



Shortlist 2010

Greenwash Award

www.publiceye.ch

**Nominiert für den Public Eye Greenwash Award 2010
vom Schweizer Gewerkschaftsdachverband Unia, Sektor Tertiär:**

Gesundheitsförderung Schweiz

In Kürze

Gesundheitsschutz in einem Klima der Angst: Die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz verlieh im Mai 2009 das Label „Friendly Work Space“ an verschiedene Unternehmen der Migros. Gleichzeitig gingen bei der Unia zahlreiche Beschwerden von Migros-Angestellten ein, wonach beim Grossverteiler ein Klima der Angst herrsche. Viele Beschäftigte befürchten, den sehr hohen und gesundheitsschädigenden Leistungsanforderungen nicht mehr gerecht zu werden. Denn Migros entlässt in jüngster Zeit zunehmend Personen, deren Gesundheit - oftmals als Auswirkung jahrelanger harter Arbeit für die Migros - angeschlagen ist. Vermehrt werden altgediente Angestellte unter fadenscheinigen Vorwänden entlassen oder in die vorzeitige Pensionierung gedrängt. Auch schädliche und widerrechtliche Dauernachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit waren beim orangen Riesen gängige Praxis.

Kurzprofil der nominierten Institution

Die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz ist eine Institution mit Sitz in Lausanne und Bern, die Aktivitäten für die öffentliche Gesundheit initiiert, fördert und durchführt. Ihr Label "Friendly Work Space" zeichnet dabei gemäss Eigendeklaration "Unternehmen mit einem systematischen und nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) aus". BGM umfasst 6 Kriterien, darunter die "Schaffung von persönlichkeits- und gesundheitsförderlichen Arbeitsstrukturen", "soziale Verantwortung" inklusive "schonendem Umgang mit natürlichen Ressourcen" und "Massnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung".

Kritisiertes Firmen-Fehlverhalten

Im Mai 2009 verlieh die Gesundheitsförderung Schweiz das Label "Friendly Work Space" an folgende Unternehmen der Migros, die den Kriterien des Labels nicht gerecht werden: den Fleischverarbeitungsbetrieb Micarna, das Verteilzentrum Suhr sowie die Genossenschaft Migros Luzern. Stellt man die Kriterien des BGM der tatsächlichen Situation in der Migros gegenüber, so ergibt sich eine krasse Differenz zwischen Anspruch und Realität. Die nominierende Gewerkschaft Unia weiss, dass bei den Migros-Beschäftigten ein Klima der Angst herrscht, den sehr hohen und gesundheitsschädigenden Leistungsanforderungen nicht mehr gerecht zu werden. Migros entlässt

beispielsweise in jüngster Zeit zunehmend Personen, deren Gesundheit - oftmals aufgrund jahrzehntelanger Arbeit für die Migros - angeschlagen ist. Vermehrt werden ältere, langjährige Angestellte wegen nichtigen Anlässen entlassen oder vorzeitig quasi zwangspensioniert. In diesem Klima führt das "Gesundheitsmanagement" der Migros gemäss Rückmeldungen von Beschäftigten dazu, dass Angestellte immer häufiger auch krank zur Arbeit erscheinen oder sich vom Vorgesetzten gar dazu drängen lassen, eine anstehende Operation nicht vorzunehmen. Kurzum: Das "Gesundheitsmanagement" wird von vielen Beschäftigten als Disziplinierungsinstrument wahrgenommen. Beim des Migros Verteilzentrums Suhr wurde zudem erst nach Intervention eines Mitarbeiters und einem Bericht im Sonntagblick eine Diesellok, die massivste Geruchsimmissionen verursachte, aus dem Verkehr gezogen.

Besonders kritisiert wird die Vergabe des Labels an die "Micarna". Die Gewerkschaft Unia hat gegen dieses Unternehmen einen Rechtsstreit vor dem Bundesverwaltungsgericht geführt. Klageinhalte waren unter anderem eine vom Seco bewilligte Durchführung von Dauernachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit und die von der gleichen Behörde bewilligte regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit. Mit Urteil vom 28. März 2009 wurden diverse Bewilligungen in Bezug auf Dauernachtarbeit und Sonntagsarbeit aufgehoben und die Kritik der Gewerkschaft Unia damit juristisch gut geheissen. Dass ein Unternehmen, das rechtliche Rahmenbedingungen ignoriert und sich gegen arbeitsmedizinische Erkenntnisse für eine solche Regelung stark macht und dafür das Label "Friendly Work Space" erhält, ist nicht nachvollziehbar.

Forderungen

MVS und Micarna ist das Label "Friendly Work Space" wieder abzuerkennen. Bei der Verleihung dieses Labels müssen mindestens die gesetzlichen Bestimmungen erfüllt sein. Umgekehrt darf ein Label aber nicht schon nur für das gesetzeskonformes Handeln verliehen werden. Die Kontrolle der Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements muss die Sicht von Betroffenen und Sozialpartnern einbeziehen. Betriebliches Gesundheitsmanagement birgt generell das Risiko, dass es zur Disziplinierung der Arbeitnehmenden und damit zu gesundheitsschädlichem Druck auf diese führt. Eine kritische Selbstreflexion dieser Gefahren muss Teil der Kriterien sein. Zudem müssen Arbeitnehmende ein Mitwirkungsrecht haben.

Weitere Informationen

- <http://www.sf.tv/sendungen/kassensturz/sendung.php?docid=20090630>
- http://www.beobachter.ch/arbeit/artikel/migros_schlecht-belohnte-firmentreue/