

URHEBERRECHTLICHER HINWEIS

Dieses Manuskript ist urheberrechtlich geschützt und darf vom Empfänger ausschließlich zu rein privaten Zwecken genutzt werden. Jede Vervielfältigung, Verbreitung oder sonstige Nutzung, die über den in §§ 45 bis 63 Urheberrechtsgesetz geregelten Umfang hinausgeht, ist unzulässig.

© Axel Gauster/Nell-Breuning-Haus

Sende-Manuskript Interview (Radiofeature) mit Matthias Homey in Medulin/Kroatien. September 2014 (0:08:02)

O-Ton Matthias Homey:

Bei der EZA machen wir im Wesentlichen Bildungsarbeit für europäische Arbeitnehmerorganisationen, die im erweiterten sozialen Dialog tätig sind. Und unser Ziel ist Multiplikatoren zu stärken in ihrer täglichen Arbeit. Durch den europäischen Austausch Möglichkeit zu geben, von anderen zu erfahren: best-practice - wie in diesem Seminar – kennen zu lernen und für die eigene Arbeit mit anwenden zu können.

Sprecher:

Sagt Matthias Homey, wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Europäischen Zentrum für Arbeitnehmerfragen EZA aus Königswinter in Deutschland. Die EZA ist ebenfalls ein Veranstalter der Konferenz work-leisure-balance – best practice gegen Burnout, Mobbing und Co. In Medulin/Kroatien. Vom zehnten bis zwölften September Zweitausend vierzehn ist er Teilnehmer an dieser Konferenz und zwar aus wissenschaftlicher Sicht.

O-Ton Matthias Homey:

Wir bedienen uns der Forschungsergebnisse zum Beispiel von Eurofond in Dublin, von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Bilbao für dieses Thema. Und werten diese Forschungsarbeiten aus, um sie in die Seminare einbringen zu können. Beziehungsweise geben sie an unsere Mitgliedszentren weiter, die selber die Seminare organisieren. Und dann auf diesen Ergebnissen aufbauen können.

Sprecher:

Aus diesen Konferenzen, international und mit gleichzeitigem Dolmetscherdienst in mehreren Sprachen gibt es Referate aus ganz unterschiedlichen Fachgebieten. Was war denn der besondere Aspekt dieses Seminars? Matthias Homey.

O-Ton Matthias Homey:

Der besondere Aspekt war, dass man nach den drei Seminaren, die das Nell-Breuning-Haus bereits zu dem Gesamthemenkomplex organisiert hat, hier noch einmal sehr kompakt best-practice Beispiele präsentiert bekommen hat. Aber best-practice Beispiele

auch wie sie aus dem Leben kommen. Ich habe es als sehr schön gefunden, dass wir so offen darüber diskutiert haben mit den Referenten. Das wir auch gesehen haben: Es gibt kein ideales best-practice. Sondern jedes best-practice wird von Menschen gemacht und hat auch seine Fehler und Schwächen und Dinge die sehr gut funktionieren; Dinge die weniger funktionieren. Und das fand ich das Wichtige und Angenehme an diesem Seminar. Das wir darüber reden konnten.

Sprecher:

Seit Jahren ist das Thema Burnout, Mobbing, Depression durch Arbeit ein Thema. Und in der Europäischen Union und ihren Fachbereichen seit mindestens zehn Jahren. Warum also gerade jetzt so ein Thema? Besteht Handlungsbedarf?

O-Ton Matthias Homey:

Aus unserer Sicht mit Sicherheit. Wir haben schon im Jahre Zweitausendzehn eine Serie von Seminaren zu Stress am Arbeitsplatz durchgeführt. Und wir sehen, dass dieser Stress ein immer wichtigeres gesundheitliches Problem für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa wird.

Sprecher:

Das Thema ist aus zwei Gründen gerade jetzt wichtig. Matthias Homey.

O-Ton Matthias Homey:

Wir haben den klassischen Anstoß: Das wir sehen: Überbelastung am Arbeitsplatz. Aber wir sehen immer mehr auch, gerade auch bedingt durch die Auswirkung der Finanz- und Wirtschaftskrise, dass es einen zusätzlichen Stress gibt durch den Arbeitsplatz umgebende Faktoren.

Sprecher:

Und davon gibt es jede Menge. In jedem europäischen Land sind das natürlich andere Faktoren. Das liegt an der Kultur und Geschichte und an dem aktuellen Entwicklungsstand. Aber sie sind dennoch alle ähnlich und passen zum Thema Arbeit und Gesundheit. Ein Beispiel.

O-Ton Matthias Homey:

Arbeitnehmer haben nicht mehr die Möglichkeit, einen wohnortnahen Arbeitsplatz zu finden. Sie müssen morgens vielleicht eins oder eins Komma fünf Stunden zu Arbeitsplatz fahren. Das verursacht zusätzlichen Stress. Das macht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch dann schwer, wenn der Arbeitgeber viel tut.

Sprecher:

Mittlerweile gibt es eigentlich einen doppelten Handlungsbedarf. Matthias Homey.

O-Ton Matthias Homey:

In den Betrieben. Aber auch auf den Arbeitsmärkten. Um eben auch diese Faktoren mit einfließen zu lassen. Und wir werden das auch im nächsten Jahr wieder intensivieren. Dieses Thema.

Sprecher:

Gibt es denn ein besonders gelungenes Referat auf dieser europäischen Konferenz?

O-Ton Matthias Homey:

Jedes Referat war auf seine Art und Weise gut. Ich habe das Hauptreferat nicht mitbekommen können von Professor Bach, weil ich erst danach hier angekommen bin. Ich muss sagen, dass mir vor allen Dingen gefallen hat, dass alle Referenten Interaktionen mit den Teilnehmern aktiv angestoßen haben durch die Art und Weise ihres Vortrages. Ich glaube, dass ist sehr gut gelungen: Dass wir hier mit dem Referat, mit den Fortgang des Referates auch eine Teilnehmerbeteiligung hatten. Die sowohl mit Zwischenfragen wie auch eben nachher in breiten Diskussionen sich geäußert hat. Von daher habe ich da keinen Favoriten. Sondern muss sagen: Alle haben mir gut gefallen.

Sprecher:

Internationale Konferenzen mit fachkundigen, internationalen TeilnehmerInnen sind das Salz in der Suppe. Dann wird es meistens lebhaft und die Meinungsvielfalt ist garantiert. Matthias Homey.

O-Ton Matthias Homey:

Man merkt sehr deutlich, dass die Teilnehmer am Thema interessiert sind, am Thema arbeiten in ihren Organisationen. Und sehr viel eigene Erfahrung eben auch schon mitbringen. Und sehr unterschiedliche Erfahrungen, die dann die jeweils anderen bereichern kann.

Sprecher:

Das Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen hat ja nun ein großes Netzwerk mit ganz unterschiedlichen Mitgliedern von Estland bis Spanien, von Dänemark bis Kroatien. Wie passen die eigentlich alle unter einen Hut? Matthias Homey.

O-Ton Matthias Homey:

Das ist eine große Herausforderung, die auch dadurch gegeben ist, dass EZA ja nicht eine Mutterorganisation mit von EZA gegründeten Filialen ist. Sondern das eigenständig existierende, sehr unterschiedliche Mitgliedszentren bei uns Mitglied geworden sind. Und die kommen auch aus sehr unterschiedlichen Bereichen. Da haben sie Gewerkschaften. Da haben sie Arbeitnehmerorganisationen aus Kirchen. Oder solche, die zu politischen Parteien Kontakte haben. Für uns ist es eigentlich wichtig, diese Breite zusammen zu führen und hier auch in der Diversität einen Vorteil zu sehen.

Sprecher:

Es war ja auch ein Arbeitgeber anwesend mit einem eigenen Referat zu work-life-balance im eigenen Unternehmen. Aus dem alten-pflegerischen Bereich. Also eigentlich mit einer doppelten Aufgabe. Kranke und alte Menschen zu pflegen und gleichzeitig den MitarbeiterInnen gute Arbeitsplätze zu bieten. Sozialpartner sind ja nicht nur Arbeitnehmerorganisationen wie zum Beispiel die Gewerkschaften, sondern eben auch die Arbeitgeber generell. Werden die denn auch regelmäßig eingeladen, um auf diesen

Konferenzen ihr Meinungsbild anzubieten? Matthias Homey.

O-Ton Matthias Homey:

Wir sind durch eine Haushaltlinie Europäischer Sozialdialog gefördert. Diese Haushaltlinie ist speziell für Vertreter von Arbeitnehmerorganisationen ausgerichtet. Nichts desto Trotz bemühen wir uns immer auch Arbeitgebervertreter als Referenten da zu haben, um diesen Austausch zu fördern. Und die europäische Arbeitnehmerschaft arbeitet im Wesentlichen in kleinen und mittleren Unternehmen. Und in der Krise fallen dort Arbeitsplätze weg. Oder beim Wirtschaftsaufschwung werden gerade auch dort Arbeitsplätze geschaffen. Von daher ist es uns ein besonderes Anliegen, gerade dort auch zu Arbeitgebern Kontakte zu finden, um eben diese besondere Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Relation auch in diesen Betrieben zu pflegen und darzustellen. Denn wir für uns als Arbeitnehmervertreter können nur dann etwas erreichen, wenn wir eben auch den Arbeitgeber als Mitspieler haben. Das haben wir hier in den Referaten ja auch sehr deutlich gesehen.

Sprecher:

Die EZA ist in Nordeuropa nicht so vertreten. Norwegen, Schweden und Finnland zum Beispiel. Woran liegt das?

O-Ton Matthias Homey:

Was diese Thematik angeht, muss man sagen, dass in den nordischen Ländern, aber eigentlich bis hin nach Deutschland hinein ein sehr unterschiedliches Verständnis von Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Relationen da ist.

Sprecher:

Gibt es dafür ein Beispiel?

O-Ton Matthias Homey:

Wir haben in Dänemark sehr deutlich ein breites Angebot an betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen. Aber es wird eben auch dort diskutiert, inwieweit der Arbeitgeber von der Gesundheit des Arbeitnehmers wissen darf. Das sind Fragen, die natürlich dann auch dazu führen, dass man überlegen muss: Wo siedelt man Maßnahmen an? Der Betrieb ist sicherlich ein Ort. Aber der Betrieb, dass haben auch unsere best-practice Beispiele gezeigt, kann nicht alles lösen.

Sprecher:

Das Thema Arbeit und Gesundheit, Familie und Beruf geht weit über die betrieblichen Strukturen hinaus. Matthias Homey.

O-Ton Matthias Homey:

Wir müssen auch Lösungen in der Gesellschaft, von der Arbeitspolitik, von der Sozialpolitik, von der Gesundheitspolitik her geschaffen werden. Und da sind viele Akteure im Spiel. Und das spannende ist, glaube ich jetzt, dass wir für die einzelnen europäischen Länder heraus finden müssen: Wer kann was mit welchen Akteuren bewirken.