



ZusammenWachsen ArbeitGestalten

DAS DEMOGRAFIE- UND TARIFPROJEKT

Nr. 15_2015 | November



Ausgabe: Handel

Ergonomie im Einzelhandel

Durch eine ergonomische Arbeitsgestaltung kann man Erkrankungen vorbeugen und altersgerechte Berufsverläufe sicherstellen

Belastungen

Arbeitshaltungen:

- Arbeitshöhe
- Statische Haltearbeit
- Beugung/Drehung (Hals-/Lendenwirbel)
- Einseitige Belastungen
- Arbeiten im Sitzen oder Stehen

Repetitive Bewegungsabläufe:

- Warentransport
- Scannen
- Registrieren

Psychische Belastungen

- Lärm, mangelhafte Beleuchtung
- Ungünstig gestaltete Arbeitszeit, unzureichende Pausen
- Geringe soziale Unterstützung
- hohe Arbeitsintensität, hohe Taktbindung, Monotonie

Beanspruchungen

Mögliche Gesundheitsstörungen:

- Beschwerden Schultergürtel, Hals- und Nackenbereich
- Rückenschmerzen
- LWS-Beschwerden (Stehen/Sitzen)
- Allgemeine muskuloskeletale Beschwerden (Kopfschmerzen)
- Schmerzen im Schulter-, Ellenbogen- und Handgelenksbereich
- Karpaltunnelsyndrom
- Kopfschmerzen
- Augenjucken
- Schlafstörungen
- Nervosität

Eine umfassende Gefährdungsbeurteilung untersucht Belastungen und Beanspruchungen.

Die Zahlen sind deutlich: Nach dem SUGA-Bericht »Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit« von 2013 verursachen arbeitsbezogene Muskel-Skeletterkrankungen (MSE) rund 22 Prozent aller Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) in Deutschland. Diese Krankheiten führen Jahr für Jahr zu rund 24.000 Frühverrentungen und verursachen Kosten von rund 13 Milliarden Euro jährlich allein für den Produktionsausfall – sowie Schmerzen und Leid bei den Betroffenen. »Deshalb ist die Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen eines der Hauptziele der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)«, sagt Prof. Rolf Ellegast. So lautete eine Kernbotschaft des renommierten Ergonomiekordinators des Instituts für Arbeitsschutz (IFA)

der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) auf dem 2. Fachhearing der Tarifkommissionen von HDE und ver.di in Köln.

Ergonomische Arbeitsgestaltung

»Unter »Ergonomie« verstehen wir die Anpassung der Arbeitsbedingungen an den Menschen, mit dem Ziel, die Arbeit gesundheitsförderlich zu gestalten«, so Ellegast. Besonders bei der Bewältigung der großen Herausforderungen, mit denen der Einzelhandel in den nächsten Jahren durch den demografischen Wandel konfrontiert werde, spiele »die Ergonomie« für eine altersgerechte Arbeitsorganisation eine bedeutende Rolle: »Den älteren Beschäftigten helfen ergo-

nomische Maßnahmen, die möglicherweise schon eingetretenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen auszugleichen«, so Ellegast. »Bei Jüngeren können durch eine ergonomische Gestaltung der Arbeit von Anfang an Fehlbeanspruchungen reduziert und somit arbeitsbezogenen Erkrankungen vorgebeugt werden.« Übrigens: Die Ergonomie der Arbeitsgestaltung und der Arbeitsbedingungen ist Bestandteil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Unternehmen. Unterstützend tätig sind daher die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte.

Ergonomie ist eine Wissenschaft

Ergonomie ist nach DIN EN ISO 6385: 2004 die »... wissenschaftliche Disziplin, die sich mit dem Verständnis der Wechselwirkungen zwischen menschlichen und anderen Elementen eines Systems befasst, [...] mit dem Ziel, das Wohlbefinden des Menschen und die Leistung des Gesamtsystems zu optimieren. [...] Ziel einer ergonomischen Gestaltung von Arbeitssystemen ist die Optimierung der Arbeitsbeanspruchung, die Vermeidung beeinträchtigender Auswirkungen und die Förderung erleichternder Auswirkungen.« Damit ist die ergonomische Arbeitsgestaltung und Anpassung von Arbeitsbedingungen ein wesentlicher Teil der Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Unternehmen und damit Führungsaufgabe.

Ergonomie hilft Jung und Alt!

Bei der Anwendung ergonomischer Grundsätze ist es wichtig, die menschlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Grenzen und Bedürfnisse zu berücksichtigen. In der Tendenz nimmt bei älteren Beschäftigten im Vergleich zu jüngeren folgendes Leistungsspektrum ab: Muskelkraft, Beweglichkeit und Schnelligkeit, Klima-

Fortsetzung auf S. 2

tische Anpassungsfähigkeit, Hör- und Sehvermögen, Informationsaufnahme und Schnelligkeit bei der Anpassung auf veränderte Gegebenheiten sowie Widerstandsfähigkeit bei hohen Dauerbelastungen. Aber das Leistungsvermögen verändert sich stets individuell. Entscheidend sind die bisherigen Tätigkeiten, die Leistungsanforderungen der Arbeit sowie die private Lebensführung. Daher sind neben allgemeinen Überlegungen zur Ergonomie auch die individuellen Bedürfnisse zu berücksichtigen.

Eine altersgerechte Arbeitsgestaltung sollte noch einen anderen Aspekt berücksichtigen: Aufgrund ihrer umfassenden Berufserfahrung und vielfältigen Kompetenzen sind ältere Beschäftigte – ganzheitlich betrachtet – häufig sehr leistungsfähig. Und sie sind damit in der Lage, bestehende Leistungseinschränkungen durch andere Arbeitsverfahren, Kenntnisse und Fähigkeiten zu kompensieren. Ergonomie heißt hier: Reduzierung der körperlichen Belastungen durch die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation.

Die Reduzierung der körperlichen Belastungen ist insbesondere relevant bei Zwangshaltungen, dauerhaft sitzenden oder stehenden Tätigkeiten, einseitig belastender körperlicher Arbeit (z.B. häufiges Beugen, Bücken, Verdrehen der Wirbelsäule und sich ständig wiederholender einseitiger Belastungen) sowie der Lastenhandhabung.

Die Präventionsansätze

Voraussetzung für eine fundierte ergonomische Arbeitsgestaltung ist die Umsetzung von vollständigen Gefährdungsbeurteilungen (siehe bitte auch Newsletter 14) inklusive der psychischen Arbeitsbelastungen. Dazu sind die Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet. Zudem gilt seit Kurzem die Arbeitsmedizinische Regel (AMR) 13.2: »Arbeitgeber müssen Beschäftigten arbeitsmedizinische Vorsorge anbieten, wenn Tätigkeiten mit wesentlich erhöhten körperlichen Belastungen ausgeführt werden.« Darunter lassen sich alle regelmäßig oder dauerhaft am Arbeitsplatz wiederkehrenden Belastungen verstehen, die zu einer Überbeanspruchung mit der Folge von Beschwerden, Funktionsstörungen oder Schädigungen insbesondere am Muskel-Skelett-



Bei REWE Region Süd wurden bereits 450 ErgoScouts ausgebildet.

System führen können.« Und in der Realität besteht oft Handlungsbedarf: »Besonders häufig leiden Kassiererinnen und Thekenarbeitskräfte unter anderem an einem Karpaltunnelsyndrom«, bestätigt Prof. Ellegast.

Doch was kann man tun, wenn damit erhöhte Belastungen und damit Gefährdungen für die Gesundheit der Beschäftigten festgestellt wurden? Die Präventionsansätze der Ergonomie-Experten der DGUV folgen dem so genannten »TOP-Prinzip«: Zunächst Technische, dann Organisatorische und schließlich Personenbezogene Maßnahmen. Dazu gehören:

- Bereitstellen und Nutzung von ergonomischen Sitz- und Stehhilfen
- Ergonomische Gestaltung von z.B. Kassensarbeitsplätzen
- Vermeidung von Zwangshaltungen
- Tätigkeiten mit einseitigen Bewegungen reduzieren bzw. Abwechslung schaffen
- Verwendung von Hebe- und Tragehilfen

- Anpassung und Ausrichtung des Schreibtisches für die Bildschirmarbeit,
- Ausreichend Bewegungsfreiraum am Arbeitsplatz
- Anpassen von Arbeitshöhen
- Bessere Ausleuchtung des Arbeitsplatzes und Verbesserung der Kontraste
- Klare Abgrenzung der akustischen Warnsignale von anderen Geräuschen der Arbeitsumgebung
- Schutz vor harten Böden, Zugluft und Temperaturschwankungen
- Softwareergonomie
- Anpassen der Arbeitszeit (z.B. Entlastungstage, Jobrotation)
- Pausengestaltung bei Belastungsspitzen, z.B. hoch repetitiven Tätigkeiten (Kasse) anpassen
- Arbeitsorganisation: Ergonomische Ausgleichs- und Entspannungsübungen direkt am Arbeitsplatz.

Siehe bitte auch den Artikel zum »ErgoScouts-Konzept« auf Seite 3

INFO ■ Instrumente und Angebote

Für die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen wurden zahlreiche Tools und Hilfen veröffentlicht:

- Mit der Leitmerkmalmethode können die Belastungen durch das Heben und Tragen analysiert werden: www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Physische-Belastung/Gefahrungsbeurteilung.html
- Im Fachgebiet »Handel und Logistik« der DGUV werden wichtige Empfehlungen zur Gestaltung der Arbeit veröffentlicht: <http://publikationen.dguv.de>
- Die Broschüre »Manuelle Arbeit ohne Schaden« enthält detaillierte Gestaltungstipps für verschiedene physische Anforderungen sowohl bei körperlichen Belastungen als auch der Anpassung der Umgebungsbedingungen: www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A55.html

Mit Multiplikatoren in die Märkte!

Wie man Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement nachhaltig gestalten kann:

Die Ausbildung von Gesundheitsmultiplikatoren als ErgoScouts

Unser Ziel ist der Erhalt und die Förderung der Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter«, sagt Inés Popp. Denn diese beiden Faktoren seien sowohl für die Angestellten als auch für das Unternehmen »existenziell«, so die Referentin des REWE-Gesundheitsmanagements in der Region Süd: »Deshalb denken und gestalten wir unser Gesundheitsmanagement bewusst ganzheitlich und versuchen, es durch ein Netzwerk von Gesundheitsmultiplikatoren nachhaltig in unseren Filialen zu verankern.« Bei REWE sind sich die Sozialpartner einig: Gesundheitsfördernde Maßnahmen steigern die Attraktivität eines Unternehmens und werden im demografischen Wandel zu einem klaren Wettbewerbsvorteil: So könnten Einzelhandelsunternehmen im Wettbewerb um motivierte und fachlich qualifizierte Arbeitskräfte ebenso punkten wie im Kampf um Kunden, für die bei der Wahl »ihres Händlers« auch soziale Kriterien von Bedeutung sind.

An den Verwaltungsstandorten sei es noch relativ einfach, ein Gesundheitsmanagement umzusetzen, so Popp. Doch REWE kann auch bei den dezentralen Fili-

al-Strukturen auf sehr erfolgreiche Erfahrungen zurückblicken. Der Vollsortimentsbereich Region Süd beschäftigt insgesamt rund 15.601 Mitarbeiter in 457 REWE-Märkten.

»Nur durch unsere ausgebildeten Gesundheitsmultiplikatoren können wir Gesundheitskompetenz in die Märkte tragen und dort fest verankern!« freut sich Inés Popp. Das Konzept beruht auf Freiwilligkeit und Partizipation der Marktmitarbeiter. Folgende Anforderungen müssen Marktmitarbeiter erfüllen, um als »Multiplikatoren« ausgebildet zu werden – sie sollten:

- motiviert sein und kommunikative Kompetenzen besitzen
- Überzeugen können und eine gewisse Akzeptanz besitzen
- sich mit dem Thema »Gesundheit« identifizieren
- eventuell Vorkenntnisse besitzen.

Die Grundausbildung dauert einen Tag und ein bis zwei Mal pro Jahr treffen sich die Multiplikatoren zum Erfahrungsaustausch und zur Weiterbildung.

Die Ziele des Konzepts erklärt Inés Popp so: »Unsere Multiplikatoren sind die Mo-

toren vor Ort, um unser Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in den Märkten und im Unternehmen am Laufen zu halten.« Und so funktioniert das Konzept: Zunächst erfolgt die Meldung der Namen interessierter MitarbeiterInnen über das zuständige Bezirksmanagement. Danach werden die MultiplikatorInnen ausgewählt und zu den zentralen Schulungen eingeladen.

Die ErgoScouts-Schulung

Die Schulungsinhalte für Gesundheitsmultiplikatoren umfassen folgende Punkte: Aufgaben und Wichtigkeit des Multiplikators in der Fläche, Handlungsfelder im Betrieblichen Gesundheitsmanagement, Wirbelsäule und Anatomie, Ergonomie am Arbeitsplatz, Ernährung am Arbeitsplatz, Stressprävention sowie der Aufbau von Netzwerken. Der jeweilige Gesundheitsmultiplikator ist in Zukunft offizieller Ansprechpartner im Markt zu allen gesundheitsrelevanten Themen.

Wie muss Arbeit gestaltet sein, damit alle Menschen gesund und gerne bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters arbeiten können, wollen und dürfen? Eine Antwort darauf will REWE mit der Ausbildung ihrer Gesundheitsmultiplikatoren zu »ErgoScouts« finden: Sie sorgen für einen zeitnahen und regelmäßigen Ausgleich bei körperlich einseitigen oder belastenden Arbeiten am Arbeitsplatz durch spezielle Entlastungs- und Entspannungsübungen (Schulungsmaterial mit Übungskarten, Postern, Film und Leitfaden: www.zusammenwachsen-arbeitgestalten.de).

ErgoScouts schulen und sensibilisieren ihre Kollegen und Kolleginnen in den einzelnen Filialen eines Unternehmens für eine gesundheitsförderliche Körperhaltung beim Sitzen, Stehen, Heben und Tragen. Sie führen gemeinsam aktive Bewegungspausen am Arbeitsplatz mit den Kolleg/innen durch, um diese im Arbeitsalltag zu verankern. Sie versorgen die Beschäftigten mit Materialien. Dabei werden sie von ihrem Marktmanagement und dem Gesundheitsmanagement unterstützt. ■



Inés Popp ist Referentin des Gesundheitsmanagements bei REWE Region Süd

STATEMENTS

»Wir unterstützen Initiativen, die die Mitarbeiter motivieren, sich zu bewegen«

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

Mit der Dauer der Erwerbstätigkeit steigt die Zahl von Hals- und Hand-Erkrankungen im Einzelhandel stark an. Das muss uns zu denken geben. Bisher erleben wir, dass Märkte und Betriebe umgebaut werden und die Theken, Böden oder Einrichtungen zwar für die Kunden schöner, aber für die Beschäftigten zum großen Teil noch belastender werden: Immer härtere Böden oder tiefere Theken, die Rückenschmerzen automatisch garantieren und Kassen, die kein ergonomisches Arbeiten ermöglichen. Das ist in vielen Fällen kein böser Wille – sondern die Folge des Fehlens von konkreten Regeln. Der Einkauf bekommt zwar Vorgaben zu den Kosten oder zum Design, aber nicht zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Und das ist auch deshalb so, weil in keinem Gesetz detailliert vorgegeben wird, dass eine neue Kasse oder eine neue Theke so und so auszu-

sehen hat. Die Konsequenz daraus ist, dass sich die Beschäftigten viele weitere Jahre und Jahrzehnte ihren Rücken oder ihre Knie und Hüften – kurz: ihre Gesundheit – kaputt arbeiten.

Wir wollen deshalb in einem Demografie-Tarifvertrag zum Thema »Ergonomie« gemeinsame Standards für die Arbeitsplatz- und Arbeitsmittelgestaltung verabreden – mindestens für neue Arbeitsplätze und neue Ausstattungen. Der Öffentliche Personennahverkehr hat es vorge-macht: Den Effekt von ergonomischen, schwingungsarmen Arbeitsplätzen spüren die Beschäftigten in Bussen und Bahnen an jedem einzelnen Arbeitstag.«

Im Einzelhandel ist der körperliche Einsatz von Menschen noch häufig in hohem Umfang notwendig. Dazu gehört zum Beispiel die Warenverräumung oder Kassenarbeit. Technische Entwicklungen wie z.B. Selfscanning werden zukünftig für mehr Entlastung sorgen können. Wo das nicht möglich ist, stellt sich die Frage, wie man Arbeitsplätze in Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter ergonomisch gut ausgestaltet. Hierzu gibt es bereits sehr viele arbeitsschutzrechtliche Vorschriften sowie Vorgaben der Berufsgenossenschaft. Wichtig ist es, den Unternehmen möglichst gute Hilfestellungen für deren Umsetzung zu bieten, z.B. durch die Erarbeitung von Toolboxen mit guten Lösungsbeispielen durch die Sozialpartner.

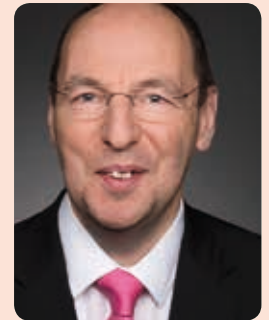
Technik kann zwar helfen, körperliche Belastungen abzubauen, wird aber auch zu neuen Konflikten führen. So wird etwa ein Kommissionier, dessen Wege im Lager heute durch Navigationssysteme optimiert werden, keine unnötigen Umwege mehr laufen müssen, aber er wird unter Umständen die Anleitung durch die Technik als psychische Belastung empfinden. Hier müssen wir gute Lösungen finden. Bei der gesundheitlichen Prävention ist auch ein Mitwirken der Arbeitnehmer erforderlich. Sie verbringen einen Großteil ihrer Tageszeit an ihrem Arbeitsplatz. Deshalb ist die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz im Betrieb unbestreitbar. Wir unterstützen auch Initiativen, die die Mitarbeiter motivieren, sich gesundheitsförderlich zu ernähren und zu bewegen – in der Arbeit und in der Freizeit. ■

SILKE ZIMMER
ist Landes-fachbe-reichsleiterin Handel der Vereinten Dienstlei-stungsge-werkschaft



(ver.di) und Verhandlungsführerin in Nordrhein-Westfalen zum Thema **Gesunde Arbeitsgestaltung.**

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



Ministerium für Arbeit und Soziales

Im Rahmen der Initiative



Fachlich begleitet durch



Projekträger

