



Arbeit im Handel gesünder machen

Tipps zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für
Beschäftigte und Betriebsrät im Einzel- und
Großhandel



Handel

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Handel

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Hauptsache gesund **5**

Macht Arbeit krank? **6**

Es ist Zeit, nicht alles hinzunehmen:

Ihr gutes Recht **8**

Stehbelastungen im Handel **12**

Kassenarbeit **14**

Alleine in der Filiale: Sicherheit **16**

Heben und Tragen **20**

Arbeit im Lager **24**

Arbeit im Fuhrpark **26**

Arbeitszeit **28**

Büro- und Bildschirmarbeit **30**

Ausstattung von Arbeitsstätten **32**

Vieles wird zu viel ... **34**

Wir möchten, dass Sie gesund bleiben **36**

Wichtige Akteure im Arbeits- und

Gesundheitsschutz

Chefsache **39**

Fachkraft für Arbeitssicherheit **40**

Betriebsärztliche Betreuung **42**

Sicherheitsbeauftragte **44**

Betriebsrat **46**

Beschäftigte **50**

Berufsgenossenschaft **52**

Amt für Arbeitsschutz / Gewerbeaufsicht **57**

Weitere Informationen und Unterstützung **58**

Impressum

Hrsg.
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.
Bundesverwaltung – Ressort 18
Fachbereich Handel – Bereich Branchenpolitik
Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin

V.i.S.d.P.
Franziska Wiethold

Redaktion
Christine Meier, Regina Zimmerling
Überarbeitung und Neuauflage von Materialien der Quellorganisa-
tion HBV

Gestaltung
FELTPOST COMMUNICATION NETWORK
www.feltpost.de

Druck
Hüren GmbH, Neuss

Berlin, November 2003

Bestellhinweis



Hauptsache gesund

Fragt man die Menschen nach ihren Lebenswünschen, so steht Gesundheit an erster Stelle. Gesundheit ist ein hohes Gut, das jede und jeder bis ins hohe Alter bewahren will.

Dabei ist Gesundheit mehr als die Abwesenheit von Krankheit. Diesem Gesundheitsbild entspricht, sich körperlich und geistig fit zu fühlen, eine Arbeit zu haben, die gesundheitsförderlich ist und menschlichen Bedürfnissen und Fähigkeiten entspricht. Dazu gehört auch das Aufgehoben Sein in der Familie, bei Partner oder Partnerin und im Freundeskreis. Dazu braucht es auch eine Umwelt, die nicht gesundheitsschädigend ist und Kindern und Enkeln gute Überlebenschancen bietet.

Wer wünscht sich nicht solche Bedingungen?

Lebensverhältnisse, die als Last empfunden werden oder Schwierigkeiten, denen man nicht gewachsen ist, können Krankheit an Leib und Seele erzeugen. Gesundheit ist also nichts Selbstverständliches.

Stetiges individuelles und soziales Bemühen gehören ebenso dazu wie unsere Arbeitswelt. Denn unsere Lebensweise wird auch geprägt von den Arbeitsbedingungen. All das bildet den Hintergrund dafür, wie wir arbeiten und unser Leben gestalten können. Gesund zu sein oder zu bleiben hängt also von vielen Faktoren ab. Krankheit ist meistens kein individuelles Schicksal und nicht vorrangig durch Veranlagung und Verhalten bestimmt, sondern Ergebnis verschiedener Ursachen – die Arbeit ist ein bedeutender Teil davon.

Macht Arbeit krank?

Es liegt auf der Hand, dass sich auch die berufliche Tätigkeit gesundheitlich auswirkt. Eine gut bezahlte und mit Engagement ausgeführte Beschäftigung gibt dem Leben Halt, Richtung und seelischen Gewinn. Eine anerkannte Leistung erhöht das persönliche Wohlbefinden und gibt Kraft – ebenso Geborgenheit und Stabilität im privaten Umfeld. Andererseits können ein unsicherer Arbeitsplatz, Schwierigkeiten im Arbeitsbereich oder dauernde Arbeitsbelastungen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Beschwerden und Krankheiten führen oder Mutlosigkeit und sinkendes Selbstwertgefühl erzeugen.

In den letzten Jahren hat sich die Arbeitswelt auch im Handel stark verändert: Verschärfter Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck, stagnierende Umsätze und neue Organisations- und Personalkonzepte hatten und haben einen immer geringeren Personaleinsatz zur Folge. Das bedeutet Leistungssteigerung und höheres Arbeitstempo. Beschäftigte klagen über mangelnde Kommunikationsmöglichkeiten, verstärkte Konkurrenz untereinander, abnehmende menschliche Kontakte aufgrund der täglichen Hektik.

Ein Ende dieser Entwicklung ist nicht absehbar. Auf diese Bedingungen reagieren wir – auch was unsere Gesundheit betrifft – sehr unterschiedlich. Ein Teil der Beschäftigten scheint alles locker wegzustecken – trotz vieler Belastungen. Andere leiden zunehmend unter diesen Arbeitsbedingungen, fühlen sich unwohl und gestreßt oder werden sogar (chronisch) krank.

Unstrittig ist, dass die Arbeitstätigkeit Gefahren birgt für die Gesundheit und unsere soziale Stellung. Bekannt sind Schädigungen durch Arbeitsunfälle. Weniger ist die Rede von Krankheiten, die durch Arbeitsbelastungen entstehen können. Häufig werden Doppel- und Mehrfachbelastungen in ihrem Zusammenwirken zum Gesundheitsrisiko. Das gesellschaftliche Krankheitspektrum hat sich verändert.

Einige wenige Krankheiten sind zu so genannten „Volkskrankheiten“ geworden. Sie schränken die Lebensqualität und -erwartung von vielen empfindlich ein. Dazu gehören Herz-/Kreislauferkrankungen, Krebs, Krankheiten des Bewegungsapparates, d.h. des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes, Krankheiten der Atmungs- und Verdauungsorgane. Sie haben ein besonderes Merkmal. Sie brechen nicht plötzlich aus, sondern entwickeln sich in langen schleichenden Krankheitsprozessen. Erste Anzeichen sind „unsichtbar“ und erste Beschwerden werden kaum beachtet. Nach Ausbruch der Krankheit gibt es kein zurück mehr, d.h. der ursprüngliche Gesundheitszustand ist nicht wieder herstellbar.

Fazit:

Volkskrankheiten beruhen auf gesundheitlichen Verschleißprozessen, bei denen die Arbeit eine wichtige Rolle spielt. Sie sind nicht rückgängig zu machen. Sie können nur verhütet werden, bevor sie entstehen.

„Wer krank ist, hat selbst schuld“ oder „Ich bin nie krank“ denken viele. Hier wird Krankheit zum individuellen Problem gemacht und Gesundheit als persönlicher Verdienst dargestellt. Nicht bedacht wird, dass Arbeits- und Lebensbedingungen sehr unterschiedliche Wirkungen auf uns haben: unsere körperliche Konstitution ist unterschiedlich, unser soziales Umfeld ist verschieden und nicht jede/r hat die gleiche Motivation und Möglichkeiten, die eigene Gesundheit zu erhalten. Arbeitgeber ignorieren meistens den Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit. Um von den Ursachen abzulenken, werden krankheitsbedingte Fehlzeiten thematisiert, so als hätten die Kranken das Unternehmen und die gesunden Beschäftigten geschädigt. Nicht die allzu knappe Personaldecke und der gestiegene Leistungsdruck stehen beispielsweise zur Debatte, sondern eine Beschäftigtengruppe in schwacher Situation.

Das Arbeitsschutzgesetz schafft für alle Beschäftigten einheitliche Vorschriften für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Arbeitgeber sind verpflichtet, nicht nur Unfälle und Berufskrankheiten zu verhindern, sondern auch Maßnahmen zu ergreifen, um arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu reduzieren und die Arbeit menschengerecht zu gestalten. Für alle Tätigkeitsbereiche sind Gefährdungen festzustellen, zu dokumentieren und Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes durchzuführen.

Wie steht es mit Ihren Rechten?

- Werden Sie während der Arbeitszeit unterrichtet über Sicherheit und Gesundheitsschutz an Ihrem Arbeitsplatz? Unterweisungen sind vor Aufnahme der Tätigkeit, bei Veränderungen und in angemessenen Abständen – mindestens einmal jährlich – vorzunehmen. (§ 12 ArbSchG und andere Regelungen) ® Machen Sie Ihrem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit? Sie haben das Recht dazu! (§ 17 (1) ArbSchG)
- Je nach Gesundheitsgefährdungen haben Sie das Recht auf eine arbeitsmedizinische Untersuchung nutzen sie diese Möglichkeit im eigenen Interesse! (§ 11 ArbSchG)
- Nutzen Sie Ihr Beschwerderecht unter Beteiligung des Betriebsrates (§ 84 BetrVG)? Wenn die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und die bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um Sicherheit und Gesundheitsschutz zu gewährleisten, haben Sie – nach erfolglosem Bemühen beim Arbeitgeber – ein Beschwerderecht bei der zuständigen Behörde (Amt für Arbeitsschutz/-Gewerbe-aufsicht) (§17 (2) ArbSchG)

Beachten Sie die Vorschriften zur bestimmungsgemäßen Verwendung aller Arbeitsmittel und Schutzvorrichtungen? Melden Sie unverzüglich Gefahren und Defekte an Schutzsystemen? Unterstützen Sie Ihren Betriebsrat, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Sicherheits-beauftragten sowie den Betriebsarzt?

Eigeninitiative hilft

Sie können entscheidend dazu beitragen, dass der Stein im Betrieb ins Rollen kommt. Ihre Situation am Arbeitsplatz läßt sich beeinflussen, wenn Sie – zusammen mit Ihren KollegInnen - Ihre Rechte wahrnehmen und Ihren Betriebsrat in seiner Arbeit unterstützen. Sie können sich so um Ihre eigene Gesundheit kümmern. Vielfach wird die Sorge um die Gesundheit zurückgestellt, weil z.B. der Betrieb eine schlechte Auftrags- oder Umsatzlage hat, weil Rationalisierungsmaßnahmen durchgeführt werden und Personalabbau droht. In diesen Fällen sinkt meist der Krankenstand und Beschäftigte akzeptieren es, krank zur Arbeit zu gehen mit dem Risiko, ihr Leiden zu verschlimmern.

Jede/r Einzelne sollte jedoch dazu beitragen, ein für sich persönliches Höchstmaß an Gesundheit zu erhalten bzw. zu erreichen. Hören sie auf Ihre „innere Stimme“ und nehmen Körpersignale ernst.

Wichtig ist auch, für die richtige Ernährung und ausreichenden Schlaf zu sorgen, Ausgleichsbewegungen mehr Raum zu geben, Erholphasen im Betrieb und zu Hause zu gestalten und bewußter nervliche Entspannung zu suchen. Belastungen und Gesundheitsverschleiß auszuhalten hat Grenzen, die niemand überschreiten sollte.



>> **BEVOR ES ZUR TÄGLICHEN QUAL WIRD...** <<

Stehbelastung im Handel

Im Einzelhandel, aber auch in Teilbereichen des Großhandels ist Steharbeit die Regel: an Stehkassen, an Verpackungsstraßen, beim Auszeichnen, beim Kommissionieren, an Informationsständen. Viele Verkäuferinnen und Verkäufer stehen den ganzen Tag. Wünschen Sie sich auch „jüngere Beine“ und quälen Sie sich täglich mit den schmerzhaften Auswirkungen des langen Stehens? Die Langzeitfolgen sind chronische Erkrankungen, z.B. Senk-, Platt- und Spreizfüsse, Venenerkrankungen und Krampfadern, die Krümmung der Wirbelsäule und Überlastung der Bandscheiben.

So müsste es nicht sein ... Es gibt Vorschriften, die eindeutig festlegen, dass für Beschäftigte, die ihre Arbeit ganz oder teilweise stehend verrichten, - unfallsichere - Sitzgelegenheiten zur Verfügung gestellt werden müssen (§ 25 (1) Arbeitsstättenverordnung).

Ein Drehstuhl beispielsweise ist für die Beweglichkeit nötig oder ein Hochstuhl bei Thekenbedienung. Ein Kompromiss sind Stehhilfen, die das Gesäß während des Stehens abstützen und die Beine entlasten. Arbeitsorganisatorische Lösungen bestehen in der Schaffung von Mischarbeit, im Umbau von Kassen und Infoständen, oder in der Einrichtung von Sitzgruppen zur Kundenberatung, damit die Tätigkeit auch im Sitzen verrichtet werden kann.

Was aber besonders wichtig ist:

- Nutzen Sie vorhandene Sitzgelegenheiten - ohne schlechtes Gewissen!
- Vorgesetzte sollen eine sitzende Verkäuferin nicht nur dulden, sondern auffordern, sich wenn möglich zu setzen!
- Kunden sollen gegenüber sitzendem Verkaufspersonal Verständnis aufbringen!



>> WARUM SOLL ICH DIE VERANTWORTUNG FÜR DAS RISIKO EIGENTLICH ALLEINE TRAGEN? <<

Kassenarbeit

Gehören Sie auch zu den SchwerstarbeiterInnen an einer Supermarkt- oder Verbrauchermarkt-Kasse im Einzelhandel oder im Cash- und Carry Großhandel? Einseitige Belastungen durch linksseitige Kraftarbeit und einseitige Drehungen von Kopf und Oberkörper, eingepfercht in einer oft zu engen Kassenbox bei andauernd hoher Konzentrationsleistung – die Kasse muss immer stimmen - bleiben in der Regel nicht ohne Folgen für die Gesundheit.

Bisher oft ausgeblendet sind die psychischen Anforderungen an Kassenarbeit. Sicher kennen Sie das: täglich treten Kunden – mangels anderer Möglichkeiten - mit Wünschen an Sie heran, die Sie nicht erfüllen können, da sie nicht in Ihrem Einflussbereich liegen? Lange Warteschlangen an der Kasse lassen die Kundschaft unruhig und gereizt werden, die gewünschte Ware ist wegen eines veränderten Sortimentsangebotes nicht zu finden ... Solche Situationen erfordern in der alltäglichen Kundenbeziehung Emotionsarbeit und das Geschick, den verschiedenen Ansprüchen der KundInnen gerecht zu werden.

Diese Fähigkeiten im direkten Kundenkontakt und ihre Belastungen werden meist gar nicht gesehen. Häufig bleibt die eigene psychische Verfassung ohne Beachtung, während die der Kundschaft in ihren vielfältigen Formen bewältigt werden muss. Stressfaktoren werden missachtet und ständige Überforderung ist die Folge.

Kassenarbeitsplätze müssen nicht zwangsläufig „Krankmacher“ sein. Es gibt Regelungen und Gestaltungsanforderungen für ergonomische Kassenarbeitsplätze, die Verbesserungen bringen. In vielen Betrieben wirken Betriebsräte an der Gestaltung von Kassenarbeitsplätzen mit. Auch Kurzpausen wären ein wichtiger Beitrag zum schnellen Belastungsabbau. Machen Sie Belastungen und Gefährdungen bei der Kassenarbeit zum Thema.

>> MAN FÄNGT ERST AN, DARÜBE NACHZUDENKEN, WENN MAL WAS PASSIERT... <<

Alleine in der Filiale: Sicherheit

Arbeiten Sie alleine in einer Filiale? Viele Arbeiten sind gleichzeitig zu erledigen: Kassieren, Regale auffüllen, Kunden beraten, Geld sichern, Waren verpacken, Telefon bedienen – und dabei muss auch noch die Kasse stimmen, die Inventur, die Warenbestellung Hinzu kommt gerade in Filialen mit nur 1-Personen-Besetzung die Angst vor Raubüberfällen und Diebstählen. Selbst ein Hilferuf an die Polizei ist in manchen Fällen nicht möglich, weil entweder ein Telefon nicht vorhanden oder weit entfernt ist und ein Notruf nicht abgesetzt werden kann.

Aus gutem Grund und auf Betreiben der Gewerkschaften sind Regeln für Sicherheit und Gesundheitsschutz beim Umgang mit Zahlungsmitteln in Verkaufsstellen durch die Berufsgenossenschaft für den Einzelhandel (BGE) erlassen worden. Diese Regeln sollen die Gefährdung der Beschäftigten durch Raubüberfälle verringern. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Gefährdungen zu ermitteln, sie zu beurteilen und festzulegen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um sie zu beseitigen bzw. zu reduzieren. Die Maßnahmen sind zu kontrollieren und ggf. zu verbessern.

Regeln für Sicherheit und Gesundheitsschutz beim Umgang mit Zahlungsmitteln in Verkaufsstellen - Auswahl konkretisierender Vorschriften Vorschrift

Alle Verkaufsstellen müssen nach diesen Regeln und anderen Rechtsvorschriften eingerichtet, betrieben und geprüft sein.

(Vorschrift der BGE: 3.1.)

Der Arbeitgeber hat durch Einrichtungen und Maßnahmen Arbeitsunfälle zu verhüten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden.

(Vorschrift der BGE: 4.1.)

An einer geeigneten Stelle, möglichst in unmittelbarer Nähe eines ständig besetzten Arbeitsplatzes, muß ein leicht zugängliches Telefon vorhanden sein, mit dem Hilfe gerufen werden kann. Die Rufnummern Hilfe bringender Stellen sind deutlich erkennbar und dauerhaft am Telefon anzubringen.

(Vorschrift der BGE: 4.2.2.)

Von Kunden benutzte Ein- und Ausgänge müssen von einem Kassenbereich oder einem anderen ständig besetzten Arbeitsplatz aus einsehbar sein.

(Vorschrift der BGE: 4.2.4.)

Der Arbeitgeber hat zu prüfen, ob insbesondere bei erhöhtem Überfallrisiko weitere Maßnahmen für die jeweilige Verkaufsstelle geeignet und erforderlich sind. Ein erhöhtes Überfallrisiko kann z.B. vorliegen bei der Anwesenheit von nur einer Person in der Verkaufsstelle, bei regelmäßig hohem Geldbestand, bei erhöhtem kriminellen Potenzial in der Umgebung. (Vorschrift der BGE: 4.2.6.)

Der Arbeitgeber hat Maßnahmen und Anweisungen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen zu treffen und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden. (Vorschrift der BGE: 5.1.)

Der Arbeitgeber hat eine Betriebsanweisung zu erstellen, die die Verhaltensweisen der Beschäftigten bei Raubüberfällen regelt. Der Grundsatz ist zu beachten, daß der Schutz von Leben und Gesundheit der Beschäftigten Vorrang vor dem Schutz materieller Werte hat. (Vorschrift der BGE: 5.2.1.)

Der Arbeitgeber hat Beschäftigte, die Umgang mit Zahlungsmitteln haben, über die dabei auftretenden Gefahren sowie über Maßnahmen zur Gefahrenabwendung vor der Aufnahme der Beschäftigung und danach mindestens einmal jährlich zu unterweisen. (Vorschrift der BGE: 5.2.2.)

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Geldbearbeitungen (die nicht an der Registrierkasse stattfinden) in einem Raum vorgenommen werden, der nicht unbefugt betreten werden kann und gegen Einblicke von außen abgeschirmt ist. (Vorschrift der BGE: 5.2.3.2.)

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Geldtransporte außerhalb der Verkaufsstelle von mindestens 2 Personen durchgeführt werden, von denen eine Person die Sicherung übernimmt. (Vorschrift der BGE: 5.2.4.2.)



>> ICH BRAUCH' MEINE WIRBELSÄULE NOCH, UM MIT MEINEN ENKELN ZU SPIELEN! <<

Heben und Tragen

Ist schweres Heben und Tragen bei Ihrer Tätigkeit an der Tagesordnung? Haben Sie auch die „Last mit der Last“? In fast allen Bereichen des Handels sind Beschäftigte mit hohen Belastungen durch Heben und Tragen, schwere und einseitige Arbeit und Zwangshaltungen konfrontiert. Da ist z.B. die Verkäuferin an der Wurst- und Käsetheke, der Kommissionierer, der Lagerarbeiter im Wareneingang des Großhandels oder der Kraftfahrer im Fuhrpark. An diesen Arbeitsplätzen werden viele Lasten noch von Hand mit Körperkraft gehoben, getragen, gezogen und eingelagert.

Erkrankungen der Wirbelsäule und des Rückens gehören nach wie vor zu den häufigsten Erkrankungen am Arbeitsplatz. Vorbeugende Maßnahmen gegen einen vorzeitigen Verschleiß der Wirbelsäule sind hier besonders wichtig. Der Prozess, der sich mit „ab und zu mal Rückenschmerzen“ anbahnt, führt für viele Beschäftigte zu und zu massiven chronischen, irreversiblen Beschwerden.

Mit gezielten betrieblichen Maßnahmen und gesundheitsgerechtem Verhalten ließe sich vieles verbessern. Arbeitgeber sind nach der Lastenhandhabungsverordnung (LasthandhabV) verpflichtet, manuelles Heben und Tragen schwerer Lasten grundsätzlich zu vermeiden bzw. die Gefährdung für Beschäftigte durch geeignete organisatorische oder technische Maßnahmen möglichst gering zu halten.

Die folgenden Höchstgewichte (sie gelten als „arbeitswissenschaftlich gesicherte Erkenntnisse“) sollten nicht überschritten werden:

	Zumutbare Last in kg			
	Häufigkeit des Hebens und Tragens			
	gelegentlich		häufiger	
Lebensalter	Frauen	Männer	Frauen	Männer
15 - 18 Jahre	15	35	10	20
19 - 45 Jahre	15	55	10	30
> 45 Jahre	15	45	10	25

Gelegentlich bedeutet

Heben und Tragen der Last höchstens 2 x pro Stunde bei einem Transportweg bis zu 4 Schritten.

Häufiger bedeutet

Heben und Tragen der Last mehr als 2 x pro Stunde bei einem Transportweg von mehr als 4 Schritten.

Die nicht grau hinterlegten Felder geben Grenzwerte an, die im Normalfall nicht überschritten werden sollten, um eine Gesundheitsgefährdung zu vermeiden. Aus ergonomischer Sicht sollten jedoch auch die grau hinterlegten Werte nicht überschritten werden. Das Mutterschutzgesetz (§ 4 (2)) schreibt vor, dass Schwangere nicht mit Arbeiten beschäftigt werden dürfen, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg ohne mechanische Hilfsmittel gehoben, bewegt oder befördert werden.

Schweres Heben und Tragen lässt sich leichter machen:

- Lastgewichte auf eine gut handhabbare Größe reduzieren, z.B. durch Aufteilung der Last, Verringerung des Verpackungsgewichts, Verwendung anderer Materialien.
- Beschaffung und Nutzung von Hilfsmitteln, z.B. Hubwagen, Sackkarren, Tragegurte, Saugheber, Flaschenzüge.
- Genügend Platz für Bewegungsfreiheit und den Einsatz von Hilfsmitteln verhindert Zwangshaltungen und ermöglicht richtiges Heben und Tragen.
- Gute Körperhaltung und die richtige Hebetechnik (dazu gibt es gute Merkblätter der Berufsgenossenschaften) sind der entscheidende Beitrag, den jede/r selbst einbringen kann.
- Regelmäßige, kompetente Unterweisungen über richtiges Heben und Tragen sind die Pflicht des Arbeitgebers.

Arbeit im Lager

Arbeiten Sie auch in einem Lager, in dem Lärm, Zugluft, Staub, schlechte Luft, unzureichende Beleuchtung, Zeitdruck, und schweres Heben und Tragen „normal“ sind und immer wieder kleinere Unfälle vorkommen? Die Gefährdungen und Belastungen im Lager lassen sich reduzieren – hier einige

Beispiele:

- Manuelle Lastenhandhabung reduzieren (siehe Teil Heben und Tragen), geeignetes Werkzeug zum Öffnen von Kartons,
- Regale so gestalten, dass Ware ungehindert ein- und ausgelagert werden kann,
- Beleuchtung so dimensionieren, dass sie der Sehaufgabe (insb. Lesen von Kommissionierscheinen, Warenetiketten) gerecht wird (Arbeitsstättenrichtlinie ASR 7/3),
- Ausreichende Belüftung und Befeuchtung, regelmäßige Reinigung, Luftschleusen, Überdachung der Rampen,
- Schutzhandschuhe, Sicherheitsschuhe, Schutzkleidung bei der Arbeit im Freien und in Kühlräumen
- Fahren von Gabelstaplern nur dann, wenn die erforderliche Ausbildung erfolgt und der Nachweis entsprechend der Unfallverhütungsvorschrift (BGV D 27 Flurförderzeuge) erbracht ist.



MEINE FAHRTAUGLICHKEIT IST MEINE EXISTENZ

Arbeit im Fuhrpark

Sind Sie Fahrer, bei dem lange Fahrtzeiten und häufige Überstunden bei einem knapp kalkulierten Tourenplan die Regel sind? Mit jeder Bodenwelle spüren Sie wegen schlecht gefederter Schwingsitze Ihre Wirbelsäule? Fahrzeugbeleuchtung und Scheinwerfer wurden schon lange nicht mehr überholt und beeinträchtigten damit nicht nur die Sicht, sondern gefährden vor allem Ihre Sicherheit. Typische Kraftfahrer-Krankheiten sind Bandscheiben- und Rückenbeschwerden.

Lange Lenk- und Arbeitszeiten stellen aber auch das Familienleben, Beziehungen und Freundschaften auf eine harte Probe.

Um so wichtiger ist es, Belastungen durch betriebliche Maßnahmen zu reduzieren, damit die Gesundheit erhalten bleibt und die Fahrtauglichkeit nicht in Frage gestellt wird.

Dazu gehören insbesondere gute gefederte Schwingsitze, lange Ladebleche und regelmäßig gewartete Hilfsmittel, Sicherheitsschuhe, Arbeitshandschuhe und Wetterschutzkleidung, aber auch das strikte Einhalten von Ruhe und Pausenzeiten.

ver.di gibt jährlich ein Fahrerhandbuch mit wertvollen Tipps und Hilfen heraus. Zu den verkehrsmedizinischen Tauglichkeitsuntersuchungen für LKW-Fahrer ist bei der Großhandels- und Lagerei-Berufsgenossenschaft ein ausführliches Informationsblatt erhältlich.



**>> MEHR VERSTÄNDNIS KANN ICH VON MEINER FAMILIE
WIRKLICH NICHT ERWARTEN. <<**

Arbeitszeit

Sind Sie mit der Gestaltung Ihrer Arbeitszeit zufrieden? Bringen Sie berufliche Anforderungen mit Ihren familiären und persönlichen Interessen gut „unter einen Hut“? Oder stellen Sie auch für sich fest, dass die Arbeitszeiten insbesondere im Einzelhandel, aber auch in Teilen des Großhandels die Lebensbedingungen immer stärker beeinträchtigen? Längere Ladenöffnungszeiten, Sonderöffnungen an Sonn- und Feiertagen, regelmäßige Mehrarbeit und in Teilbereichen ein so genanntes „Arbeiten ohne Ende“ – bei gleichzeitig immer weniger Personal – schränken die Teilnahme an Freizeit- und Familienaktivitäten drastisch ein. Jede/r Einzelne muss selbst schauen, wie sich familiäre Verpflichtungen noch organisieren lassen.

Das löst Stress und innere Unruhe aus. Auf längere Sicht sind psychische und körperliche Beschwerden unvermeidbar.

Das Arbeitszeitgesetz, Ladenschlussgesetz und die Tarifverträge in Einzelhandel und Großhandel legen Grenzen der Arbeitszeit fest. Festlegungen über die konkrete Gestaltung zum Beginn, Ende und Lage der Arbeitszeit und Pausen sind in Betriebsvereinbarungen zu treffen. Hier kommt es entscheidend darauf an, dass Arbeitszeitsysteme geschaffen werden, die für die Beschäftigten Planbarkeit und Verlässlichkeit bedeuten, Ansprüche auf freie Wochenenden sichern und einen hochflexiblen Personaleinsatz ausschließlich nach betrieblichem Interesse verhindern.



**>> ES KANN DOCH NICHT SEIN, DASS ICH
JETZT JEDES JAHR EINE NEUE BRILLE BRAUCHEN SOLL, ODER? <<**

Büro- und Bildschirmarbeit

Leisten Ihre Augen am Bildschirm auch Akkordarbeit? Bei achtstündiger Bildschirmarbeit finden 12.000 bis 30.000 Blickwechsel statt. Eine starre Dauersitzhaltung beansprucht den Stütz- und Bewegungsapparat. Wenn der Arbeitsplatz außerdem schlecht ausgestattet ist, die eingesetzten Programme und Geräte mangelhaft sind, Stress und Hektik den Alltag bestimmen, kann es zu erheblichen gesundheitlichen Problemen kommen.

Jeder dritte Bildschirmarbeitsplatz entspricht noch immer nicht den gesetzlichen Mindestanforderungen und auch im Büro sind schlechte Luft, Lärm, falsche Beleuchtung keine Seltenheit.

Entspricht Ihr Bildschirmarbeitsplatz den Anforderungen eines ergonomisch ausgestatteten Arbeitsplatzes? Ist der Bildschirm strahlungsarm, entspiegelt und flimmerfrei? Sitzen Sie richtig und läßt Ihr Stuhl verschiedene Sitzhaltungen problemlos zu? Ist das Raumklima behaglich? Unterstützt Sie die Software bei der Erledigung ihrer Arbeitsaufgabe? Wurde Ihre Sehfähigkeit vor Aufnahme Ihrer Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen untersucht? Hat der Arbeitgeber die Kosten für eine evtl. spezielle Bildschirmbrille erstattet? Machen Sie regelmäßig Bildschirmpausen?

Die Anforderungen an die ergonomische Gestaltung der Bildschirmarbeit sind in der Bildschirmarbeitsverordnung und in zahlreichen weiteren Vorschriften und Normen konkretisiert. Auch hier ist der Arbeitgeber verpflichtet, die möglichen Gefährdungen – insbesondere unter Berücksichtigung psychischer Belastungen – zu erheben und zu minimieren. Wenn Sie hier Handlungsbedarf sehen, sprechen Sie Ihren Betriebsrat an.

Sie können auch selbst Belastungen abbauen: Entspannen Sie regelmäßig ihre Augen, Nacken- und Rückenmuskulatur. Schon kleine Übungen bringen Ausgleich. Das gilt ebenso für den Hand-Arm-Bereich, der leider häufig vernachlässigt wird und daher die Anzahl chronischer Erkrankungen (das sog. RSI-Syndrom) ständig ansteigen. Organisieren Sie ihren Arbeitsablauf so, dass „Bewegung“ vorkommt.



**>> MAN SOLLTE
DIE KONSEQUENZEN NICHT
UNTERSCHÄTZEN. <<**

Ausstattung von Arbeitsstätten

Arbeitsstätten müssen so ausgestattet sein, dass von ihnen keine Gesundheitsgefahren ausgehen. Dazu gehören die Einrichtung der Arbeitsräume (einschl. die von Verkaufsständen im Freien und Lager-, Maschinen- und Nebenräumen) und der Betrieb der Arbeitsstätten. Das schließt die Gestaltung von geplanten baulichen Veränderungen oder Neubauten ein.

Für viele Betriebsräte sind die in der Arbeitsstättenverordnung geregelten Grundlagen alltägliches Werkzeug. Schwierigkeiten bei der Umsetzung liegen häufig daran, dass Einzelschriften offen formuliert sind. Das erschwert einerseits den Umgang in der Praxis. Andererseits verpflichtet das Arbeitsschutzgesetz zu Lösungen, die den Gesundheitsschutz gewährleisten und verbessern, was wiederum neue Spielräume eröffnet.

Grundsätzlich ist wichtig, bei Um- oder Neubauten rechtzeitig mitzugestalten, weil hier die Chancen, Einfluss nehmen zu können am größten sind. Nachträgliche bauliche Veränderungen sind in der Tat kostenintensiver und schwieriger zu realisieren.



>> **WENN'S NICHT MEHR GEHT IST ES ZU SPÄT.** <<

Vieles wird zuviel

Stehen Sie bei Ihrer Arbeit häufig unter Zeitdruck? Als wie wichtig wird Ihre Arbeit im Unternehmen eingeschätzt? Haben Sie bei Ihrer Arbeit Entscheidungsspielräume?

Neben den vielfältigen körperlichen Belastungen, die im Handel in vielen Bereichen vorkommen, haben in den vergangenen Jahren Belastungen, die nicht auf den ersten Blick erkennbar sind, also die psychischen Beanspruchungen stark zugenommen. Hier liegen die Ursachen für gesundheitliche Beeinträchtigungen im steigenden Termindruck, hohen Leistungsvorgaben, Führungsmängeln, geringer Entscheidungskompetenz, Belastungen durch Kundenfrequenz und Kundenverhalten, in monotonen Tätigkeiten und zunehmender Isolation durch ungünstige Arbeitszeiten.

Diese Belastungen sind immer häufiger in einem innerbetrieblichen Angst-Klima zu bewältigen. Nur wenige Beschäftigte sprechen darüber: Angst vor Arbeitsplatz-verlust und die zunehmende Sorge, krank zu werden oder Fehler zu machen, wirkt sich als negativer Stressfaktor auf die Arbeitssituation aus. Viele der sog. „Volks-krankheiten“ wie Muskel- und Skeletterkrankungen oder Krankheiten der Atmungsorgane, die auch im Handel eine große Rolle spielen, entstehen aus der Kombination von physischen und psychischen Überbelastungen und sind individuell ganz unterschiedlich. Dabei spielt auch die Haltung unserer Gesellschaft gegenüber Gefühlen und Wahrnehmungen eine wichtige Rolle. Unsere „moderne“ Arbeitswelt klammert Emotionalität generell aus und verweist sie in den Bereich des Privaten.

Das bleibt nicht ohne Auswirkungen für den einzelnen Menschen wie auch für die sozialen Beziehungen in der Arbeitswelt.



**>> MAN MUSS DARÜBER REDEN,
WAS MAN GEMEINSAM TUN KANN. <<**

Wir möchten, dass Sie gesund bleiben

Ihre Gewerkschaft ver.di will Ihnen Mut machen, belastende Arbeitsbedingungen nicht weiter hinzunehmen, weil wir wollen, dass Sie gesund bleiben. Arbeits- und Leistungsfähigkeit ist für die meisten Menschen die einzige Grundlage, um die materielle Existenz zu sichern, aber auch ein wichtiges Element für Anerkennung und Selbstwertgefühl.

Lassen wir Chancen für bessere Arbeitsbedingungen ungenutzt, stellen wir unsere eigene Gesundheit auf's Spiel. Dazu kommt, dass in unserem Gesundheitssystem die Versicherten immer stärker in die eigene Tasche greifen müssen.

Sicher ist es nicht einfach, im Betrieb die gestiegenen Belastungen zu thematisieren. Schweigen und Sich-Abfinden ist aber auch keine Lösung, schon gar nicht im Interesse der eigenen Gesundheit.

Viele Möglichkeiten werden bisher zu wenig genutzt. An den Arbeitgeber werden die Probleme nicht herangetragen mit der Folge, dass sich niemand um Arbeits- und Gesundheitsschutz kümmert und alles beim Alten bleibt.

Helfen können Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz, denen es meist ähnlich geht. Dann ist es leichter möglich, offener in der Abteilung oder auch mit einem Betriebsratsmitglied des Vertrauens über bisher tabuisierte Themen zu reden und initiativ zu werden. Aus vielen Erfahrungen wissen wir aber auch, dass gesundheitsgerechtes Verhalten und die Motivation dazu immer wieder „angestoßen“ werden müssen. Fragen Sie sich selbst: Könnte auch das eigene Verhalten zu mehr Sicherheit und Gesundheitsschutz beitragen? Nehmen Sie den Rat von Fachleuten ernst und nehmen bei Fragen oder Vorschlägen den Kontakt zu den Betriebsräten auf?

Wichtige Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Chefsache

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durch erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu gewährleisten. Er trägt die Verantwortung dafür, dass Gefährdungen für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen so gering wie möglich gehalten werden.

Nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist der Arbeitgeber bzw. seine Vertretung (z.B. der Geschäftsführer einer GmbH) verantwortlich für die Durchführung und Finanzierung aller betrieblichen Maßnahmen.

Nimmt der Arbeitgeber Verpflichtungen (Gefährdungsermittlung, -beurteilung, Kontrolle, Unterrichtung usw.) nicht selbst wahr, muss er sie schriftlich delegieren (§ 13 ArbSchG).

Die verpflichteten Personen müssen fachkundig und zuverlässig sein. Verfügt der Arbeitgeber nicht über solche Leute, muss er sich externe Hilfe holen. Bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und der Auswahl von Schutzmaßnahmen muss „der Stand der Technik und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse“ berücksichtigt werden. Arbeitsschutzmaßnahmen sind mit dem „Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen“ (§ 4 ArbSchG).

Der Gesetzgeber verlangt also einen umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz. Das heißt, es geht um mehr als nur um die Verhütung von Arbeitsunfällen. Der Grundsatz „vorbeugen ist besser als heilen“ beinhaltet, Gefährdungen an der Quelle zu bekämpfen.

Nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und der Berufsgenossenschaftlichen Vorschrift BGV A 6 (bisher Unfallverhütungsvorschrift VBG 122) hat der Arbeitgeber eine sicherheitstechnische Betreuung durch die Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit zu gewährleisten.

Die Aufgaben nach § 6 ASiG sind:

- Beratung des Arbeitgebers und andere Verantwortliche in allen Belangen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen, sozialen und sanitären Einrichtungen, Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln, Einführung von Arbeitsverfahren und -stoffen; Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln; Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung und sonstiger Fragen der Ergonomie, der Gefährdungsbeurteilung)
- Untersuchung von Unfallursachen, Betriebsbegehungen, Überwachung des Arbeitsschutzes, Vorschläge für Verbesserungen und Erstellung von Mängelberichten
- Aufklärung und Schulung der Sicherheitsbeauftragten und Beratung und/Unterrichtung der Beschäftigten
- Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Die konkreten Aufgaben der Fachkraft sollten betrieblich schriftlich festgelegt werden. Hier hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 (1) 7 BetrVG.

Die Einsatzzeit der zu bestellenden Fachkräfte ist abhängig von der Betriebsgröße und dem branchenbezogenen Gefährdungspotenzial. Die jeweiligen Unfallverhütungsvorschriften (BGV A 6) enthalten dazu entsprechende Tabellen für die so genannte „Regelbetreuung“. Ein Arbeitgeber im Einzelhandel, der durchschnittlich 50 und mehr ArbeitnehmerInnen beschäftigt, muss eine Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellen. Bei Betrieben unter 50 Beschäftigte kommt ein Unternehmermodell zur Anwendung.

Das heißt der Unternehmer ist verpflichtet, sich alle notwendigen Kenntnisse zu verschaffen (die BGE bietet dazu einen Fernlehrgang an), damit er zuverlässig Anlässe (z.B. Neu- oder Umbau, Beschaffung von Arbeitsmitteln, Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren, Körperschutzmitteln, gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen) für die erforderliche Beauftragung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit erkennen kann.

Im Bereich der Großhandels- und Lagerei-Berufsgenossenschaft ist in der Unfallverhütungsvorschrift ausschließlich eine Regelbetreuung festgelegt. Allerdings verlangt der Gesetzgeber inzwischen von allen Berufsgenossenschaften ein Modell für Kleinbetriebe.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, eine Fachkraft zu verpflichten:

- Beschäftigte des Betriebes
- eine freiberufliche Fachkraft
- einen überbetrieblichen sicherheitstechnischen Dienst

Über die Art der sicherheitstechnischen Betreuung hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Bei der Bestellung ist zu beachten, dass nur Personen in Frage kommen, die mindestens 120 Std./Jahr regelmäßig und nachweislich diese Tätigkeit machen. Die Bestellung muss schriftlich durch den Arbeitgeber erfolgen und Einsatzbereich und Einsatzzeit angeben. Der Betriebsrat muss seine Zustimmung geben.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss eine besondere Qualifikation haben. So kommen nur Ingenieure, Meister, Techniker oder Personen mit gleichwertiger Qualifikation in Frage. Neben dieser beruflichen Voraussetzung muss eine ausreichende sicherheitstechnische Fachkunde nachgewiesen werden, d.h. die erfolgreiche Teilnahme an einem staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Ausbildungslehrgang. Termine sind bei der Berufsgenossenschaft zu erfahren.

Betriebsärztliche Betreuung

Nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und der Berufsgenossenschaftlichen Vorschrift BGV A 7 (bisher Unfallverhütungsvorschrift VBG 123) hat der Arbeitgeber eine betriebsärztliche Betreuung des Betriebes zu gewährleisten.

Die Aufgaben nach § 3 ASiG sind:

- Beratung des Arbeitgebers und weitere verantwortliche Personen bei arbeitsphysiologischen, -psychologischen, sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen (z.B. Stellungnahmen zum Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit, Pausenregelung, Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung)
- Beratung bei Ausführung und Unterhaltung der sozialen und sanitären Einrichtungen, Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, Fragen des Arbeitsplatzwechsels und die Integration Behinderter in den Arbeitsprozess
- Organisation der „Ersten Hilfe“ im Betrieb, arbeitsmedizinische Untersuchung von Beschäftigten und deren Beratung, Schulung der vorgeschriebenen Ersthelfer

Wichtig: zu den Aufgaben gehört es ausdrücklich nicht, Krankmeldungen zu überprüfen!

Der Aufgabenkatalog des Betriebsarztes ist betrieblich auszugestalten. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 (1) 7 BetrVG. Er sollte darauf achten, dass neben den Pflichtaufgaben Arbeitsplatzbegehungen und die Untersuchung arbeitsbedingter Erkrankungen nicht zu kurz kommen. Der Betriebsrat kann die Abberufung eines Betriebsarztes verlangen, wenn dieser untätig oder unfähig ist.

Die Einsatzzeit des zu bestellenden Betriebsarztes ist abhängig von der Betriebsgröße und dem branchenbezogenen Gefährdungspotenzial (BGV A 7). Die jeweiligen Unfallverhütungsvorschriften enthalten

dazu entsprechende Berechnungstabellen.

Über die Art der arbeitsmedizinischen Betreuung hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.

Sie kann erfolgen durch einen

- freiberuflicher Betriebsarzt
- überbetrieblichen arbeitsmedizinischen Dienst (z.B. der B.A.D. mit vielen regionalen Stellen). Die GroLa BG hat mit dem B.A.D. einen Rahmenvertrag geschlossen. Nähere Auskünfte erteilt die GroLa BG.
- angestellten Arzt (was im Handel äußerst selten der Fall ist)

Bestellt werden können Ärzte, die laut Bescheinigung der Ärztekammer die Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ führen dürfen. Ausnahmen gibt es z.B. für Ärzte, die schon vor 1985 tätig waren.

Wichtig:

Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zusammenzuarbeiten. Dazu gehören vor allem Betriebsbegehungen. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. In ihrer Aufgabenerfüllung sind sie weisungsfrei. Gegenüber dem Arbeitgeber haben sie ein Vorschlagsrecht. Der Betriebsrat ist vom Inhalt der Vorschläge in Kenntnis zu setzen. Lehnt der Arbeitgeber einen Vorschlag ab, muss er dies schriftlich tun mit Kopie an den Betriebsrat (§ 8 ASiG). § 9 ASiG schreibt die fachkundige Beratung und Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat vor.

Sicherheitsbeauftragte

In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten ist der Arbeitgeber nach § 22 Sozialgesetzbuch (SGB) VII verpflichtet, Sicherheitsbeauftragte unter Beteiligung des Betriebsrates zu bestellen. Die Anzahl der zu bestellenden Sicherheitsbeauftragten ist in der Anlage zu § 9 der Berufsgenossenschaftlichen Vorschrift BGV A 1 Allgemeine Vorschriften (bisher Unfallverhütungsvorschrift VBG 1) festgelegt:

Großhandels- und Lagerei-Berufsgenossenschaft Unternehmen Gruppe 1 (niedrige Unfallgefahr)

- 1 Sicherheitsbeauftragte/r bei mehr als 30 Beschäftigten
 - 2 Sicherheitsbeauftragte bei mehr als 150 Beschäftigten
 - 3 Sicherheitsbeauftragte bei mehr als 500 Beschäftigten
- Unternehmen Gruppe 2 (höhere Unfallgefahr)
- 1 Sicherheitsbeauftragte/r bei mehr als 20 Beschäftigten
 - 2 Sicherheitsbeauftragte bei mehr als 50 Beschäftigten
 - 3 Sicherheitsbeauftragte bei mehr als 200 Beschäftigten

Berufsgenossenschaft für den Einzelhandel

- Mind. 1 Sicherheitsbeauftragte/r ab 35 Beschäftigte
- Mind. 2 Sicherheitsbeauftragte ab 150 Beschäftigte
- Mind. 3 Sicherheitsbeauftragte ab 500 Beschäftigte
- Mind. 4 Sicherheitsbeauftragte ab 1000 Beschäftigte

Die Berufsgenossenschaft kann auch in Betriebsstätten mit weniger als 35, aber mindestens 20 Beschäftigten die Bestellung eines/r Sicherheitsbeauftragten verlangen und für Betriebsstätten mit weniger als 20 Beschäftigten die Bestellung eines/r Sicherheitsbeauftragten empfehlen.

Sicherheitsbeauftragte sind vor Ort mit den alltäglichen (Arbeitsplatz-)Problemen von Beschäftigten konfrontiert. Sie haben das „Ohr“ an der Belegschaft und sollen den Arbeitgeber bei der Durchführung von Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen unterstützen.

Sie sollen z.B. darauf achten, ob Schutzeinrichtungen vorhanden und funktionsfähig sind, Feuerlöscher geprüft, Leitern und Tritte ohne Mängel sind. Eine besondere Qualifikation ist nicht vorgeschrieben. Aber es liegt auf der Hand, dass ohne entsprechende Schulungen (Termine bei der Berufsgenossenschaft zu erfragen) die Aufgabe nicht erfüllt werden kann.

Sicherheitsbeauftragte dürfen wegen ihrer Aufgabe nicht benachteiligt werden und müssen für ihre Tätigkeit Zeit zur Verfügung haben. Vorgesetzte sollten nicht benannt werden, weil sie wegen ihrer Führungsfunktion in einen Interessenkonflikt geraten können. Sicherheitsbeauftragte haben mit dem Betriebsrat, dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit zusammenzuarbeiten. Auf jeden Fall sind sie ein wichtiger Baustein im betrieblichen Gesundheitsteam.

Betriebsrat

Der Betriebsrat hat im Arbeits- und Gesundheitsschutz viele Möglichkeiten aktiv zu werden und dabei gute rechtliche Durchsetzungsgrundlagen.

Wichtige Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte im Überblick

Information und Beratung

BetrVG

Informations- und Beratungspflichten des Arbeitgebers

§ 80

Information des BR anhand von Unterlagen über alle Fragen von Gesundheit und Sicherheit

§ 81/82

Information der Beschäftigten über geplante Veränderungen in ihrem Arbeitsbereich und Beratung mit ihnen

§ 90

Information des BR über geplante Veränderungen (Arbeitsplatz-, -organisation, Neu-, Um- und Erweiterungsbauten, Technische Anlagen)

ASiG

Information des Arbeitgebers an Betriebsrat

§ 8

Ablehnung von Vorschlägen der Fachkraft für Arbeitssicherheit oder des Betriebsarztes schriftlich begründet

ASiG

Information Fachkraft/ Betriebsarzt an Betriebsrat

§ 9

Mitbestimmung des BR bei der Bestellung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt, bei der Gestaltung ihrer Aufgabengebiete

Mitbestimmung

BetrVG

Arbeitgeber - Betriebsrat

§ 81 (1) 7

Der BR hat ein Mitbestimmungsrecht bei allen Fragen des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung im Rahmen der Gesetze und Unfallverhütungsvorschriften.

Das heißt: Wenn dem AG ein Handlungsspielraum bei der Erfüllung gesetzlicher Vorschriften verbleibt, besteht das Mitbestimmungsrecht. Dies ist bei zahlreichen Gesetzen und Vorschriften der Fall, insb. im ArbSchG bei der Art der Gefährdungsermittlung und -beurteilung, Dokumentation, Unterrichtung der ArbeitnehmerInnen

§ 91

Wenn der BR befürchten muss, dass durch geplante Veränderungen die ArbeitnehmerInnen über Gebühr belastet werden

ASiG

Arbeitgeber - Betriebsrat

§ 9

Mitteilung und Beratung über alle wichtigen Fragen ihrer Arbeit. Mitteilung von Vorschlägen an Arbeitgeber

Mitbestimmung heißt, dass der Arbeitgeber eine Maßnahme erst dann durchführen darf, wenn der BR seine Zustimmung erteilt hat. Der BR hat zu all diesen Fragen ein Initiativrecht. Im Zweifelsfall entscheidet die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG)

Die Qualität des Mitbestimmungsrechtes beim Arbeits- und Gesundheitsschutz ist analog der Mitbestimmung bei allen Arbeitszeitfragen. Dies eröffnet einer Interessenvertretung viele Chancen, den Stein ins Rollen zu bringen.

Von allen Arbeitsplatz-/Betriebsbegehungen (auch durch die Berufsgenossenschaft) ist der Betriebsrat zu informieren und er ist teilnahmeberechtigt. Natürlich kann der Betriebsrat auch in eigener Regie Begehungen machen und ggf. Sachverständige seiner Wahl hinzuziehen. Bei externen Sachverständigen ist der Arbeitgeber vorher zu informieren und die Kostenfrage zu klären.

Im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz ist die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung, der Jugend- und Ausbildungsvertretung und den Arbeitsschutzfachleuten – der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt/die –ärztin, Sicherheitsbeauftragte – besonders wichtig. Wer miteinander spricht, kann ein Problem schneller und praxisgerechter lösen. Eine Form der Zusammenarbeit ist der gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsschutzausschuss (ASA). Nach § 11 ASiG muss der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss bilden.

Ihm gehören an:

- Arbeitgeber oder Beauftragter
- zwei Betriebsratsmitglieder
- Betriebsarzt
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Sicherheitsbeauftragte

Der Arbeitsschutzausschuss hat über alle Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu beraten und trifft sich mindestens vierteljährlich. Der Arbeitgeber lädt zu diesen Sitzungen ein. Rechtlich verbindliche Vereinbarungen können nur zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat – z.B. in Form einer Betriebsvereinbarung – getroffen werden, weil der Arbeitsschutzausschuss ein Beratungs- und kein Beschlussgremium ist. Deshalb sind regelmäßige Gespräche zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber durch nichts zu ersetzen.

Der Betriebsrat hat außerdem das Recht, Befragungen in der Belegschaft bzw. bei Beschäftigtengruppen durchzuführen, z.B. zu Belastungen durch die Arbeit, Beschwerden, Veränderungsvorschlägen, Arbeitsklima, Hinweisen zur Mängelbehebung u.a. Die Beteiligung der Beschäftigten ist wichtig, weil Vorschläge zur Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen eher akzeptiert werden und die Beschäftigten besser informiert sind. Sie kennen ihre Bedingungen am besten und wissen genau, wo der Schuh drückt.

Beschäftigte

Sie als Beschäftigte/r sind Beteiligte/r beim betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Um Sie geht es.

Wir wissen aus vielen Erfahrungen, dass die Sache mit dem sicherheits- und gesundheitsgerechtem Verhalten in der betrieblichen Praxis nicht immer ganz leicht ist. Oft liegen die Gründe dafür in betrieblichen Rahmenbedingungen. Auf der anderen Seite erleben wir auch, dass die Akzeptanz für Maßnahmen der Arbeitssicherheit und die Einsicht in die Vorschriften fehlt, dass Gefahren und eigene Reaktionsfähigkeiten unterschätzt werden, dass mit Rücksicht auf Kundenwünsche Sicherheitsvorkehrungen umgangen werden und die alltägliche Routine „das haben wir schon immer so gemacht“, lässt die Vorschriften „vergessen“.

Immer dann, wenn Beschäftigte nicht beteiligt werden und der Arbeits- und Gesundheitsschutz mit dem „Zeigefinger“ kommt, Unterweisungen unterbleiben oder nicht verständlich und praxisnah sind oder Vorschriften die Arbeit behindern oder umständlich sind, ist es um die Motivation der Beschäftigten schlecht bestellt.

Das lässt sich ändern, wenn Beschäftigte mit ihrem Erfahrungswissen ernst genommen werden und zusammen mit dem Betriebsrat und Arbeitsschutz-Fachleuten im Betrieb nach guten Lösungen suchen und beim Arbeitgeber durchsetzen. Wenn in diesem Sinne die im Arbeitsschutzgesetz formulierten Rechte und Pflichten für Beschäftigte (siehe „Ihr gutes Recht“) ausgefüllt werden, geht der Arbeits- und Gesundheitsschutz wirklich alle was an.

Die Berufsgenossenschaften sind eine wichtige Säule im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Aufgabe der gesetzlichen Unfallversicherung ist es, mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten (Prävention). Nach Eintritt von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten ist die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Versicherten mit allen geeigneten Mitteln wiederherzustellen (Rehabilitation) und sie oder ihre Hinterbliebenen zu entschädigen (Entschädigung). Zu den Aufgaben gehört es, die Einhaltung der berufsgenossenschaftlichen Vorschriften zu überwachen, Unternehmen, Betriebsräte und Beschäftigte zu beraten.

Hauptverwaltung und Bezirksverwaltungen der Großhandels- und Lagerei-Berufsgenossenschaft (GroLa BG):

GroLa BG

Hauptverwaltung

M 5,7

68161 Mannheim

Telefon: 0621 . 183-0

Telefax: 0621 . 183-300 allgemein, -400 Präventionsabteilung, -640 Berufskrankheiten-Abteilung

Bezirksverwaltung Berlin

Bundesallee 57-58

10715 Berlin

Telefon: 030 . 85 301-0

Telefax: 030 . 85 301-222, -111 Präventionsabteilung zuständig für Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt
Bezirksverwaltung Bremen

Falkenstr. 7

28195 Bremen

Telefon: 0421 . 3045-0

Telefax: 0421 . 3045-444, -222 Präventionsabteilung zuständig für Bremen, Niedersachsen, Reg.Bez.

Detmold im Land NRW

Bezirksverwaltung Essen

Kurz-Jooss-Str. 11

45127 Essen

Telefon: 0201 . 89 22-600

Telefax: 0201 . 89 22-800, -700 Präventionsabteilung zuständig für NRW ohne Reg.-Bez. Köln, Detmold

Bezirksverwaltung Gera

Bahnhofstr. 22

07545 Gera

Telefon: 0365 . 55 01-0

Telefax: 0365 . 55 01-390, -200 Präventionsabteilung, -300 Entschädigungsabteilung zuständig für Sachsen, Thüringen

Bezirksverwaltung Hamburg

Große Elbestr. 134
22767 Hamburg
Telefon: 040 . 30613-0
Telefax: 040 . 30613-270, -170 Präventionsabteilung
zuständig für Hamburg, Schleswig-Holstein,
Mecklenburg-Vorpommern

Bezirksverwaltung Mainz

Haifa-Allee 36
55128 Mainz
Telefon: 06131 . 334-0
Telefax: 06131 . 334-399, -398 Präventionsabteilung
zuständig für Hessen, Rheinland-Pfalz ohne den
ehem. Reg.-Bez. Pfalz, Reg.-Bezirk Köln des Landes
NRW

Bezirksverwaltung Mannheim

N 4, 18-20
68161 Mannheim
Telefon: 0621 . 183-0
Telefax: 0621 . 183-525, -620 Präventionsabt., -630
Entschädigungsabt. zuständig für Baden-Württem-
berg, Saarland, ehem. Reg.-Bez. Pfalz des Landes
Rheinland-Pfalz

Bezirksverwaltung München

Arnulfstr. 291
80639 München
Telefon: 089 . 17906-0
Telefax: 089 . 17906-180, -280 Präventionsabteilung
zuständig für Bayern
Weitere Informationen zur Großhandels- und
Lagerei-Berufsgenossenschaft im Internet:
www.grolabg.de

Hauptverwaltung und Bezirksverwaltungen der Berufsgenossenschaft für den Einzelhandel (BGE):

BGE Hauptverwaltung

Niebuhrstraße 5
53113 Bonn
Telefon: 0228 . 5406-9
Telefax: 0228 . 5406-5199
E-mail: hgf.sekr@bge.de

Technischer Aufsichtsdienst

Telefon: 0228 . 5406-5833
Telefax: 0228 . 5406-5899

Bezirksverwaltung Bonn

Langwartweg 103
53129 Bonn
Telefon: 0228 . 5406-0
Telefax: 0228 . 5406-1495
E-mail: bv.bonn@bge.de

Technischer Aufsichtsdienst

Telefon: 0228 . 5406-9
Telefax: 0228 . 5406-5899
zuständig für Hessen, Nordrhein-Westfalen,
Rheinland-Pfalz und Saarland

Bezirksverwaltung Bremen

Alfred-Faust-Straße 15
28277 Bremen
Telefon: 0421 . 87843-0
Telefax: 0421 . 87843-2299
E-mail: bv.bremen@bge.de

Technischer Aufsichtsdienst

Telefon: 0421 . 87843-2802
Telefax: 0421 . 87843-2899
zuständig für Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vor-
pommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein

Bezirksverwaltung München

Linprunstraße 52
80335 München
Telefon: 089.12 60 02-0
Telefax: 089.12 60 02-3299
E-mail: bv.muenchen@bge.de

Technischer Aufsichtsdienst
Telefon: 089.23 86-49, -50
Telefax: 089.12 789-228
zuständig für Baden-Württemberg und Bayern

Bezirksverwaltung Berlin

Johannisstraße 5-6
10117 Berlin
Telefon: 030.24 00 88-0
Telefax: 030.24 00 88-4299
E-mail: bv.berlin@bge.de

Technischer Aufsichtsdienst
Telefon: 030.24 00 88-4802
Telefax: 030.24 00 88-4899
zuständig für Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

Weitere Informationen zur Berufsgenossenschaft
für den Einzelhandel im Internet: www.bge.de

Amt für Arbeitsschutz/Gewerbeaufsicht

Die Ämter für Arbeitsschutz (auch Gewerbeaufsicht) sind die zweite Säule des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und zuständig für die Überwachung von Gesetzen und Vorschriften. Sie sind auf der Bundesländerebene – mit entsprechenden Standorten in Kommunen -organisiert.

Die AnsprechpartnerInnen finden sich im Internet unter <http://bb.osha.de> auf dem OSHA-Netzwerk und dem zuständigen Bundesland oder in aktueller Fassung auf dem Telefon- und E-Mail-Verzeichnis des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI): <http://lasi.osha.de/de/gfx/systems/systems.php> .

www.bundesregierung.de/Gesetze/-,7214/Gesetze-A-Z.htm

Bundesregierung: Gesetze von A-Z, im HTML und PDF-Format

<http://de.osha.eu.int/legislation/>

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: Sämtliche Gesetze und Verordnungen im Arbeitsschutz

www.bc-verlag.de/UVVen/Inh.htm

BC GmbH – Verlags-, Medien-, Forschungs- und Beratungsgesellschaft: Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften - kostenlos online

www.bge.de

Berufsgenossenschaft für den Einzelhandel.

www.grolabg.de

Großhandels- und Lagerei-Berufsgenossenschaft

www.hvbg.de

Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften

www.verdi.de/Handel/Themen

Hinweise auf Seminare, Tagungen, Materialien

www.ergo-online.de

Ergo-online: ständig aktueller Online-Dienst mit sehr vielen Informationen und Praxishilfen sowie Links

www.soca-online.de/

Soziale Gestaltung der Arbeit in CallCentern

www.onforte.de

Online Forum Telearbeit: Alles zur Telearbeit

www.pafs.de/

PAFS Hamburg: Umfangreiche, teilweise kommentierte Gesetzessammlung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und zur Betriebsverfassung

www.oekobriefe.de/

Arbeit & Ökologie Briefe: immer aktuelle Infos zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

www.praevention-online.de/pol/start_frames.html

Prävention Online: Unabhängiger Marktplatz für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, Umweltschutz und Qualität