



Arbeitsschutz im Betrieb: So gelingt es!

Es war ein langer Weg. Doch nun gibt es in den Betrieben der Deutschen Post AG die Möglichkeit, ein einheitliches Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung anzuwenden. Wichtigen Anteil daran haben Beschäftigte in der Zustellung, im Brief- und Paketzentrum und Verkehr und ihre Betriebsräte. Sie haben gemeinsam mit Wissenschaftlern daran gearbeitet.

Die Arbeit bei der Post ist schwer. Das gilt für den Umschlag ebenso wie für die Zustellung oder andere Stellen im Netzwerk. Schwere Lasten sind zu bewegen. In der stationären Bearbeitung und im Fahrdienst wird über Nacht gearbeitet. Bei jedem Wetter sind die Zustellerinnen und Zusteller unterwegs. Beschäftigte werden auf Grund harter Arbeitsbedingungen immer öfter krank, erleiden Unfälle. So zeigt die Auswertung der Betriebskrankenkassen (BKK), dass es in keiner Branche so viele Krankheitstage gibt wie bei Postdiensten (siehe Kasten rechts) und laut Berufsgenossenschaft sind die Unfallzahlen hoch.

Einheitliches Verfahren

Alles Gründe für die Betriebsräte, eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Nach jahrelangen Auseinandersetzungen vieler Betriebsräte mit dem Arbeitgeber über Gefährdungsbeurteilungen, also beispielsweise über die Methode der Befragung der Beschäftigten, gelang es ver.di, dem Gesamtbetriebsrat und dem Unternehmen, sich

auf eine gemeinsame Vorgehensweise zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, besonders psychischer Belastungen, zu verständigen. Zukünftig kann in den Betrieben das 3-stufige Verfahren bei der Ermittlung der Belastungen erfolgen (siehe Kasten Seite 8). Unter Mitwirkung von Wissenschaftlern der Technischen Hochschule Aachen (RWTH Aachen) entstand der Fragenbogen „PsyGesund“ für die Beschäftigten und zwar gemeinsam mit den besten Experten dafür – den Beschäftigten des Unternehmens. Genauer gesagt waren es Beschäftigte aus der Brief- und Verbundzustellung, der Paketzustellung, dem Paketzentrum und dem Verkehr der Niederlassung Köln-West und dem Briefzentrum der Niederlassung Bayreuth sowie ihre Betriebsräte.

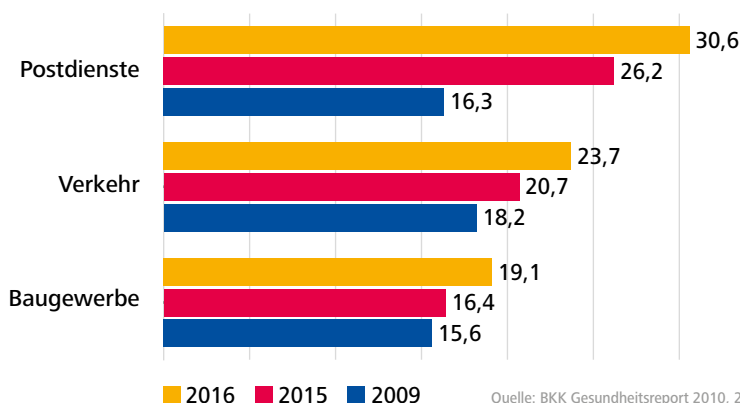
Wir sprachen mit der am Projekt beteiligten Wissenschaftlerin Prof. Dr. Jessica Lang (siehe Seite 7). Und wir fragten einen der Betriebsräte und Be-

schäftigte, warum sie an dem Projekt und den Workshops mitgearbeitet haben und was sie sich davon erhoffen.

Gemeinsames Vorgehen

Wolfgang Host, Betriebsrat aus der Niederlassung Brief Köln-West sagt: „Ich wollte, dass da endlich Bewegung vor allem in die Sache der psychischen Belastung am Arbeitsplatz kommt. Wir diskutieren das Problem nun schon seit Jahren, von der Befragungsmethode bis zu Maßnahmen, und es gestaltete sich schwierig mit der Arbeitgeberseite. Doch jetzt, da es nun ein gemeinsames Vorgehen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen mit uns und der Arbeitgeberseite gibt, werden wir da weiterkommen. Die psychische Belastung am Arbeitsplatz, das ist ein super sensibles Thema. Ich bin einfach nur froh, dass wir jetzt das Werkzeug haben, psychische Belastung

Arbeitsunfähigkeit in Tagen je Mitglied der BKK



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2010, 2016, 2017



Die Videos dazu sind zu finden unter psl.verdi.de

bei der Arbeit zu überprüfen und wenn Mängel festgestellt werden, Maßnahmen zu ergreifen.“ In den Workshops waren Kolleginnen und Kollegen wie Silvia Schönherr und Ralf Becher aktiv dabei. Ralf Becher, Paketzusteller in der Zustellbasis Aachen meint: „Ich habe mitgemacht, weil es darum geht, unsere Arbeitsbedingungen in der Zustellung zu verbessern. Unsere Arbeit im Workshop war da ganz wichtig. Denn die Wissenschaftler von der RWTH Aachen konnten sich überhaupt kein Bild machen, was da eigentlich in der Paketzustellung passiert. Die hatten einen Fragenbogen, wo die Grundfragen drin standen. Einige passten auf die Paketzustellung, andere nicht. Dann kamen wir mit unseren Fragen, wie zu den schweren Paketen. Denn wir stellen alles zu,

von Fahrrädern bis zu Hundefutter. Wir sprachen über den Zeitdruck bei der Zustellung und die Parkplatzsituation in den Städten. Wir haben also alles fachlich auf den Punkt gebracht, wo es in der Zustellung hakt.“ Dem pflichtet Silvia Schönherr, Briefzustellerin im Zustellstützpunkt Düren bei: „Die Fragen waren zu allgemein, passten überall hin und nicht, speziell wie bei mir, für die Briefzustellung. Also haben wir diese im Workshop gemeinsam bearbeitet und auf die tatsächlichen Gegebenheiten in unserer Arbeit hingebraucht. Das ist uns auch gelungen.“

Was sie denn ihren Kolleginnen und Kollegen zu der Befragung sagen würde, dazu meint Silvia Schönherr: „Kollegen, die durch die Belastung krank werden und ausfallen, denen bringt das nur vorü-

bergehend Hilfe. An der Situation ändert sich dadurch nichts. Und Kollegen, die sich mit Recht über den Arbeitsdruck beschwerten, können wenig ändern. Jetzt, mit einer Teilnahme an der Befragung und den Ergebnissen daraus, wird endlich zu sehen sein, was bei unserer Arbeit für Belastung herrscht und was deshalb konkret zu ändern ist.“ „Oft, wenn was auszufüllen ist“, sagt Ralf Becher, haben die einen Angst, dass sie mit ihren Angaben identifizierbar sind. Das passiert aber bei diesem Fragebogen nicht. Oder andere haben eine Hemmschwelle und sagen ‚schon wieder was ausfüllen...‘. Doch da muss man durch, wenn man es ändern will. Sein Appell: „Fragebögen ausfüllen, um vernünftige Arbeitsbedingungen zu erhalten! Denn der Druck auf die Kollegen wächst ständig.“ gsa

Interview mit Prof. Dr. Jessica Lang vom Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der RWTH Aachen. Sie hat das Projekt „PsyGesund“ begleitet.

bewegen: Wie ist der Fragebogen entstanden und was ist dabei anders, als bei anderen Befragungen?



Foto: RWTH Aachen

Prof. Dr. Lang: Der Fragenbogen zu „PsyGesund“ ist aus einem Forschungsprojekt entstanden. Er erfasst im Grundmodul psychische Belastungen, die bei einer Tätigkeit ganz allgemein an jedem Arbeitsplatz auftreten können. Daher kann er branchenübergreifend eingesetzt werden. Erhebung und Auswertungen folgen aufeinander, damit Maßnahmen zeitnah abgeleitet werden können.

Was nun bei der Deutschen Post AG gemacht wurde, und zwar mittels fünf Workshops, ist eine Erweiterung des Fragebogens mit einem Zusatzmodul, mit dem auf spezifische Arbeitsbedingungen geschaut wurde. Das geschah mit den besten Experten dafür – den Beschäftigten. Sie

haben sich das PsyGesund-Grundmodul zu den branchenübergreifenden Belastungen angesehen und geschaut, was an ihren Arbeitsplätzen für zusätzliche spezielle Bedingungen herrschen. Das ist das Besondere an dem Verfahren gegenüber den meisten anderen, das es explizit tätigkeitsbezogen ist. So erfolgen Auswertungen nicht für eine Niederlassung, sondern separat für Tä-

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Arbeit soll human, also dem Menschen gerecht gestaltet sein, so steht es im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Die Praxis sieht oft anders aus. Viele Beschäftigte klagen über physische und psychische Belastungen bei der Arbeit. Um Ursachen der Belastungen genau zu erkennen und zu analysieren, um sie zu beseitigen oder abzubauen, gibt es ein Instrument – die Gefährdungsbeurteilung. Die Durchführung von Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber ist gesetzlich vorgeschrieben (§ 5, Abs. 3, Nr. 6 ArbSchG).

tigkeiten im Briefzentrum, für die Tätigkeit als Fahrer und so weiter. Ziel soll sein, Arbeitsbedingungen zu ändern und nicht arbeitende Personen.

bewegen: *Wie waren die Workshops?*

Prof. Dr. Lang: Die Workshops waren so aufgebaut, dass die Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Arbeitgeber einladen konnte, die andere der Betriebsrat, insgesamt maximal 20 Beschäftigte. Das nutze die Betriebsratsseite voll. Zugelassen waren keine Führungskräfte. Die Beschäftigten waren sehr involviert. Es war zu spüren, dass es ihnen am Herzen lag, einen Raum

zu haben darüber zu reden und dass es zu Änderungen kommt. Sie waren engagiert bei der Sache und hatten eine Menge konstruktiver Ideen zu Änderungen. Viele davon sind im Maßnahmenkatalog für das Zusatzmodul eingeflossen, wie man die Arbeitsbedingungen optimieren könnte.

Erstaunlich für mich war, dass trotz verschiedener Tätigkeitsgruppen die Belastungen sehr ähnlich waren. Wie beispielsweise bei der Arbeitsmenge, aber auch bei Gesundheitsthemen.

bewegen: *Warum sollten sich Beschäftigte an der Befragung beteiligen?*

Prof. Dr. Lang: Eine hohe Beteiligung zeigt der Deutschen Post AG zum einen das Interesse der Belegschaft am Thema, zum anderen gibt es den Betriebsräten, welche an der Ableitung von Maßnahmen mit beteiligt sind, den Rückhalt Änderungen der festgestellten Mängel oder Fehlentwicklungen einzufordern.

bewegen: *Muss ich als Beschäftigter misstrauisch sein, wenn ich den Fragebogen beantworte, werde ich für den Arbeitgeber identifizierbar?*

Prof. Dr. Lang: Aufgrund der tätigkeitsbezogenen Rückmeldung ist die Anonymität sichergestellt. Auch deshalb, weil nicht mehr nach Alter und Geschlecht gefragt wird. Es wird die Chance gegeben, dass nur die von außen wirkenden Arbeitsbedingungen einer Tätigkeit von den Beschäftigten beschrieben werden und nicht das individuelle Befinden. Die Fragen sind auch nicht in der Ich-Perspektive gestellt. Das sind die Unterschiede zu bisherigen Verfahren. Diese haben von außen einwirkende Belastung am Arbeitsplatz mit individuell inneren erlebten Beanspruchungen häufig vermischt. Bei unserem Verfahren geschieht das nicht.

VERFAHREN

- 1. Stufe:** Analyse potentieller Risiken unter Berücksichtigung von Kranken- und Unfallzahlen, Qualitätskennziffern und Fluktuation durch das paritätisch besetzte GeBu-Team.
- 2. Stufe:** Befragung der Beschäftigten anhand des „PsyGesund“-Fragebogens.
- 3. Stufe:** Feinanalyse, um bei nicht eindeutigen Befragungsergebnissen herauszufinden, was das Problem ist und welche Maßnahmen sinnvoll sind. Das wird dann durch Fachexperten im Workshop mit Führungskräften diskutiert und ergänzt – aber nicht verändert. So entsteht ein Maßnahmenplan. Danach entscheidet das GeBu-Team, welche Maßnahmen umgesetzt werden.