



ZusammenWachsen ArbeitGestalten

DAS DEMOGRAFIE- UND TARIFPROJEKT

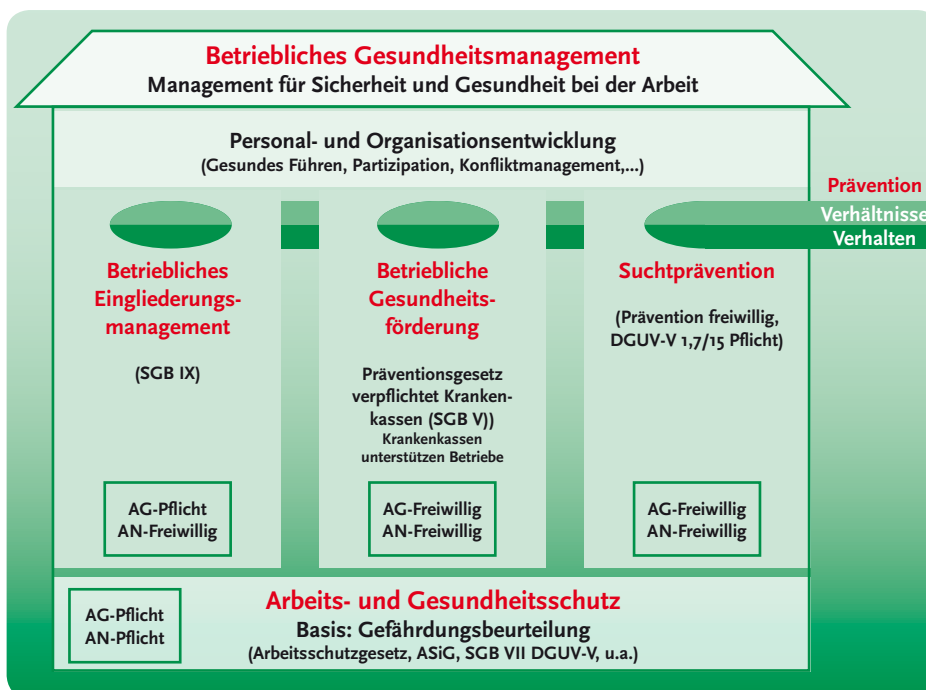
Nr. 14_2015 | November



Ausgabe: Handel

Gesunde Arbeitsgestaltung!

Warum man nur mit einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement den demografischen Wandel erfolgreich bewältigen kann



Gefährdungsbeurteilungen sind die Basis für den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Ein gutes Management für Sicherheit und Gesundheit ist das Herzstück für eine altersgerechte Arbeitsplatzorganisation und damit auch für ein erfolgreiches betriebliches Demografie-Management«, sagt Dr. Hiltraut Paridon. Das Ziel hat die renommierte Arbeitswissenschaftlerin vom Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) in Dresden dabei klar vor Augen: »Die Arbeitsbedingungen sollen so gestaltet sein, dass alle Personen, die arbeiten, gesund bleiben.« Ihre Botschaft beim 2. Fachhearing der Tarifkommissionen von HDE und ver.di zum Thema »Gefährdungsbeurteilung und Gesundheitsmanagement« in Köln: »Basis des Gesundheitsmanagements ist der Arbeitsschutz und die Gefährdungs-

beurteilung«. Dabei müsse es heute um eine »ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung« gehen, die die Analyse der psychischen Belastungen beinhaltet, die bei einer Tätigkeit auftreten können. »Ein gutes Gesundheitsmanagement und eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung sind eine zentrale Basis für den Erhalt der Gesundheit und die Lebensqualität der Beschäftigten.« Darin waren sich die rund 80 Experten der beiden Tarifkommissionen von HDE und ver.di einig. Theoretisch klingt alles ganz einfach. Denn der Gesetzgeber hat die Rechte und Pflichten von Unternehmen und Beschäftigten im Arbeitsschutz geregelt. So heißt es im deutschen Arbeitsschutzgesetz Paragraf 4: »Die Arbeit ist so zu ge-

stalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.« Doch die Erfahrungen der Expertin und der Tarifkommissionsmitglieder der beiden Tarifpartner zeigen übereinstimmend: In der Realität fehlt es häufig an praktikierbaren Regelungen sowie der verbindlichen Umsetzung und Kontrolle der nötigen Maßnahmen (siehe auch Seite 4 mit den Statements von HDE und ver.di). So sieht die Realität beim Thema »Gefährdungsbeurteilungen« in keiner Weise befriedigend aus: Eine Untersuchung der »Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie« (GDA) zeigt, dass bisher nur 51 Prozent aller Betriebe in Nordrhein-Westfalen (NRW) gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilungen durchführen. In diesen Betrieben werden zudem überwiegend nur die Arbeitsmittel oder die Arbeitsumgebung unter die Lupe genommen. Von diesen führen wiederum nur 40 bis 50 Prozent umfassende Gefährdungsbeurteilungen inklusive psychischer Belastungen durch. Bezogen auf das gesamte Bundesgebiet zeigt diese große Studie der GDA, dass es in den beiden Branchen Einzelhandel und Gaststätten sogar noch seltener als im Branchendurchschnitt Gefährdungsbeurteilungen gibt.

Die Quellen der Gefährdungen

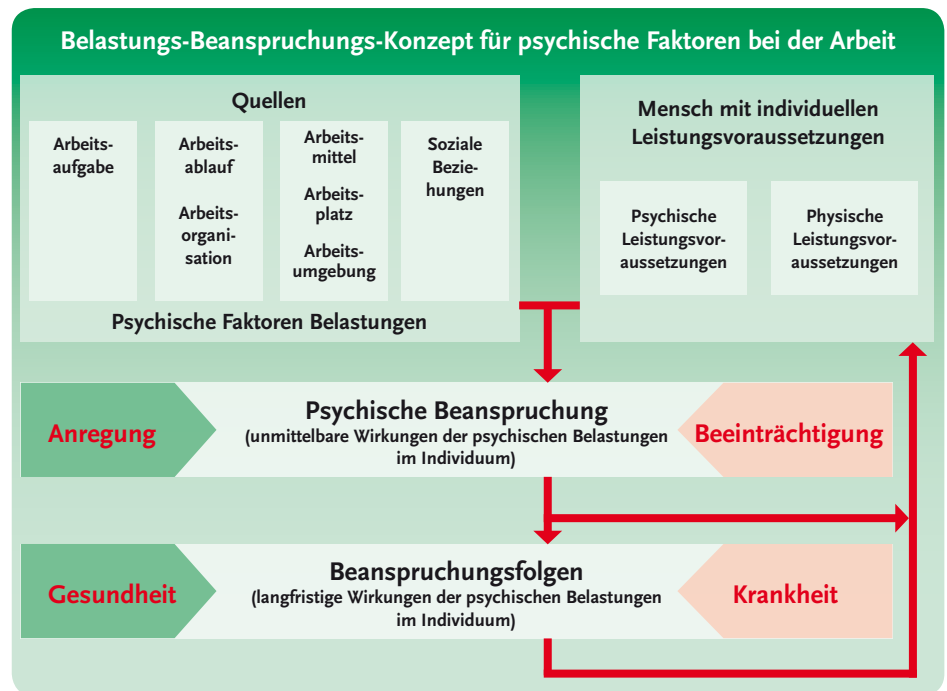
Eine Gefährdung kann sich ergeben durch die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes. Zweitens durch physikalische, chemische und biologische Einwirkungen. Drittens durch die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, besonders von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit. Viertens durch die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Ar-

Fortsetzung auf S. 2

beitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken. Fünftens durch unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten sowie sechstens durch psychische Belastungen bei der Arbeit. Auch hier untersucht und beurteilt eine fundierte Gefährdungsbeurteilung, wie bei der Messung von Gewichteten oder Umweltgiften, die beim Tragen, Heben oder Atmen auf die Beschäftigten einwirken, nicht die individuelle Leistungsfähigkeit der Betroffenen: Gegenstand der Beurteilung ist allein die neutrale Betrachtung der Belastungen und die Bewertung, ob diese zu einer gesundheitsgefährdenden Beanspruchung werden können. Eine Gefährdungsbeurteilung muss daher gut geplant werden. Dafür ist ein klar strukturierter Stufenplan hilfreich:

1. Festlegen von Tätigkeiten/Bereichen
2. Ermittlung der psychischen Belastungen der Arbeit
3. Beurteilung der psychischen Belastungen der Arbeit
4. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen
5. Dokumentation des Prozesses
6. Wirksamkeitskontrolle der Maßnahmen
7. Aktualisierung/Fortschreibung
8. Erneute Dokumentation des Prozesses

Wie messe ich Zeitdruck? Ab wann ist Stress schädlich? Bei psychischen Belastungen gibt es keine vorgegebenen Einheiten wie beispielsweise in der Physik. Man kann keine Sonde oder vergleichbare Messgeräte bauen, um diese Belastungen analog zu körperlichen Belastungen zu messen. Es gibt auch keine Grenzwerte, ab wann sie schädlich sind. Trotzdem lassen sich psychische Belastungen, die auf die Beschäftigten einwirken, erfassen und arbeitswissenschaftlich beurteilen: Dafür kann man Betroffene befragen, Beschäftigte begleiten und Strichlisten führen. Aber auch andere Personen, die die Arbeit kennen, zum Beispiel Vorgesetzte, sind wichtige Quellen. Um psychische Belastungen zu »messen«, setzen Arbeitswissenschaftler deshalb Befragungen, Beobachtungen und Workshops ein. Aus den Ergebnissen dieser Analysemethoden lassen sich dann Maßnahmen ableiten zur Reduzierung der Gefährdungen, indem Experten, Vorgesetzte und moderierte Kleingruppen



Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept zeigt die Wirkung psychischer Faktoren

pen (Workshops mit Beschäftigten) befragt und in den Diskussions- und Planungsprozess einbezogen werden.

Partizipation: Die Experten sitzen im Betrieb

»Enttäuschte Erwartungen sind schlimmer als keine Intervention durchzuführen«, warnt Hiltraut Paridon: »Das zeigt die Forschung.« Deshalb plädiert die DGUV-Expertin für die Einbeziehung und Beteiligung der Beschäftigten (Partizipation) als »Experten ihres Arbeitsplatzes« bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen: »Das erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass die für die Betroffenen wirklich relevanten Probleme betrachtet werden.« Aber auch, »dass Veränderungen im Betrieb hin zu mehr Arbeits- und Gesundheitsschutz auch nachhaltig im Betrieb akzeptiert und umgesetzt werden.«

Die Rangfolge der Schutzmaßnahmen »Technik, Organisation, Person« (Top-Prinzip) gilt laut Arbeitsschutzgesetz auch bei psychischen Belastungen. Am besten und erfolgreichsten sind demnach Maßnahmen, die die Gefahren an ihrer Quelle bekämpfen, die Gefahrenquelle vermeiden/beseitigen/reduzieren. Dazu kommen sicherheitstechnische, organisatorische und verhaltensbezogene Maßnahmen. Was für ein betriebliches Gesundheitsmanagement und

vollständige Gefährdungsbeurteilungen wichtig ist:

- Partizipation der Beschäftigten
- Multiplikatoren ausbilden (z.B. auch für Workshop-Moderation)
- ergonomische Arbeitsmittel und -produkte, Gestaltung der Arbeitsumgebung, z.B. geräuscharme Bereiche für konzentrierte Arbeiten
- Schulungen für Beschäftigte, z.B. zum Umgang mit schwierigen Kunden

Arbeitszeit & Pausen:

- gesundheitsgerechte Arbeitszeitmodelle
- Schichtarbeit begrenzen – Freizeit am Wochenende hat nachweislich einen höheren Erholungswert als Freizeit unter der Woche
- Pausenregelungen vereinbaren und einhalten
- Pausenräume gestalten

Führen Sie eine Gefährdungsbeurteilung flächendeckend durch – am besten standardisiert. Lassen Sie sich dabei von Ihrer gesetzlichen Unfallversicherung beraten:

- Vereinbaren Sie Standards für Arbeitsmittel und die Arbeitsgestaltung.
- Beteiligen Sie die Beschäftigten – sie sind die Experten für ihre Arbeit.
- Und ganz persönlich: Nutzen Sie die Maßnahmen für Ihre Außendarstellung. ■

Siehe bitte Infokasten Seite 3 mit Literaturangaben

Neue Wege zu gesunder Arbeit im Handel

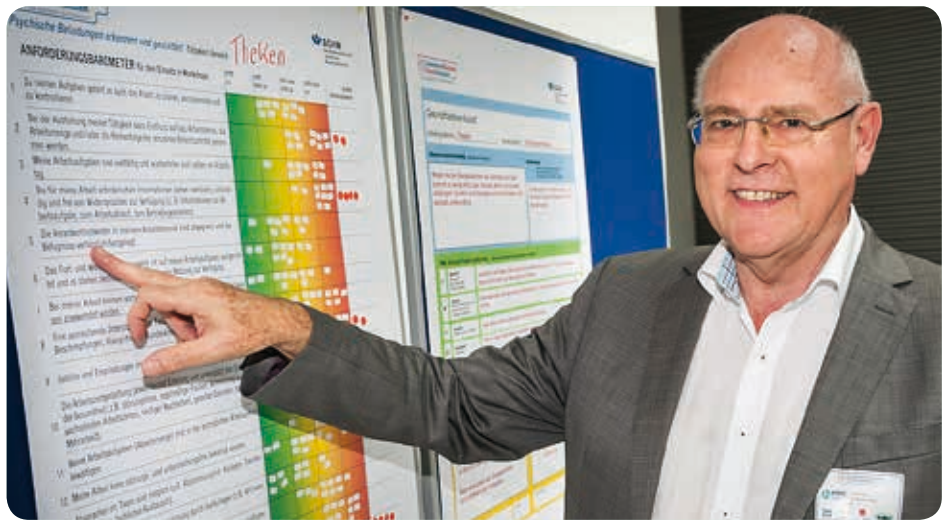
»Gesunde Arbeit im Handel«: Erkenntnisse aus der Kooperation des Demografie- und Tarifprojekts mit der Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution (BGHW)

Die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung ist die zentrale Grundlage für gesunde Arbeitsgestaltung! So lautet die Kernbotschaft der beiden Präventionsexperten Tatjana Fuchs von der Gesellschaft für Gute Arbeit und Sandra Rulinski von der Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik. In dem Kooperationsprojekt »Gesunde Arbeit im Handel« wurden gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat und der Geschäftsführung des Unternehmens real, der Technischen Universität Dresden, der Gewerkschaft ver.di sowie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) neue Instrumente und Ansätze zur Durchführung von Gefährdungsanalysen psychischer Belastungen im Einzelhandel erarbeitet und erfolgreich getestet. Ergebnisse und Erfahrungen konnten nun auf dem 2. Fachhearing von HDE und ver.di in Köln den TarifexpertInnen im Handel vorgestellt werden:

Vollständige Gefährdungsbeurteilung vor Ort durchführen: Die Gefährdungsbeurteilung ist erst vollständig, wenn die psychischen Belastungen erfasst, gestaltet und dokumentiert sind. Dies bedeutet, die Tätigkeiten, die Arbeitsorganisation, den Arbeitsablauf, die Arbeitsumgebung, die Arbeitsmittel, die Zusammenarbeit und die Anforderungen, die aus der Tätigkeit resultieren, »unter die Lupe« zu nehmen und ggf. zu verändern. Die Gefährdung wird somit durch viele verschiedene Faktoren bestimmt, so dass die Beurteilung im Betrieb bzw. in der Filiale durchgeführt werden soll. Nur dort wird das Zusammenwirken dieser Faktoren sichtbar.

Gut vorbereitet geht alles besser: Die Gefährdungsbeurteilung ist ein Prozess, der durch eine Steuergruppe begleitet wird. Es hilft, wenn Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter gemeinsame Ziele für die Gefährdungsbeurteilung und den Arbeitsschutz festlegen und eine Rollen- und Aufgabendefinition vornehmen. Beschäftigte und Führungskräfte sollten frühzeitig eingebunden werden.

Verschiedene Wege zu Gesunder Arbeit: Im Projekt wurden verschiedene Analyseinstrumente für die Gefährdungsbeurteilung



Harald Sorg: Der Personalleiter REWE Region Süd erklärt einen Analyse-Fragebogen

entwickelt: ein Beobachtungsinterview für die Begehung, ein Fragebogen und eine Kurzanalyse für den Einsatz in Workshops. Kombinationen von Befragungen und Beobachtungen/Begehungen ermöglichen eine sinnvolle Analyse der Arbeitsbedingungen.

Gesundheitswerkstätten – Fundgrube guter Ideen: Nach der Analyse steht in der Regel die Frage: Was können wir tun, um die Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich zu gestalten? Es ist klug, die Beschäftigten dabei einzubeziehen, denn sie sind Expertinnen und Experten an ihrem Arbeitsplatz. Gesundheitswerkstätten sind Schatztruhen guter Ideen und Vorschläge für Veränderungen.

Helfende Hände und unterstützende Multiplikatoren: Bei der Gefährdungsbeurteilung sind gestalterische und organisatorische Aufgaben zu bewältigen. Die

Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte beraten und unterstützen insbesondere bei der Analyse und der Umsetzung von Maßnahmen. Zusätzlich sind Multiplikatoren hilfreich, die organisatorische Aufgaben übernehmen, wie die Durchführung von Gesundheitswerkstätten.

Handel ist Wandel: Neue Techniken werden eingeführt, die Arbeitsplätze und Umgebungsbedingungen verändert, neue Aufgaben kommen hinzu usw. Bei größeren Veränderungen muss die Gefährdungsbeurteilung wiederholt werden, ansonsten »regelmäßig«. Wir empfehlen eine Wiederholung normalerweise nach 3 Jahren – und nur wenn sich fast nichts ändert nach 5 Jahren. ■

Interesse an den Instrumenten und Handlungshilfen: info@gesellschaft-fuer-gute-arbeit.de

INFO ■ Nützliche Angebote!

- Arbeitsmedizinische Empfehlungen »Psychische Gesundheit im Betrieb«: www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a450-psychische-gesundheit-im-betrieb.html
- Der GDA-ORGACheck ist ein Selbstbewertungsinstrument zur Prüfung und Verbesserung der Qualität der Arbeitsschutzorganisation: www.gda-orgacheck.de/pdf/gda-orgacheck.pdf
- Handlungshilfe der DGUV (Dr. Hiltraut Paridon): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen: <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/iag-report-2013-01.pdf>
- Gesundheitskompetenz im Einzelhandel gestalten und umsetzen: Ein INQA-Handlungsleitfaden für die Praxis: www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/gesundheitskompetenz-im-unternehmen-gesima.pdf

STATEMENTS

»Wir brauchen noch viel mehr Klarheit und Verbindlichkeit im Arbeitsschutz«

Erste tarifpolitische Reflexionen der Gewerkschaft ver.di und des Handelsverbandes HDE

Wir brauchen im Einzelhandel mehr Aktivität und Engagement für gesunde Arbeitsbedingungen. Es gibt heute schon gute Ansätze, aber das reicht längst nicht aus. Das zeigt sich bei der viel zu geringen Zahl an durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen – ohne die bleibt die Gesundheitsförderung aber auf der Strecke. Aus Arbeitnehmersicht ist das ein Skandal. Denn der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eines der wichtigsten Schutzrechte für die Beschäftigten und konkretisiert im Kern das verfassungsmäßige Recht auf körperliche Unversehrtheit. Die betriebliche Praxis zeigt aber auch, dass wir noch viel mehr Klarheit und Verbindlichkeit im Arbeitsschutz brauchen: Was heißt »regelmäßig« – im Hinblick auf die Verpflichtung, eine Gefährdungsbeurteilung durchführen zu müssen? Was ist eine »geeignete« Arbeitsschutzorganisation? Was genau

meint der Gesetzgeber mit psychischen Belastungen? Deshalb diskutieren wir in unseren Tarifkommissionen tarifliche (Mindest-)Standards zur Gestaltung des Arbeitsschutzmanagements. Wir wollen uns mit dem HDE auf einen konkreten Turnus zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen verständigen und Mindestanforderungen an die Qualität formulieren. Auf diese Weise könnten wir auch die Besonderheiten unserer Branche berücksichtigen, z.B. die dezentralen Strukturen. Der Ansatz der Gesundheitsmultiplikatoren ist darauf eine richtige Antwort. Für ver.di heißt »alternsgerechte Arbeit« vor allem gesunde Arbeitsbedingungen. Und langfristig werden wir das nur absichern können, wenn wir dafür Mindeststandards in unseren Tarifverträgen vereinbaren.«

ist, den Betriebspartnern auf der Basis bereits vorhandener gesetzlicher Regelungen Lösungstools zur Bearbeitung zur Verfügung zu stellen. Die staatlichen Arbeitsschutzbehörden wie auch die Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik haben dafür bereits eine Reihe von Tools erarbeitet und es macht Sinn, darüber nachzudenken, wie wir diese Hilfsmittel besser an den Mann bzw. die Frau in der Branche bringen.

Und zuletzt sollten wir aber auch dafür Sorge tragen, dass unsere tarifpolitischen Aktivitäten in Sachen Demografie nachhaltig sind. Dies bedeutet zum einen, dass Qualität vor Quantität gehen muss. Denn jede Vereinbarung muss letztendlich erst einmal auf der Ebene der Tarifpartner und später dann in den Unternehmen umgesetzt werden. Mit dem Abschluss einer Tarifvereinbarung fängt die Arbeit erst an.«

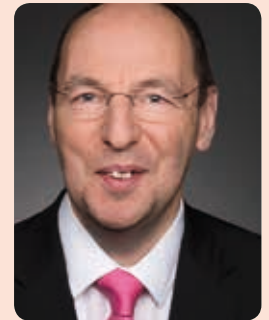
SILKE ZIMMER
ist Landesfachbereichsleiterin Handel der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und Verhandlungsführerin in Nordrhein-Westfalen zum Thema Gesunde Arbeitsgestaltung.



Gesundheit ist für uns alle existenziell. Darum ist Gesundheitsvorsorge für uns wichtig. Wir werden auf Arbeitgeberseite nach Durchführung der drei Hearings in unserem tarifpolitischen Ausschuss ein Fazit ziehen, welchen Themen wir uns sinnvollerweise in den Tarifverhandlungen widmen sollten und wo wir das tunlichst bleiben lassen sollten. Denn es war und ist ja gerade Ziel des Demografie-Projektes und der Hearings, mögliche tarifpolitische Themen zu identifizieren.

Wir werden auch sehr genau prüfen, ob wir tatsächlich tarifliche Regelungen benötigen oder ob es nicht der bessere Weg

HERIBERT JÖRIS
leitet als Geschäftsführer im Handelsverband Deutschland (HDE) den Bereich



Arbeit, Bildung, Sozial- und Tarifpolitik und engagiert sich im Demografie- und Tarifprojekt »ZusammenWachsen-ArbeitGestalten« der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

Leitung

Gesellschaft für Gute Arbeit mbH, Schwanthaler Straße 91, 80336 München
Email: info@gesellschaft-fuer-gute-arbeit.de
Mehr Informationen unter: www.zusammenwachsen-arbeitgestalten.de

Impressum

V.i.S.d.P.: Tatjana Fuchs / Gesellschaft für Gute Arbeit mbH, Texte und Interviews: Michael Backmund / Gesellschaft für Gute Arbeit; Grafiken/Fotos: Gesellschaft für Gute Arbeit, Dietrich Hackenberg; Gestaltung: bleifrei Texte + Grafik / Claudia Sikora

Gefördert durch



anlässlich eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative



Fachlich begleitet durch



Projekträger

