



Sven Hoffmann*
Bau- und Umweltchemie AG,
Abteilung Messungen

Schweizer Firmen sehen sich einem zunehmend globalen Wettbewerbsdruck ausgesetzt, nun kommt auch noch die Frankenstärke dazu. Dies führt in so manchem Betrieb zu der Notwendigkeit, alles nur Mögliche zu tun, um die Wettbewerbsfähigkeit weiter zu erhalten und nach Möglichkeit gegenüber den Mitbewerbern sogar noch auszubauen.

Diesen Druck bekommen Arbeitnehmer ganz direkt zu spüren. Der Ruf nach längeren Arbeitszeiten, die Beschleunigung der Arbeitsprozesse und die hohen Ansprüche an die Flexibilität sind nur eine Auswahl einer Vielzahl von steigenden Ansprüchen.

Doch wie sind die steigenden Ansprüche der Firma noch mit den Forderungen der Mitarbeiter nach «gesunder» Arbeit zu vereinbaren? Und welche Veranlassung hat der Betrieb, den Mitarbeitern «gesunde» Arbeitsbedingungen zur Verfügung zu stellen? Fragt man Vertreter von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, so hört man in etwa folgende Thesen:

«Nur zufriedene und gesunde Arbeitnehmer erbringen die Arbeitsqualität, die der Standort Schweiz im Globalen Wettbewerb braucht»¹.

«Als Arbeitgeber hat man manchmal das Gefühl, alles richten zu müssen. Gerade im Zusammenhang mit der Gesundheit am Arbeitsplatz besteht die Gefahr, dass alle Gesundheitsprobleme als «berufsassoziierte Gesundheitsstörungen» bezeichnet werden»².

Wie gesund muss Arbeit sein?

Welche gesetzliche Verantwortung hat nun der Betrieb bezüglich Gesundheit und Gesunderhaltung des Mitarbeiters?

Etwas pauschalisierend zusammengefasst: die Arbeit darf nicht schädigen oder krank machen. So sind z. B. Schutzmassnahmen im Umgang mit Chemikalien und Gefahrstoffen durch Richt- und Grenzwerte klar festgelegt³. Vorschriften im Bereich Arbeitsergonomie sind schon weniger eindeutig⁴ und im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung fehlen verbindliche Vorgaben weitgehend.

Doch kann es sich der Betrieb leisten, nicht in gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen zu investieren?

Betriebliche Gesundheitsförderung

In Studien konnte klar nachgewiesen werden, dass professionelle betriebliche Gesundheitsförderung nicht nur den Mitarbeitern nützt, sondern sich insbesondere auch für den Betrieb direkt bezahlt macht. So wird in einer betriebsökonomischen Studie⁵ ein «return on investment» von 1:2,3 für die Einsparung bezüglich der Krankheitskosten und 1:10,1 in Hinsicht auf Kostenersparnis durch verringerte Abwesenheiten berichtet. Das heisst, das jeder investierte Franken eine Rendite von CHF 2.30 bis 10.10 bringt – eine Rendite, welche bei allen anderen Investitionen bei weitem nicht erreicht wird.

Ergonomische Arbeitsbedingungen

Bereits Ende der Achtzigerjahre konnte gezeigt werden, dass die Anschaffung von technischen Hilfsmitteln zur Reduktion von Zwangshaltungen und repetitiver Arbeit in unergonomischen Positionen durch bessere Arbeitseffizienz und verminderte arbeitsbezogene Beschwerden sich nach spätestens ein bis drei Jahren amortisieren⁶. Weitere Studien untersuchen die Wirksamkeit von ergonomischen Interventionen und An-

passungen am Arbeitsplatz. Dabei stellen sie in verschiedenen Betrieben unterschiedlicher Grösse eine deutliche Reduktion krankheitsbedingter Absenzen und eine teilweise ebenfalls deutliche Senkung von Herstellungskosten bei manuellen Arbeiten⁷ fest. Es wurde nachgewiesen, dass ergonomische Schulungen auch noch nach einem halben Jahr von den Teilnehmern umgesetzt werden⁸. Eine andere Arbeit berichtet über positive Effekte von ergonomischen Bodenmatten auf die Ermüdbarkeit und körperliche Beschwerden bei Steharbeitsplätzen⁹. Weiter wurde aufgezeigt, dass bei manuellen Tätigkeiten durch eine ergonomische Intervention das Gesundheitsrisiko¹⁰ und Rückenbeschwerden¹¹ deutlich reduziert werden können.

Hier ein reales Beispiel

In der Firma B. AG werden in der Versandabteilung Waren auf Paletten geladen, in der Regel Kisten von 15 bis 30 kg Gewicht. Da die Palette anfangs auf dem Boden stand, mussten die Gewichte von Fusshöhe bis ca. Brusthöhe gestapelt werden. Dies führte beim zuständigen Mitarbeiter zu wiederholten Schulter- und Rückenbeschwerden und auch beschwerdebedingten Arbeitsausfällen. In der Folge wurde ein Ergonom damit beauftragt, das Problem zu lösen und den Arbeitsplatz so zu gestalten, dass möglichst auch weniger kräftige Mitarbeiter tageweise an dem Arbeitsplatz eingesetzt werden können. Schliesslich wurde folgendes umgesetzt: Neu werden die Waren vom Lager her auf einem Rollband statt wie bisher per Hubstapler befördert. Weiter wurde ein elektrisch höhenverstellbarer Hubtisch für die zu beladende Palette eingebaut und die Mitarbeiter unter normalen Arbeitsbedingungen praktisch instruiert. Neu muss sich der Mitarbeiter nicht mehr bücken, sondern kann mit aufgerichtetem Oberkörper die Kisten seitwärts auf gleicher Höhe heben. Resultat:

tat: Pro Umhebevorgang wird neu nur noch rund die Hälfte der Zeit benötigt. Es braucht weiter keinen Mitarbeiter mehr, der die Waren vom Lager in die Versandabteilung bringt – und die Beschwerden und arbeitsbedingten Absenzen konnten deutlich gesenkt werden. Der Investition von insgesamt rund CHF 32 000.– steht je nach Auslastung eine Ersparnis von rund CHF 14 000.– pro Jahr an Arbeitsstunden für die Palettierungsarbeit und krankheitsbedingter Absenzen gegenüber. Für den Betrieb aber mindestens so wichtig war, dass die Verladekapazität der Versandabteilung bei gleichem Personalbestand um 20% gesteigert werden konnte und neu auch Mitarbeiter in der Verpackung eingesetzt werden können, die sich aufgrund mangelnder Körperkraft vorher nicht dafür eigneten.

Fazit

Gerade bei angespannter Wirtschaftslage ist die Investition in die Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Mitarbeiter nicht nur wünschens-

wert, sondern notwendig und messbar gewinnbringend. Ergonomie und betriebliche Gesundheitsförderung sind tragende Elemente für die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter und damit für Produktivität und Konkurrenzfähigkeit des Betriebes. Moderne Betriebe setzen dies um und sind am Markt erfolgreich.

¹ Dr. Doris Bianchi, Schweizerischer Gewerkschaftsbund, im Interview mit Die Volkswirtschaft, Arbeitsbedingungen in der Schweiz – ein sozialpartnerschaftlicher Diskurs, 4-2007

² Ruth Derrer Balladore, Schweizer Arbeitgeberverband, im Interview mit Die Volkswirtschaft, Arbeitsbedingungen in der Schweiz – ein sozialpartnerschaftlicher Diskurs, 4-2007

³ Schweizerische Unfallversicherung (SUVA), Grenzwerte am Arbeitsplatz, 2011

⁴ Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2

⁵ IGA Report 3, Gesundheitlicher und ökonomischer Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention – Zusammenstellung der wissenschaftlichen Evidenz, 2003

⁶ Martin, K. Grenzen für das Handhaben von Lasten – Erkenntnisse, Methoden, Erfahrungen, Beispiele. Angew. Arbeitswiss. Nr. 119, S. 1-35, 1989

⁷ Landau K, Arbeitsprozesse gestalten, Kap. 5

Nutzung und Nutzen arbeitswissenschaftlicher Methoden in den Unternehmen, 2002

⁸ Stadlmair K, Dokumente Gesundheitswissenschaften 19, Wirksamkeit und Nachhaltigkeit ergonomischer Schulungen, 2009

⁹ Forschungsinstitut für Orthopädietechnik, Eine Feldstudie über die Wirksamkeit trittelelastischer Bodenmatten, 2010

¹⁰ Burgess R, A Randomised and Controlled Trial of Participative Ergonomics for Manual Tasks, 2003

¹¹ Lahiri S, The cost-effectiveness of occupational health interventions: preventing occupational back pain. Am. J. Industrial Med. 48, S. 515-529, 2005

* Sven Hoffmann

Sven Hoffmann ist Mitarbeiter der Firma Bau- und Umweltchemie AG (www.raumlufthygiene.ch). Die Firma ist spezialisiert auf Beratungen im Zusammenhang mit Bauten, auf Lufthygienemessungen, Ergonomie- und Arbeitshygienefragen sowie Expertisen. Euro-Ergonom (CREE) + Arbeitshygieniker ETH Beruflicher Werdegang: Ausbildung als Physiotherapeut, Abschluss MSc in Physiotherapie Uni Zürich u Maastricht. Studium Ergonomie und Arbeitshygiene an der ETH Zürich u EPFL Lausanne. Abklärungen und Beratungen in Ergonomie, Gesundheitsförderung, sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Dozenten-Tätigkeit an verschiedenen berufsbildenden Schulen, sowie ETH.