

«S' isch joo no nie eppis passiert... »

von *Trix König**

Bis Ende 2004 muss praktisch jeder Gastro- und Hotelbetrieb die gesetzlichen branchenspezifischen Bestimmungen für Arbeitssicherheit (AS) und Gesundheitsschutz (GS) umsetzen. Viele Betriebe tun sich schwer damit. Doch es lohnt sich!

Worum's geht

«S' isch jo noo niee eppis passiert ...!» heisst es immer wieder. Die Statistiken der Versicherer sagen es aber deutlich: wahrhaft g-astronomisch sind die Unfallzahlen in unserer Branche: Jährlich 100 ambulant und stationär behandelte Verletzungen auf 1000 Beschäftigte — mit entsprechenden Kostenfolgen für das Unternehmen wie für die Allgemeinheit. Bloss 80 Unfälle sollen es nach EKAS-Vorgaben bis Ende 2004 noch sein.

Allgemeine Situation

«Idiotische Gesetze von realitätsfremden Bürokraten»

«Staatliche Willkür», «idiotische Gesetze von realitätsfremden Bürokraten», «Unfälle passieren doch eh' bloss in der Freizeit» — mit Schimpfereien dieser Art verschaffen sich angehende KOPAS (,Kontaktperson für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz') zu Beginn ihres Kurses Luft, wenn sie den dicken Wälzer voller Weisungen und Anleitungen zu Gesicht bekommen.

Doch solche Ausflüchte sind bloss Zeichen der Angst vor vermeintlicher Überforderung. Jedenfalls bei Kadern, die es eher gewohnt sind, auf kurze Sicht zu managen' und nur die unmittelbarsten Probleme anzupacken, deren Lösung dann hastig über den Leisten gebrochen wird.

Weitere Schwächen, die besonders in unserem Gewerbe verbreitet sind, machen die Umsetzung der AS/GS-Branchenlösung nicht leicht:

Widerstände und Probleme beider Umsetzung

Vernachlässigte Führungskompetenz: viele Teilnehmer der KOPAS-Kurse sind seit vielen Jahren das erste Mal an einer Weiterbildung. Und dies auch nur, weil es gesetzlich vorgeschrieben ist.

Oft fehlt es an betrieblichen Visionen und folglich an einem klaren Firmenleitbild, in welches Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als weitgefassere Strategien eingebettet werden könnten. Das erschwert deren interne Vermittlung.

Keine Routine im Umgang mit betriebswirtschaftlichen Instrumenten, wie kurz- oder mittelfristigen Finanz-/Budgetaufstellungen, mit welchen der Aufwand für Gesundheits- und Unfallprävention geplant werden kann.

Schlechtes Time-Management lassen die Betriebs-Verantwortlichen keine Zeit finden, die Mitarbeitenden zu schulen oder sie auf Gefahrensituationen hinzuweisen. Man arbeitet lieber im alten Trott blind in den Tag hinein ...

Doch langes Stöhnen ist bloss kontraproduktiv.

Die Zuckerbrote

Langfristig und in Ruhe betrachtet: eine konsequente Umsetzung des Gesetzes über Arbeitssicherheit (AS) und Gesundheitsschutz (GS) macht sich bezahlt. Erfahrungen anderer Branchen sowie von Gastro- oder Hotelleriebetrieben, welche die AS/GS-Anforderungen bereits umgesetzt haben, zeigen deutlich:

- + Die eingesparten Kosten für Ersatzpersonal und der entfallende Organisations-Stress wegen plötzlicher, unfalibedingter Absenzen machen den (gut disponierbaren) Präventionsaufwand mehr als wett.
- + Zufriedenheit und Wohlbefinden von Mitarbeitern, die keinen gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind, erhöhen die Leistungsmotivation, vor allem im Verhaltensbereich.
- + AS/GS-Schulungen fördern den Teamgeist und bilden die positive Grundlage für andere Weiterbildungsprogramme.
- + Im Gefolge der Umsetzung von AS/GS-Bestimmungen sind allgemeine Qualitäts- und Produktivitätssteigerungen zu beobachten.
- + Die Versicherungsprämien sinken dank rückläufigen Unfallzahlen.
- + Allgemeine Verbesserung der Volksgesundheit. Im Betrieb angeeignetes risikobewusstes Verhalten vermindert auch die Zahl der Nicht-Betriebsunfälle.

:Was uns
Positives
winkt

So ist es nicht nur ‚rentabel‘, AS/GS-Prävention für Mitarbeiter und Gäste zu betreiben, sondern wird ein Stück weit zur ethischen Führungsaufgabe, auch für mittlere und kleine Betriebe. Es winken uns aber nicht bloss die erwähnten Zuckerbrote;

Die Peitschen

Bei ungenügender Erfüllung der gesetzlichen AS/GS-Pflichten sind folgende Sanktionen vorgesehen:

1. Verwarnung
2. Verwarnung
Busse
Schliessung oder Anwendung des Subsidiärmodells (siehe EKAS-Ordner)
Leistungskürzung oder -Verweigerung durch Unfallversicherung

Was uns
Negatives
winkt,
wenn wir
nicht
'spüren'

Motivation der Mitarbeiter

Wie fördern wir Sicherheitsdenken und Risikobewusstsein bei den Mitarbeitern?

Auszeichnungen/Lob/Belohnung für wichtige Entdeckungen von Schwachstellen oder für geistesgegenwärtiges Handeln in Gefahrensituationen

Durch rückläufige Absenzen eingespartes Geld fliesst in den Betrieb zurück, damit der Erfolg für die Mitarbeiter sichtbar wird

Regelmässige Schulung mit mindestens 8 belegbaren Stunden pro Jahr

Beispiele mit greifbaren Erfolgen zitieren

Periodische Qualifikationsgespräche unter Einbezug von AS/GS (auch in Mittel- und Kleinbetrieben!)

Arbeitssicherheit bequem machen

Kommunikation innerhalb des Betriebs ‚horizontal‘ und ‚vertikal‘ erleichtern

Riskantes Verhalten sanktionieren

Sicherheitszirkel unter Mitbestimmung der Beteiligten gründen

Tipps
für die
Umsetzung

EKAS:	Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit www.ekas.ch
EKAS-Publikation 6209:	Branchenspezifische Richtlinien für Gastgewerbe, Hotels, Verflechtungsbereich von Spitälern und Heimen
Oberstes Ziel:	Verminderung der Betriebsunfälle und Berufskrankheiten
Massnahme:	Durch Umsetzung der EKAS-Richtlinien Gefahren erkennen und beheben, bevor sie sich in Form von Betriebsunfällen oder Berufskrankheiten zeigen.
Verantwortlich:	Führungsebene und KOPAS (Kontaktperson für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
Termin:	Bis Ende 2004
Kontrolle:	Durch Arbeitsinspektor
Update:	2005

Königs-Training

- * *Trix König:* *Dipl. Erwachsenen-Ausbildungsleiterin IAP
Personaltraining in Gastgewerbe, Hotellerie und Detailhandel
8152 Glattbrugg*