesetzt.
- Nachts erreichen Wahrnehmungsleistungen und Konzentrationsfähigkeit ihr Minimum.

Die Folge, Schichtarbeiter klagen in hohem Maße insbesondere über:

- Kopfschmerzen 31 Prozent
- Schlafstörungen 26 Prozent
- psychische Erschöpfung 24 Prozent
- Rückenschmerzen 54 Prozent

Deshalb sollte eine Nachtschichtphase nicht länger als 3 Tage sein. Da kann sich jeder vorstellen, was 6 Tage Nachtschichten mit unserer Gesundheit machen.

Ideal wäre der Empfehlung der IG Metall zu folgen. Einmal für eine ausreichende Personaldeckung zu sorgen und zum anderen kurze Schichtzyklen einzuführen, mit mindestens einem freien Tag am Samstag oder Sonntag.

Doch das wird nicht ganz einfach werden. Bei vielen von euch ist die Abhängigkeit von den Überstunden und deren Zuschlägen enorm. Das zeigt, dass eine Änderung nicht ohne weiteres möglich ist. Deshalb setze ich darauf unseren Tarifvertrag mit der 5 Tagewoche aufrecht zu erhalten und die Vorgaben aus dem Ar-

beitszeitgesetz aufzunehmen und Ausgleichstage einzusetzen. Dies würde auch eine spürbare Entlastung, wenn das in die Personalplanung einfließen würde. Anders wie bei der Ergonomie haben wir volles Mitbestimmungsrecht bei Beginn und Ende der Arbeitszeit und ihrer Verteilung. Hier könnte der Betriebsrat ein echtes Zeichen setzen. In der Broschüre der IG Metall wird beschrieben, dass dort, wo man diese Schichtgestaltung angewendet hat, die Kollegen nach einer Umstellungsphase wesentlich zufriedener mit ihrer Arbeit sind.

Übrigens sind auch die Unternehmer außer durch das Betriebsverfassungsgesetz, das sie auffordert Arbeit menschengerecht und nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu gestalten, nun auch durch die Gefährdungsbeurteilung verpflichtet, die Risiken von Arbeitszeiten zu erkennen und abzustellen. In § 5 ArbSchG werden Gefährdungen, die sich aus der Gestaltung der Arbeitszeit ergeben können, ausdrücklich benannt. Sie sind somit Gegenstand der vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung, da heißt es

„Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken.“

Ich hoffe, ich habe euch für die folgende Zeit etwas zum Nachdenken gegeben. Denkt daran: heute nur an das Geld zu denken ist eine Milchmädchenrechnung. Keiner macht die Rechnung ohne den Wirt und das sind die Sozialkassen, deren Leistungen auch immer weiter eingeschmolzen werden. Kein Wunder durch die Billiglöhne bei Leiharbeit und Fremdfirmen werden diese Kassen nicht mehr ausreichend gefüllt.

Ich danke euch für eure Aufmerksamkeit und wünsche euch und euren Familie, dass ihr das kommende Weihnachtsfest gemeinsam und ohne Arbeit verbringen könnt und ihr euch mal wieder eures Lebens besinnt, und dass der Jahreswechsel mit einer schönen Feier ausklingt

Eurer Ulf Wittkowski und die Alternative