



# Arbeitsschutzmanagement im Handel:

Pilotprojekt REWE

**Strahlungsarmer Monitor? Mobbing? Geräuschemissionen? Umgang mit Gefahrstoffen? Stress? Arbeitszeitmodelle? Sie haben eine Frage zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?**

Fragen Sie uns! In unseren Wissensspeichern findet sich garantiert die Antwort. Und falls nicht, fragen wir für Sie einen unserer 200 Experten im Haus. Wir sind für Sie da – kompetent, schnell, zuverlässig!

**Service-Telefon 01 80.321 4 321**


Montag bis Freitag von 8.00 – 16.30 Uhr (0,09 €/Minute aus dem nationalen Festnetz der Deutschen Telekom AG)

**Fax 01 80.321 8 321**

(0,09 €/Minute aus dem nationalen Festnetz der Deutschen Telekom AG)

**E-Mail [info-zentrum@buaa.bund.de](mailto:info-zentrum@buaa.bund.de)**

**Internet [www.buaa.de](http://www.buaa.de)**



Joachim Larisch, Dr. Wolfgang Ritter,  
Andreas Saßmannshausen, Karl-Heinz Lang,  
Dr. Ralf Pieper, Dr. Wolfgang Hien

# Arbeitsschutzmanagement im Handel:

Pilotprojekt REWE

## Inhalt

3	1	<b>Vorwort des Herausgebers</b>
5	2	<b>Einleitung</b>
6	3	<b>Internationale und nationale Konzepte für Arbeitsschutzmanagementsysteme</b>
9	4	<b>Integratives Arbeitsschutzmanagement als lernende Organisation</b>
10	5	<b>Wirtschaftliche und soziale Bedingungen für AMS im Handel</b>
13	6	<b>Sicherheits- und Gesundheitsmanagement am Beispiel der REWE-Gruppe</b>
14	6.1	Evaluation der Arbeitsschutz-Qualität in der REWE-Gruppe
15	6.2	AMS-Element ›Politik‹
19	6.3	AMS-Element ›Organisation‹
24	6.4	AMS-Element ›Planung und Umsetzung‹
25	6.5	AMS-Element ›Messung und Bewertung‹
26	6.6	AMS-Element ›Verbesserungsmaßnahmen‹
29	7	<b>Instrumente zur Bewertung und Gestaltung von Arbeit auch für den Handel</b>
29	7.1	Heben- und Tragen-Rechner
30	7.2	Feuerlöscher-Rechner
33	7.3	Kompetenznetz Arbeitsschutz
41	8	<b>Eckpunkte für ein Arbeitsschutzmanagement im Handel</b>
41	8.1	AMS-Eckpunkte für Großunternehmen
42	8.2	AMS-Eckpunkte für Kleinst- und Kleinunternehmen
46	9	<b>Literatur</b>

## 1

# Vorwort des Herausgebers

Zur Förderung freiwilliger, formalisierter Systeme für das Management des Arbeitsschutzes, die Sicherheit und Gesundheitsschutz systematisch und nachhaltig in Aufbau, Abläufe und Prozesse der Unternehmen integrieren, wurde von den interessierten Kreisen (Bund, Länder, Unfallversicherungsträger, Sozialpartner) ein gemeinsamer, nationaler Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme (AMS) entwickelt.<sup>1</sup> Dieser Leitfaden baut auf in Deutschland formulierten Positionen und einem Leitfaden der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) auf.

Ziel des Leitfadens und des mit ihm verbundenen Umsetzungskonzepts war und ist es, neue Wege für die Bewahrung, Förderung und Verbesserung der Qualität der Arbeit zu erschließen.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) unterstützt die Erforschung, Diskussion und Anwendung freiwilliger Konzepte für einen ›Arbeitsschutz mit System‹ bzw. für Arbeitsschutzmanagementsysteme (AMS). Neben der Organisation mehrerer Veranstaltungen, der Initiierung, Koordinierung und Veröffentlichung von Forschungsprojekten, der Mitwirkung in Arbeitskreisen zur Erarbeitung von Leitfäden und Umsetzungskonzepten, präsentiert die BAuA auf ihrer Homepage ([www.baua.de](http://www.baua.de)) eine ›Toolbox‹ zum Thema Arbeitsschutzmanagement. Hier werden insbesondere

Positivbeispiele skizziert und wesentliche AMS-Konzepte (insbesondere die Leitfäden) kurz vorgestellt.

Neben einer Reihe bereits vorliegender Positivbeispiele für praktiziertes Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz wurden im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin von September 2003 bis Januar 2005 zwei modellhafte betriebliche Beratungen im Aus- und Fortbildungszentrum der E.ON Kraftwerke GmbH und der Niederlassung West der REWE Zentralorganisation durchgeführt, die die Möglichkeit der betrieblichen Anwendung des nationalen Leitfadens für AMS exemplarisch aufzeigen.

Die hier vorliegenden Ergebnisse des Projekts **›Arbeitsschutzmanagement im Handel: Pilotprojekt REWE‹** (BAuA-Projekt-Nr. F 2088) belegen, dass die Einführung systematischer Konzepte wesentliche Impulse zur Verbesserung der Effektivität von Sicherheit und Gesundheitsschutz leisten können. Andere Handelsunternehmen können sich an den modellhaften Ergebnissen orientieren. Die interessierten Kreise sind nun gefordert, eine nachhaltige Fortsetzung dieser erfolgreichen Aktivitäten auf dem Weg zur ›Healthy Company‹ zu unterstützen.

<sup>1</sup> Abgedruckt in Bundesarbeitsblatt 1/2003, S. 101 ff.; vgl. Bamberg / Böhm / Brückner / Großejäger / Hiltensperger / Kaiser / Pieper / Strothotte (2002): Neue Qualität der Arbeit – Sicherheit und Gesundheitsschutz mit System, BArbBl. 10/2002, S. 17 ff.



## 2 Einleitung

Im Jahr 2001 veröffentlichte die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) den Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme. Nach den ILO-Regularien gibt es keine formale Vorgabe zur Übernahme der Regelungen in nationales Recht. Aus diesem Grund kann die Übernahme in ein nationales Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) nur auf freiwilliger Basis erfolgen. In Deutschland wurde ein nationaler Leitfaden für AMS entwickelt, und es gibt verschiedene Initiativen, branchenspezifische AMS-Leitfäden zu implementieren. In einem Vorhaben mit REWE, einem führenden deutschen Handelsunternehmen mit etwa 9.000 Verkaufsstellen in Deutschland, 135.000 Beschäftigten und einem jährlichen Umsatz von netto 31,5 Mrd. EUR, wurde die Umsetzung des nationalen AMS-Leitfadens in einem Handelsunternehmen untersucht.

### 3 Internationale und nationale Konzepte für Arbeitsschutzmanagementsysteme



Abb. 3.1  
Arbeitsschutzmanagement  
system (ILO)

Seit 2001 bildet der ILO-AMS-Leitfaden den Rahmen für nationale Initiativen zur Einführung von Arbeitsschutzmanagementsystemen. Die beiden vorrangigen Ziele des ILO-AMS-Leitfadens bestehen in der Unterstützung nationaler Anstrengungen zur Einführung von Arbeitsschutzmanagementsystemen und in der Unterstützung einzelner Organisationen bei der Integration von AMS-Elementen in ihre Managementsysteme und organisationspolitische Ausrichtung. Der ILO-AMS-Leitfaden besteht aus drei Teilen: Ein kurzer Abschnitt zu den Zielen, ein Abschnitt zur Umsetzung des Leitfadens in die nationale Praxis und ein Abschnitt zur Integration des AMS in die Organisation. Dieser dritte Abschnitt enthält 21 Themen, darunter die Arbeitsschutzpolitik des Unternehmers, die Beteiligung der Beschäftigten, die Verantwortung und Zuständigkeit, Schulung, Gefährdungsvermeidung, Messung und Bewertung, Verbesserungsmaßnahmen und kontinuierliche Verbesserung. Das AMS sollte die Elemente Politik, Organisation, Planung und Umsetzung, Messung und Bewertung und Verbesserungsmaßnahmen enthalten (Abbildung 3.1).



Auf nationaler Ebene haben die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), die staatlichen Arbeitsschutzinstitutionen, die Berufs-genossenschaften und Unternehmensverbände eine gemeinsame Initiative entwickelt, um einen auf den ILO-AMS-Leitfaden bezogenen nationalen AMS-Leitfaden zu entwickeln, die auch die Entwicklung spezieller Leitfäden für unterschiedliche Branchen umfasst (vgl. die BAuA-Toolbox: [www.baua.de/prax/ams/toolbox.htm](http://www.baua.de/prax/ams/toolbox.htm)).

Spezifische Handlungshilfen sollen die Umsetzung des nationalen Leitfadens in kleinen und mittleren Organisationen oder bestimmten Branchen erleichtern. Hervorzuheben ist die Notwendigkeit und die Chance, insbesondere kleinen und mittleren Organisationen Beratung und Unterstützung anzubieten und entsprechende Konzepte zu entwickeln. Dies bezieht sich nicht nur auf die Aufsichtspersonen der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der staatlichen Arbeitsschutzbehörden, sondern auch auf die betrieblichen Arbeitsschutzakteure (Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte – bzw. die entsprechenden überbetrieblichen Dienste – Sicherheitsbeauftragte, Interessenvertretungen der Beschäftigten u.a.). Diese spezifischen Leitfäden sollen die übergeordneten Elemente und die Grundprinzipien des nationalen Leitfadens beinhalten, können jedoch so ausgestaltet werden, dass sie die Berücksichtigung der spezifischen Bedingungen und Bedürfnisse einer Organisation oder einer Gruppe von Organisationen ermöglichen. Hierbei kann es sich um die Größe der Organisation, ihre Infrastruktur, die Gefährdungsarten oder das Ausmaß der Risiken handeln. Diese dritte Ebene wendet sich insbesondere an kleinere und mittlere Organisationen und eröffnet

ihnen die Möglichkeit zur Einführung eines AMS ohne den umfangreichen und kostenintensiven Einkauf von externer Beratungsleistung. Diese spezifischen Leitfäden werden oftmals nicht mit der üblichen Managementterminologie arbeiten, sondern in für die Zielgruppe verständlicher Form verfasst sein.

#### Kernpunkte des nationalen AMS-Leitfadens

Die Anwendung des nationalen Leitfadens ist freiwillig. Durch ihn werden bestehende Rechtsvorschriften oder anerkannte Standards weder ersetzt noch erläutert. Der Leitfaden sieht keine Zertifizierung durch Dritte vor. Er ermöglicht es den staatlichen Arbeitsschutzbehörden oder den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung, den Organisationen im Rahmen einer Systemkontrolle eine freiwillige Überprüfung der Wirksamkeit ihres AMS anzubieten. Das Ergebnis der Überprüfung wird schriftlich bestätigt. Hierdurch kann eine – auch indirekte – Verpflichtung zur Zertifizierung durch Dritte oder die Vorlage anderer Bescheinigungen bei der Erteilung von Aufträgen entfallen.



# 4 Integratives Arbeitsschutzmanagement als lernende Organisation

Organisationen sind mit unterschiedlichen Herausforderungen und Problemen konfrontiert: Neue und sich entwickelnde Märkte, neue und veränderte technologische Prozesse, neue Strukturen in den Arbeitsbedingungen und sich verändernde Einstellungen in den Betrieben. Um diese Herausforderungen zu bewältigen, sollten Organisationen ein Lernkonzept entwickeln, mit dem ein hoher Grad an Flexibilität und eine effiziente Nutzung des Wissens und der Potenziale der Beschäftigten sichergestellt wird. Zugleich sind für die Einführung von Arbeitsschutzmanagementsystemen Organisationsstrukturen erforderlich, die jedes Mitglied zur Teilnahme an diesem Prozess, dessen zentraler Bestandteil es ist, befähigen. Die lernende Organisation beruht auf Lernprozessen des Individuums, und sie erfordert eine gemeinsame Wissensbasis, die durch Lernprozesse und -strukturen errichtet wird. In dieser Weise kann die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit in Organisationen als mehrstufiger Prozess beschrieben werden, in welchem Sicherheit und Gesundheit systematisch organisiert und in ein vollständiges Managementsystem integriert wird, welches hoch innovativ ist, indem es Dynamik und Stabilität im Rahmen einer »lernenden Organisation« ausgleicht.

»Lernende Organisationen« zeichnen sich dadurch aus, dass sie durch eine starke Mitarbeiterorientierung und die Entfaltung der Wissenspotentiale ihrer Mitglieder ihre Organisationsstrukturen und -prozesse rascher

an die sich wandelnden Rahmenbedingungen anpassen können. Sie sind darüber hinaus auch in der Lage durch die kontinuierliche Reflexion der organisationalen Annahmen und Verfahrensweisen einen Organisationswandel hin zu einer »gesundheitsförderlichen Organisation« zu bewirken. Es erscheint somit nahe liegend, Konzepte des Arbeitsschutzes darauf aufzubauen, dass den Akteuren in Organisationen ein Verfahren angeboten wird, mit dessen Hilfe sie Handlungsfelder in der betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitspolitik antizipieren, entsprechende Maßnahmen umsetzen und letztlich auch darüber urteilen können, ob diese Vorgehensweise erfolgreich ist.

## Integratives Arbeitsschutzmanagement

Maßnahmen zur betrieblichen Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz sollten zusammenfassend systematisch und nachhaltig in die Kultur, die Organisation und die Prozessabläufe von Organisationen einbezogen werden. Konzeptionelle Überlegungen und Erfahrungen aus den verschiedenen Bereichen der Führung bzw. des Managements sind hierbei zu bündeln. Hierzu gehören die Bereiche Sicherheit, Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung, Personalmanagement, Organisationsentwicklung und insbesondere die Mitarbeiterbeteiligung.

## 5 Wirtschaftliche und soziale Bedingungen für AMS im Handel

Der Handel ist einer der bedeutendsten Wirtschaftsbereiche in der Europäischen Union mit fünf Millionen Unternehmen, 22 Millionen Beschäftigten und einem Anteil von 13% am Bruttoinlandsprodukt. In Deutschland sind im Handel 2,8 Millionen Beschäftigte in mehr als 400.000 Unternehmen tätig. Durch-

schnittlich sind 9,2 Personen in den Handelsunternehmen tätig, und die Mehrheit ist weiblich und arbeitet in Teilzeit. Der Einzelhandel hat in den vergangenen Jahrzehnten erhebliche strukturelle Veränderungen erfahren. Im Ergebnis hat der Wettbewerb erheblich zugenommen und die Unternehmensge-

Jahr	SB-Warenhäuser und Verbrauchermärkte	Discounter	Supermärkte	Übrige Geschäfte im LEH
1991	2,0%	9,0%	11,1%	77,9%
1992	2,2%	10,0%	11,6%	76,2%
1993	2,5%	11,6%	12,4%	73,5%
1994	2,6%	12,9%	12,6%	72,0%
1995	2,7%	13,9%	12,6%	70,8%
1996	2,8%	15,3%	12,7%	69,3%
1997	2,9%	16,4%	12,9%	67,8%
1998	3,0%	17,5%	12,9%	66,6%
1999	3,1%	18,2%	12,6%	66,1%
2000	3,4%	18,4%	13,1%	65,1%
2001	3,5%	19,3%	12,9%	64,3%
2002	3,6%	20,1%	13,2%	63,1%

**Tab. 5.1**  
**Anteil der Lebensmittelgeschäfte nach Betriebsformen 1991–2002**

Quelle: EHI; Bendig, T; Seidel; M.: Retail Marketing I, Lehrstuhl für Strategisches Marketing, EUROPEAN BUSINESS SCHOOLS, Schloß Reichartshausen, Oestrich-Winkel, 2003

winne haben sich entsprechend vermindert. Der Wettbewerb im Lebensmitteleinzelhandel bezieht sich überwiegend auf die Personalkosten, die zwischen 4,5% bei Discountern und 12–20% in Warenhäusern betragen.

Im letzten Jahrzehnt waren deutsche Handelsunternehmen recht aktiv in anderen europäischen Staaten und weltweit. Die Direktinvestitionen im Ausland haben sich verdreifacht, während internationale Wettbewerber deutsche Unternehmen auf ihrem Heimatmarkt wegen der sehr geringen Gewinnspannen kaum herausfordern konnten. Unter dem Druck des erhöhten Wettbewerbs und durch Unternehmenszusammenschlüsse in Europa hat insbesondere im Lebensmitteleinzelhandel eine Konzentration und Zentralisation auf Unternehmensebene stattgefunden. Etwa 60% des deutschen Lebensmittelhandels wird von nur fünf Unternehmen bestimmt. Dies führt nicht notwendigerweise zu einer Konzentration auf der Ebene der Verkaufsstellen, da ein bedeutender Bereich des Lebensmittelhandels auf unabhängigen genossenschaftlich organisierten Einzelhändlern beruht, die über Unternehmen wie z.B. REWE oder EDEKA verbunden sind.

Erhebungen zu den Arbeitsbedingungen zeigen, dass die Beschäftigten z.T. schwere körperliche Arbeit verrichten, aggressivem Verhalten der Kunden ausgesetzt sind, über Zeitdruck klagen, repetitive Tätigkeiten verrichten und gewaltsamen Angriffen von Ladendieben ausgesetzt sind. Auf europäischer Ebene durchgeführte Erhebungen zeigen, dass 22% der Beschäftigten im Einzelhandel und in der Kfz-Reparatur über schwere körperliche Arbeit klagen (Forstwirtschaft: 43%; Bauwirtschaft: 41%). Durch

Arbeitsunfälle bedingte Fehlzeiten sind allerdings bemerkenswert niedrig. Daten über 46.635 Beschäftigte in Supermärkten, Warenhäusern, Warenlagern und in der Verwaltung in Deutschland zeigen hohe Risiken für Beschäftigte in Warenlagern und an Supermarktkassen. Teilzeitbeschäftigung und der Ersatz von Teilen der Belegschaft durch geringfügig Beschäftigte scheint ebenfalls die Risiken zu erhöhen. Es ist jedoch festzustellen, dass beträchtliche Forschungsdefizite bezüglich der Situation von Frauen, Auszubildenden und älteren Beschäftigten bestehen.

### Kernpunkte im Handel

Rund 22 Mio. Beschäftigte in ca. 5 Mio. Unternehmen in der Europäischen Union.

In der Bundesrepublik Deutschland:

- Rund 3 Mio. Beschäftigte in ca. 400.000 Unternehmen
- Durchschnittlich 9,2 Beschäftigte je Unternehmen;
- Hoher Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter
- Hoher Wettbewerbsdruck
- Im Lebensmittelhandel bestimmen 5 Unternehmen ca. 60% des Handels.
- Hohe körperliche Belastungen und psychische Beanspruchungen



# 6

## Sicherheits- und Gesundheitsmanagement am Beispiel der REWE-Gruppe

Die REWE-Handelsgruppe wurde 1927 als Zentrale von 17 Einkaufsgenossenschaften in Köln gegründet. »REWE« ist die Kurzform für »Revisionsverband der Westkauf-Genossenschaften«. Sie ist nach wie vor eine genossenschaftliche Handelsgruppe, deren Eigentümer mehr als 3.000 selbständige REWE-Kaufleute über ihre Genossenschaften sind. Drei Viertel des Einzelhandelsumsatzes werden von den seit Mitte der siebziger Jahre gegründeten Filialbetrieben erzielt. Die wirtschaftlich bedeutenden Unternehmen der Gruppe sind die Rewe-Zentral AG und die Rewe-Zentralfinanz eG. Das größte Filialunternehmen ist die Rewe-Deutscher Supermarkt KGaA. Im Jahr 2003 wurde ein Netto-Gesamtumsatz von 39,18 Mrd. EUR in Europa erzielt. Davon entfielen 83% auf den Lebensmittelhandel und 6,5% auf die Fachmärkte (Baumärkte, Drogerien, Unterhaltungselektronik) sowie 10,5% auf die Touristik. Der Lebensmittel-Einzelhandelsumsatz in Deutschland 2003 wird mit 20,06 Mrd. EUR angegeben. Von den 7.284 Einzelhandelsmärkten sind 3.974 Filialunternehmen (55%). Die Anzahl der Beschäftigten (Vollzeit) beträgt 119.892.

<b>SB-Warenhäuser</b> (61 St.) Toom	<b>Discount-Geschäfte</b> (2.459 St.) Penny (2.400 St.)
<b>Verbrauchermärkte</b> (122 St.) Globus Kaufpark Rewe Center	<b>Drogerie-Märkte</b> (416 St.) Idea, Sconti
<b>Große Supermärkte</b> (1.015 St.) Minimal (ca. 1.000 St.) Kafu Löb u.a.	<b>Wein-Fachmärkte</b> Kölner Weinkeller
<b>Supermärkte</b> (827 St.) HL (ca. 800 St.), Otto Mess Rewe Stüssgen	<b>Getränke-Märkte</b> (35 St.) Toom <b>Baumärkte</b> (243 St.) Toom <b>Garten-Center</b> (21 St.) Klee Garten-Center
	<b>Textil-Märkte</b> (19 St.) Kressner
	<b>Elektro-Fachmärkte</b> (45 St.) ProMarkt
	<b>Reisebüros,</b> <b>Veranstalter</b> (1.100 St.) DER, Atlasreisen, ITS u.a.

**Tab.6.1**  
**Geschäftsbereiche der REWE-Gruppe**

Quelle: Lebensmittel-Zeitung, REWE-Homepage vom 10. Februar 2004

Mit fast 57.000 Beschäftigten und einem Umsatz von etwa 10 Mrd. EUR im Jahr 2003 wurde das Auslandsgeschäft deutlich gesteigert. Mit einem Marktanteil von 4,5% ist REWE das viergrößte Handelsunternehmen Europas und zählt zu den zehn umsatzstärksten Handelsunternehmen der Welt. Nach der EDEKA-Gruppe ist REWE der umsatzstärkste Lebensmittelhändler in Deutschland.

Obwohl REWE eine bedeutende Handelsgruppe ist, können Discounter und Supermärkte ganz überwiegend als kleine oder mittlere Unternehmen betrachtet werden, die jeweils weniger als 10 oder weniger als 50 Beschäftigte haben. Sicherheit und Gesundheit sind Teil des Personalwesens. Etwa 30

Sicherheitsfachkräfte sind auf zentraler und regionaler Ebene tätig und besuchen etwa 600 – 800 Verkaufsstellen pro Jahr. Der Leiter des Personalwesens stellt in Fragen von Sicherheit und Gesundheit den Kontakt zu anderen Unternehmensbereichen wie den Einkauf, die Logistik, das Marketing, die Bauabteilung und den Verkauf her.

## 6.1 Evaluation der Arbeitsschutz-Qualität in der REWE-Gruppe

Eine Evaluation mit dem »Management-Instrument zur Bewertung der Qualität des Arbeitsschutzes im Unternehmen«, welches die aus den Arbeitsschutzvorschriften extrahierten »Kerndimensionen des Arbeitsschutzes« mit dem »EFQM-Modell für Excellence« der »European Foundation for Quality Management (EFQM)« verknüpft, ergab gute Ergebnisse für die REWE-Gruppe. In einer Erhebung, die aus organisatorischen Gründen auf nur eine REWE-Niederlassung begrenzt wurde, wurden elf Marktleiter, sieben Sicherheitsfachkräfte und vier Manager aus der Niederlassung und der Zentrale befragt. Ferner wurden sieben Verkaufsstellen im Discountbereich besichtigt. Eine detaillierte Analyse von Stärken und Schwächen wurde mit Unternehmensvertretern und Sicherheitsfachkräften diskutiert. Die Bereiche »Dokumentation«, »Standardisierung« und »Verbesserung der Information« sind die Gebiete, auf denen das Unternehmen Verbesserungsbedarf aufweist.

Darüber hinaus wurden 110 Begehungsberichte der BG Einzelhandel ausgewertet und 28 Marktleiter und ihre Stellvertreter durch die BG Einzelhandel befragt.

Abb. 6.1  
Langes Stehen vermeiden  
– Stehhilfe im Fleischwerk  
Brandenburg (Bildquelle:  
REWE)





## 6.2

### AMS-Element ›Politik‹

Die Arbeitsschutzpolitik wird durch die oberste Leitung festgelegt. Dies sind der Personalvorstand oder der Gesamtvorstand bzw. vergleichbare Organe. In Lebensmittelhandelsunternehmen sollten die Führungsgrundsätze verbunden werden mit dem Qualitätsmanagement (Lebensmittelsicherheit, HACCP) und dem Umweltschutz. Ein an EFQM angelehntes Qualitätsmanagement wurde seit Anfang 2000 für die selbständigen REWE-Händler eingeführt. Soweit ersichtlich, existiert für die Filialbetriebe kein geschlossenes QM-System. Es werden aber systematisch checklistengestützte Begehungen in den Märkten durchgeführt.

Die Ausrichtung der Unternehmensgruppe bezüglich Sicherheit und Gesundheit erfolgt auf zentraler Ebene. Grundlage ist das Positionspapier ›Gesundheit – Sicherheit – Arbeitsschutz‹, welches auf der 12. Arbeitstagung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Mai 1998 vorgestellt wurde und die seit 1992 entwickelten Aktivitäten zusammenfasst.



Abb. 6.2  
Gesundheitsförderung  
gehört dazu – Nordic  
Walking, Fleischwerk  
Brandenburg (Bildquelle:  
REWE)

Kerndimension	Stärken	Schwächen
1. Geeignete Organisation aufbauen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schriftliche Arbeitsschutzpolitik liegt vor (REWE Führungsgrundsätze Arbeitsschutz; Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung).</li> <li>• Management-Verantwortung ist festgelegt.</li> <li>• Beteiligung der Beschäftigten (Betriebsrat).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei der Zentralorganisation sollte ein Koordinator für Sicherheit und Gesundheit bestellt werden.</li> <li>• Strukturen und Prozesse sollten synchronisiert werden.</li> <li>• Andere Unternehmensbereiche (Qualitätsmanagement, Bauabteilung) sollten stärker einbezogen werden.</li> </ul>
2. Geeignete Arbeitsschutzpersonen und -fachleute bestellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsschutzpersonen sind auf zentraler, regionaler und lokaler Ebene bestellt und tätig.</li> <li>• Arbeitsgruppen wurden eingerichtet (Gefährliche Güter, Brandschutz).</li> <li>• Arbeitsschutzpersonen werden regelmäßig fortgebildet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Kommunikation sollte unter Nutzung elektronischer Medien verbessert werden.</li> <li>• Betriebsärzte sollten integriert und in allen Regionen bestellt werden.</li> </ul>
3. Erforderliche Mittel bereitstellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanzielle Budgets bestehen auf zentraler, regionaler und lokaler Ebene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Transparenz sollte erhöht werden (Kosten-Nutzen-Überblick).</li> </ul>
4. Arbeitsbedingungen beurteilen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gefährdungsbeurteilungen liegen auf regionaler Ebene vor.</li> <li>• Ein Arbeitsschutzhandbuch ist in den Verkaufsstellen vorhanden.</li> <li>• In Zusammenarbeit mit der Betriebskrankenkasse werden Gesundheitszirkel durchgeführt.</li> <li>• Die Betriebskrankenkasse erstellt jährliche Gesundheitsberichte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psychosoziale Faktoren sollten bei Gefährdungsbeurteilungen berücksichtigt werden.</li> <li>• Daten aus internen Erhebungen des Personalwesens sollten ebenfalls genutzt werden.</li> <li>• Marktleiter und Bezirksleiter sollten für Gefährdungsbeurteilungen geschult werden.</li> </ul>

Tab. 6.2  
Stärken und Schwächen  
in der Arbeitsschutz-  
organisation bei REWE

Kerndimension	Stärken	Schwächen
5. Erforderliche Maßnahmen treffen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die zeitnahe Entscheidung für Maßnahmen ist gewährleistet.</li> <li>• Lösungen werden mit den Arbeitsschutzinstitutionen besprochen.</li> <li>• Die Beteiligung der Beschäftigten ist gesichert.</li> <li>• Die psychologische Betreuung nach Überfällen wird angeboten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Kooperation mit anderen Abteilungen sollte verbessert werden (Bauabteilung).</li> <li>• Interne Datenbank mit Praxisbeispielen (Models of good practice) sollte geschaffen werden.</li> </ul>
6. Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherheitsfachkräfte überprüfen die Standards in den Märkten und Lägern.</li> <li>• Bei komplexen Problemen wird externer Sachverstand herangezogen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Bewertungskriterien sollten standardisiert werden.</li> <li>• Interne Datenbank mit Praxisbeispielen (Models of good practice) sollte geschaffen werden.</li> </ul>
7. Ergebnisse dokumentieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Dokumentation besteht auf regionaler und lokaler Ebene.</li> <li>• Arbeitsschutzstandard wird regelmäßig mit Managern und Betriebsräten überprüft.</li> <li>• Die Information über Sicherheitsbestimmungen ist sichergestellt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentation sollte standardisiert werden.</li> <li>• Evaluation der Dokumente sollte zentral organisiert werden.</li> </ul>
8. Unterweisungen durchführen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortbildung von Arbeitsschutzpersonen wird regelmäßig unter Einbeziehung externer Einrichtungen organisiert.</li> <li>• Schulung für Manager auf regionaler und lokaler Ebene besteht.</li> <li>• Computer-based-Training (CBT) wurde kürzlich eingeführt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulungen für Bezirks- und Marktleiter sollten systematisiert werden.</li> <li>• Schulungsunterlagen sollten auf Unternehmensebene standardisiert werden.</li> </ul>

Tab. 6.2  
(Fortsetzung)

### Lebensmittelsicherheit: HACCP

Hazard Analysis and Critical Control Points (HACCP) ist ein System zur Überwachung der Lebensmittelsicherheit, bei dem potentielle Gefahren identifiziert und angemessene Verfahren zu ihrer Beherrschung festgelegt werden:

1. Identifizierung von Gesundheitsgefahren (Hazard Analysis)
2. Identifizierung der Prozessstufen, auf denen es notwendig ist, eine Gefahr unter Kontrolle zu bringen (Critical Control Points)
3. Festlegung von Grenzwerten an den genannten Prozessstufen (Critical Limits)
4. Festlegung und Durchführung eines Überwachungssystems für die genannten Prozessstufen (Monitoring)
5. Festlegung von Korrekturmaßnahmen für den Fall, dass eine genannte Prozessstufe (Critical Control Point) nicht mehr beherrscht wird (Corrective Actions)
6. Festlegung von Verfahren zur Verifizierung des eingeführten HACCP-Systems (Verification)

Der traditionelle Arbeitsschutz, dessen Bedeutung für die Verminderung von Arbeitsunfällen und für die Prävention von Berufskrankheiten gewürdigt wird, ist nach diesem Positionspapier um Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu erweitern. Die Konzeption zielt auf eine moderne Unternehmensstrategie, mit welcher die Prävention von arbeitsplatzbedingten Erkrankungen vorangetrieben werden kann und welche die Stärkung der Gesundheitspotentiale der Beschäftigten zum Ziel hat. Erreicht werden soll eine Senkung der krankheitsbedingten Kosten für das Unternehmen und die Steigerung der Produktivität.

Die durch das Arbeitssicherheitsgesetz, das Arbeitsschutzgesetz und die Vorschriften der Be-

rufsgenossenschaften als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung geforderte Organisation des Arbeitsschutzes wird durch diese Unternehmensausrichtung im Sinne eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, welches Bestandteil von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist, erweitert. Für einzelne Aktivitäten im Bereich von Sicherheit und Gesundheit werden Teilziele formuliert und im Unternehmen publiziert. Dies gilt beispielsweise für Aktionen zum Brandschutz, zur Unfallverminderung, zum Heben und Tragen sowie für den Schutz der Beschäftigten bei Überfällen.

Die Handlungsebenen für ein AMS in einem gegliederten Handelsunternehmen sind in Abbildung 6.4 am Beispiel des Elements ›Politik‹ dargestellt. Auf der Ebene der Zentrale sind neben den Führungsgrundsätzen weitere strategische Entscheidungen zu treffen zur Einbeziehung der betrieblichen Gesundheitsförderung, zur Definition der Schnittstellen zu weiteren Managementsystemen (Lebensmittelsicherheit, Qualitätsmanagement, Umweltschutz) sowie zu den zentralen Bereichen ›Einkauf und ›Baulichkeiten‹. Auf der Ebene der Niederlassung wird die Arbeitsschutzpolitik durch Zielvereinbarungen konkretisiert. Ferner ist hier die Entscheidung über die Durchführung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu treffen. Änderungen in der Arbeitsschutzpolitik werden über die Niederlassungen angeregt, die Beschlüsse hierzu sind aber auf zentraler Ebene zu fassen. Die Koordination erfolgt über Personalleiter-Konferenzen der Handelsgruppe. In den Verkaufsstellen sind Arbeitsschutzziele entsprechend den Zielvereinbarungen auf Niederlassungsebene zu formulieren, die sich z.B. auf Unterweisungen und Schulungen, arbeitsplatzbezogene Maßnahmen zum Heben und Tragen



Abb. 6.3  
Neue Kassensysteme sorgen für mehr Sicherheit  
(Bildquelle: BGE – Berufsgenossenschaft Einzelhandel)

und verhaltenspräventive Maßnahmen an Kassenarbeitsplätzen beziehen können. Eine Rückkopplung in die Niederlassungsleitung erfolgt über Marktleiterschulungen bzw. über die Bezirks- und Verkaufseleitungen.

### 6.3 AMS-Element ›Organisation‹

Unter Organisation bzw. deren Strukturen werden hier alle zeitlich relativ stabilen Elemente und Instrumente des betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitsmanagements sowie deren Verzahnung mit der Aufbauorganisation eines Unternehmens erfasst. Dies sollten neben Ressourcen für das AMS, Partizipation, Regelungen für die Dokumentation und Kommunikation oder auch die Qualifikation sein. Die interne und externe Vernetzung (Kommunika-

#### Kernpunkte ›Politik‹

- REWE – Führungsgrundsätze im Arbeits- und Gesundheitsschutz vom Mai 1998
- ›Dem Unfall keine Chance‹ (Neuaufgabe 2003)
- Luxemburger Deklaration zur betriebliche Gesundheitsförderung vom November 1997, unterzeichnet von der REWE-Handelsgruppe am 27. Mai 1998
- Jährlicher Bericht der Unternehmensleitung (Personal) (Tagung Gesamtbetriebsrat, Personalleiterkonferenz, Sicherheitsfachkräfte-Konferenz)
- Zielsetzungen zur Senkung der Arbeitsunfälle
- Nationaler Arbeitskreis Gesundheit der Betriebskrankenkasse
- Einführung Kassensarbeitsplätze (Zentral)
- Zielvereinbarung in den Niederlassungen

»Ernst Döring betreibt auf ca. 1.700 m<sup>2</sup> mit 30 Mitarbeitern einen REWE-Supermarkt in der Nähe von Gießen. In den vergangenen Jahren wurde er mehrfach Opfer von Raubüberfällen. Dabei geschahen die Überfälle sowohl im Geschäft als auch beim Geldtransport zur Bank. Zunächst sorgte er dafür, dass ein Sicherheitsunternehmen die Tageseinnahme täglich zur Bank bringt. Als Ernst Döring vor zwei Jahren einen Neubau plante, stand für ihn fest, dass etwas zur Minderung des Überfallrisikos im Geschäft gemacht werden musste. Ein Kollege empfahl ihm den Einsatz eines Kassensystems, mit dem dieser bereits gute Erfahrungen gemacht hatte. In wenigen Wochen wurde mit dem Kassentischhersteller ein Kassentisch entwickelt, der das Kassensystem aufnehmen

und einen reibungslosen Kassiervorgang gewährleisten konnte.

Das System besteht im Wesentlichen aus einem Banknotenwechsler, der von den Beschäftigten bedient wird, einem Münzwechsler, in den der Kunde seine Münzen selbst einwirft und Wechselgeld herausbekommt, sowie aus der Software zur Kontrolle der Bargeldbestände, die in das Kassensystem vor Ort integriert wird. Die Preise der Waren werden wie bisher erfasst. Der Kunde kann Münzen bis zur gewünschten Höhe selbst einwerfen. Geldscheine werden von der Kassiererin oder dem Kassierer eingelegt. Der gezahlte Geldbetrag wird sofort berechnet, und der Kunde erhält automatisch sein Wechselgeld.«

Aus: BG Einzelhandel,  
Schaufenster Sicherheit 2/2005



Abb. 6.4  
Handlungsebenen für ein handelspezifisches AMS: Politik

tion) von betrieblichen Experten ist dabei ein weiteres wesentliches Strukturelement, das der längerfristigen Integration des AMS in den Unternehmen dient.

Unter den **Ressourcen** sind die Finanzen, das Personal, die eingesetzten Sachmittel und die aufgewendete Zeit zu erfassen. In gegliederten Handelsunternehmen ist eine Anknüpfung an die Budget-

verantwortung sinnvoll. Es sind daher die Bereiche gemäß Tabelle 6.3 zu erfassen.

Die **Mitwirkung der Beschäftigten** wird über die Personalvertretungen sichergestellt. In den Niederlassungen wurden Arbeitskreise zum Arbeitsschutz und zum Brandschutz von den Betriebsräten eingerichtet.

Tab. 6.3  
Ressourcen für ein AMS  
nach Funktionsebenen

Ebene	Zeit	Personal	Finanzen	Sachmittel
Zentrale	Zeitaufwand Personalwesen: – Koordination – Kooperation QM, UMS, Weiterbildung, Einkauf	Leiter Arbeitssicherheit Leitender Betriebsarzt Leiter Gefahrgut AMS-Beauftragter	Personalaufwand Qualifizierung  Konferenzen Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärzte	Budget für zentrale Aktionen: – Gesundheitsmanagement – Kassenarbeitsplätze – Baulichkeiten (Planung) – Öffentlichkeitsarbeit – ext. Beratung – Schwerpunktaktionen (z.B. Raubüberfälle, Fahrertrainings usw.)
Niederlassung	Zeitaufwand Personalleiter, Mitarbeiter	Sicherheitsfachkräfte Betriebsärzte	Personalaufwand: Verträge Betriebsärzte  Fortbildung: Schulungen Marktleiter, Bezirksleiter, Beschäftigte, spezielle Zielgruppen (z.B. Auszubildende)	Budget für Baumaßnahmen und Sofortmaßnahmen (Rampen, Beleuchtung usw.)
Verkaufsstellen	Zeitaufwand Marktleiter, Bezirksleiter, Beschäftigte	Entfällt	Entfällt	Entfällt



**Abb. 6.5**  
**Ungünstige Körperhaltung**  
**an Fleisch-Bedientheken**  
**im Lebensmittel-Verkauf**  
**(Bildquelle: BGE – Berufs-**  
**genossenschaft Einzel-**  
**handel)**



Durch den zentralen Aufbau eines Informationssystems für die Marktleiter wird die Beteiligung verbessert, indem z.B. die Unterweisungshilfen aktualisiert werden. Ferner werden die Arbeitsschutz-Handbücher sukzessive durch ergänzende elektronische Informationen aktualisiert und standardisiert. Verhaltenspräventive Maßnahmen werden im Rahmen von Gesundheitszirkeln der Betriebskrankenkasse sowie im Rahmen von Gesundheitstagen in den Niederlassungen eingeleitet. Verhaltensprävention wird auch in den Schulungen der Markt- und Bezirksleiter auf Niederlassungsebene aufgegriffen.

In den Bereichen **Qualifikation und Schulung** wird jährlich eine Konferenz der Sicherheitsfachkräfte (z.T. unter Einbeziehung von Betriebsärzten) durchgeführt, die mit einer Fortbildung durch die BG Einzelhandel verbunden ist. Auf der Ebene der Niederlassung wird die Ersthelfer-Ausbildung organisiert. Ferner werden Schulungsmaßnahmen für Auszubildende und Marktleiter durchgeführt. In der Niederlassung West werden alle Auszubildenden zu Ersthelfern ausgebildet. In der Niederlassung Rosbach werden Schulungsmaßnahmen für Marktleiter durch die Sicherheitsfachkräfte durchgeführt.

Über das Personalwesen sollen der Schulungsbedarf und die durchgeführten Schulungen über das EDV-System erfasst werden. Vereinheitlicht werden sollen die Schulungen zum Verhalten bei Raubüberfällen. Besondere Bedeutung kommt dem flächendeckenden Einsatz eines computergestützten Lernsystems zum Arbeitsschutz im Handel zu, welches zusammen mit der BG Einzelhandel und anderen Handelsunternehmen entwickelt wurde.

**Abb. 6.6**  
**Belastungsverminderte**  
**Arbeitsweisen sind auch**  
**möglich (Bildquelle: BGE –**  
**Berufsgenossenschaft**  
**Einzelhandel)**



## Kernpunkte ›Organisation‹

Finanzen, Personal, Sachmittel, Zeit

- Zentral: Budget Sozialwesen; Personal: Leiter Sozialwesen, Arbeitssicherheit, Brandschutz, Gefahrgut
- Niederlassung: Personalleiter, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Ersthelfer, Sicherheitsbeauftragte
- Filiale: Marktleiter
- Personalaufwand insgesamt etwa 1,85 Mio. p.a.
- Gesundheitsförderung: Kooperation REWE-Taunus BKK: MedMobil, Gesunde Ernährung, Gesundheitszirkel und -berichte

Verantwortung des Linienmanagements

- Personalleiter
- Filiale: Arbeitsverträge Marktleiter

Verantwortung für Gefährdungsbeurteilung

- Zentral: Leiter Arbeitsschutz
- Niederlassung: Leitende Sicherheitsfachkraft
- Filiale: Marktleiter

Bekanntmachung der Vorschriften

- Zentral über Personalleiter

Verhaltensprävention

- Gesundheitszirkel der Taunus BKK; Schulungen der Bezirksleiter, Marktleiter durch Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Gesundheitstage der BKK in den Niederlassungen

Schulungen

- Zentral: Sicherheitsfachkräfte-Konferenz / Fortbildung BG Einzelhandel
- Niederlassung: Ersthelfer-Ausbildung / Schulung Bezirksleiter, Marktleiter, Azubis
- Filiale: Unterweisungshilfe für Vorgesetzte (CBT – Computer-based-Training)

Regelung der Lenkung der Dokumente und Aufzeichnungen, z.B. Handbuch AMS

- Zentral: Auswertung Unfallzahlen, Daten Gesundheitsbericht
- Niederlassung: Dokumentationen der Sicherheitsfachkräfte, Ordner ›Arbeitssicherheit‹ für Marktleiter



Abb. 6.7  
Rollcontainer – Gewichts-  
verminderung und Ersatz  
der Gummigurte durch  
Textilgurte erforderlich  
(Bildquelle: REWE)

## 6.4 AMS-Element ›Planung und Um- setzung‹

In der Phase der **Planung und Umsetzung** werden die zukünftigen Maßnahmen und Aktivitäten des AMS inhaltlich und organisatorisch vorbereitet. Dabei beinhaltet die **Planung** das Entwerfen einer Handlungsabfolge, in der über inhaltlich und zeitlich zweckmäßig zu wählende Teilziele ein Gesamtziel angesteuert wird. Die **Umsetzung** soll die Aktivitäten in Richtung der festgelegten Teil- und Gesamtziele voranbringen. Dabei sollten einzelne Maßnahmen miteinander vernetzt werden, um so gemeinsame Anstrengungen besser bündeln zu können. Ebenso ist die laufende Reflexion über den Verlauf und die erzielten Erfolge für die Akzeptanz im Management und bei den Beschäftigten wichtig.

Die Ermittlung von **Verpflichtungen** wird durch das Personalwesen auf zentraler Ebene vorgenommen. In den Niederlassungen sind die Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte beratend für die Niederlassungsleitung tätig. Organisatorische und bauliche Veränderungen werden zentral und auf Niederlassungsebene abgestimmt. Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung werden unter Einbeziehung der Sicherheitsfachkräfte und der Betriebsärzte über das Personalwesen in den Niederlassungen durchgeführt. Eine Umsetzung der Verbesserungsvorschläge wird auf Niederlassungsebene dokumentiert.

**Gefährdungsbeurteilungen** werden auf Niederlassungsebene bzw. zentral erstellt. Sie sind in den Verkaufsstellen zu dokumentieren. Über die Erweiterung der sogenannten Marktbegehungslisten werden in regelmäßigen zeitlichen Abständen durch die Markt- und Bezirksleiter als Teil der Qualitäts-

sicherung auch arbeitsschutzrelevante Punkte abgefragt. Hierfür kommen insbesondere der Zustand der Verkehrswege, die Beleuchtung, der Zugang zu den Notausgängen und andere durch Markt- und Bezirksleiter leicht prüfbare Sachverhalte in Betracht. Auf Niederlassungsebene werden von den Sicherheitsfachkräften Revisionsberichte erstellt. Ferner wurden im Rahmen des KOPAG-Projektes für typische Arbeitsplätze Gefährdungsanalysen durchgeführt.

Ergänzt durch die Protokolle der betrieblichen Gesundheitszirkel und die schriftlichen Berichte der Betriebsärzte ergibt sich qualitativ und quantitativ ein beträchtlicher Datenbestand, der umsetzungsorientiert zentral auszuwerten ist. Dies dient auch der Gefährdungsvermeidung, für die darüber hinaus die Protokolle der Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen, die Begehungsberichte der BG und die Vorschläge aus dem Arbeitskreis Betriebsräte Handel der REWE-Gruppe auszuwerten sind. Das **Änderungsmanagement** wird zentral über das Personalwesen und die jährliche Konferenz der Sicherheitsfachkräfte gesteuert. In den Niederlassungen werden über das Personalwesen hierzu die Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen und die jährlichen Zielvereinbarungen genutzt.

## 6.5 AMS-Element ›Messung und Bewertung‹

Durch eine fundierte Erfolgsbewertung können aus den vorangegangenen Elementen des AMS ›lernende Organisationen‹ werden, d.h. Organisationen, die sich durch ein Feedback regelmäßig über Angemessenheit, Effektivität und Effizienz der ergriffenen Maßnahmen, Programme und über für das Lernen

effizient und effektiv erscheinende Instrumente sowie Verfahren informieren. Hierbei sind neben der Wirkungsanalyse auch die hemmenden und fördernden Faktoren im Lernprozess von besonderer Bedeutung.

Die Leistungsmessung und -bewertung konzentriert sich auf zentraler Ebene auf die Anzahl der **Arbeitsunfälle** und die krankheitsbedingten **Fehlzeiten**. In den Niederlassungen finden sich auch qualitative Kriterien in den Berichten für die Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen und in den Protokollen der betrieblichen Gesundheitszirkel. Eine **Schwachstellenanalyse** wird auf der Niederlassungsebene durchgeführt. Hierzu werden Feststellungen und Begehungsberichte der BG Einzelhandel ausgewertet. Die Bewertung durch die oberste Leitung wird im Jahresbericht des Personalvorstands der REWE-Gruppe vorgenommen.

### Kernpunkte ›Planung und Umsetzung‹

- Ermittlung von Verpflichtungen:
  - Zentral: Personalwesen, Bauabteilung
  - Niederlassung: Personalleiter, Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärzte
- Gefährdungsbeurteilungen:
  - Erstellung zentral und in den Niederlassungen
  - Auswertung der Gesundheitszirkel zentral (Arbeitskreis Gesundheit der BKK) und in den Niederlassungen
- Änderungsmanagement:
  - Zentral über Sicherheitsfachkräfte-Konferenz
  - Niederlassung: Zielvereinbarungen



Abb. 6.8  
Rückenstützgurte zur  
Beanspruchungsminde-  
rung (Bildquelle: REWE)

## 6.6 AMS-Element ›Verbesserungsmaß- nahmen‹

Mit dem Element **Verbesserungsmaßnahmen** schließt sich der Lernzyklus im AMS wieder. Neben den im Double-Loop-Learning (›Doppelschleifen-Lernen‹) angestrebten Veränderungen in der Vorgehensweise (Prozesse), aber auch in der Arbeitsschutzpolitik (Strategien, Normen, Unternehmensleitbilder), kann hier auch ›reflexives‹ Lernen etabliert – also die Vorgehensweise im Lernprozess selber (›Lernen wir das Richtige richtig?‹) überprüft – und zukünftige Vorgehensweisen im Arbeitsschutzmanagementsystem nachhaltiger durchgeführt werden.

Die Verbesserungsmaßnahmen werden auf zentraler Ebene durch das Personalwesen koordiniert. Die Verbesserung der Erfassung und Dokumentation, die Entwicklung von zentralen Kriterien für die Berichterstattung und die Erweiterung des Geschäftsberichts im Sinne einer Sozialbilanz werden vorbereitet.

Kontinuierliche Verbesserungen werden erreicht durch den internen Arbeitskreis Betriebsräte Handel, die Auswertung der betrieblichen Gesundheitszirkel, die Kommunikation geänderter Rechtsvorschriften durch das Personalwesen und ggf. durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.



Abb. 6.9  
Hebehilfen erleichtern die  
Arbeit im Obst- und  
Gemüselager (Bildquelle:  
REWE)



## 7

# Instrumente zur Bewertung und Gestaltung von Arbeit auch für den Handel

Methoden, Verfahren und Instrumente zur Bewertung und Gestaltung von Arbeit stehen zwar in größerer Anzahl zur Verfügung, sind jedoch häufig insbesondere für Arbeitsschutzexperten oder Arbeitswissenschaftler entwickelt worden und haben ihren Schwerpunkt oftmals nur in der Risikoeermittlung, Risikoeinschätzung und Risikobewertung und nicht in der Risikovermeidung, Risikobeseitigung oder Risikominderung, also der Maßnahmenfestlegung und Maßnahmedurchführung. Letzteres ist jedoch in der betrieblichen Praxis prioritär und nicht die arbeitswissenschaftliche Erkenntnisgewinnung oder eine branchenspezifische Wissenssystematisierung. Deshalb werden in die Transferaktivitäten des Wuppertaler ASER-Instituts schon seit der 2. Hälfte der 1990er Jahre vor allem – für betriebliche Akteursgruppen einfach anwendbare – rechnergestützte Online-Instrumente einbezogen, die u.a. auch über das World Wide Web unter der Internetadresse [www.aser.uni-wuppertal.de/244.htm](http://www.aser.uni-wuppertal.de/244.htm) allgemein zugänglich und nutzbar gemacht werden. Darunter befinden sich auch die beiden – hier beispielhaft – vorgestellten Instrumente zur Bewertung und

Gestaltung von manuellen Lastenhandhabungen und für die Ausstattung von Arbeitsstätten mit einer ausreichenden Anzahl tragbarer Feuerlöscher. Für betriebliche Fragestellungen rund um Arbeit und Gesundheit oder für Fragen zum Verbraucherschutz, in der diese Instrumente alleine nicht ausreichend weiterhelfen können, wird nachfolgend ein in der betrieblichen Praxis – mittlerweile schon langjährig – validiertes Wissensmanagementsystem vorgestellt, welches im Jahr 1996 vom Land Nordrhein-Westfalen gestartet wurde und bis heute stetig steigende Nachfrage und stabil hohe Kundenzufriedenheitswerte erzielt.

## 7.1 Heben- und Tragen-Rechner

Mit dem rechnergestützten Instrument für die Beurteilung von Belastungssituationen durch manuelles Heben und Tragen als Hilfe zur Umsetzung der Anforderungen aus der Lastenhandhabungsverordnung können Tätigkeiten sehr einfach mit unterschiedlichen arbeitswissenschaftlichen Methoden beurteilt werden (Abbildung 7.1).

- Der Heben- und Tragen-Rechner ermöglicht Anwendern
- vor der Umsetzung von Gestaltungsmaßnahmen das erreichbare Verbesserungspotenzial einzuschätzen,
  - die Beurteilungsergebnisse als Basis bei sich ändernden Gegebenheiten heranzuziehen oder
  - nach der Umsetzung von Gestaltungsmaßnahmen das erreichte Verbesserungspotenzial zu ermitteln.

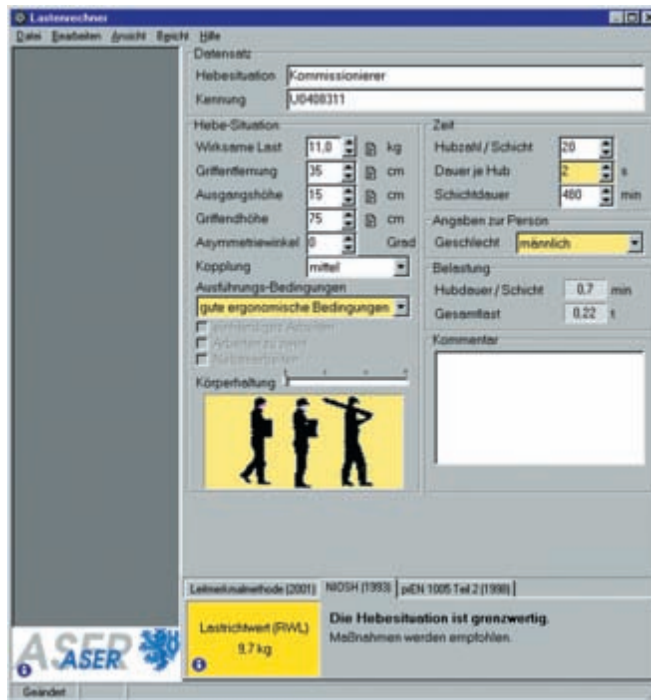


Abb. 7.1  
Heben- und Tragen-Rechner  
im Beurteilungsmodus des  
NIOSH-Verfahrens  
(Bildquelle: ASER)

Zu den arbeitswissenschaftlichen Methoden gehören die Leitmerkalmethode für den Bereich Heben, Tragen und Umsetzen, das NIOSH-Verfahren und das Verfahren der Deutschen Industrienorm DIN 1005-2. Mit der Leitmerkalmethode und dem NIOSH-Verfahren können Teiltätigkeiten mit manuellen Lastenhandhabungen bei der Planung und Gestaltung von betrieblichen Arbeitssystemen bewertet werden. Mit der DIN EN 1005-2 können Teiltätigkeiten mit manuellen Lastenhandhabungen an Maschinenarbeitsstationen schon bei der Konzipierung und dem Bau der Maschinen vorausschauend bewertet werden.

Eine Vielzahl weiterer nützlicher Online-Instrumente, Handlungshilfen und Seminarmodule für eine praktikable Bewertung und Gestaltung von Arbeitssystemen mit manuellen Lastenhandhabungen wird seit dem Jahresanfang 2005 auch über das INQA-Rückenkompass-Portal [www.rueckenkompass.de](http://www.rueckenkompass.de) interessierten Nutzern einfach zugänglich gemacht.

## 7.2 Feuerlöscher-Rechner

In Arbeitsstätten hat der Arbeitgeber Feuerlöscher in ausreichender Anzahl bereitzustellen. Die Feuerlöscher-Anzahl in Arbeitsstätten richtet sich nach Art und Umfang der Brandgefährdung der dort vorhandenen Betriebseinrichtungen und Arbeitsstoffe in Verbindung mit der Größe des zu schützenden Bereiches. In der Arbeitsstätten-Richtlinie Feuerlöscheinrichtungen (ASR 13/1,2, 1997) sind zur Ermittlung der Feuerlöscher-Anzahl mehrere Tabellen über Feuerlöscherarten, Löschmitteleinheiten, Brandklassen, Brandgefährdung und Grundflächen angegeben. Tragbare Feuerlöscher ermöglichen eine



schnelle Bekämpfung von Entstehungsbränden. Eine Voraussetzung dafür ist, dass Feuerlöscher in ausreichender Anzahl in der Arbeitsstätte bereitgestellt werden.

Abb. 7.2  
Formular »Bestimmung der notwendigen Anzahl von Feuerlöschern« (Bildquelle: ASER)

Feuerlöscher-Rechner - Microsoft Internet Explorer

1. Auswahl der Brandklassen:

- Brandklasse A (Feste, glutbildende Stoffe)
- Brandklasse B (Flüssige oder flüssig werdende Stoffe)
- Brandklasse C (Gasförmige Stoffe, auch unter Druck)
- Brandklasse D (Brennbare Metalle)

Hilfe

2.1. Bestimmung der Brandgefährdung

Branche für die Zuordnung von Betriebsbereichen:  
Verkauf, Handel, Lagerung

Betriebsbereich, für den die erforderliche Anzahl an Feuerlöschern bestimmt werden soll:  
Lebensmittel

Hilfe

2.2. Geschätzte Grundfläche des Betriebsbereiches: 400 m<sup>2</sup>

3. Weitere Brandschutzeinrichtungen

Anzahl von Wandhydranten: 0

- Es handelt sich um Wandhydranten mit formbeständigem Schlauch oder gleichwertiger Einrichtung.
- Eine ausreichende Anzahl von Personen ist in der Handhabung vorhandener Wandhydranten unterwiesen.

Hilfe Hinweis

Berechnung

Klicken Sie bitte auf den Button "Berechnung", um zu die erforderliche Anzahl an Feuerlöschern zu berechnen.

Ergebnis

4. Ergebnis der Berechnung - Hinweis

Ermittelte Löschereinheiten, die durch Feuerlöscher gedeckt werden müssen: 30 LE;

Für Ihren Betriebsbereich (400 qm, 0 Wandhydranten) sind geeignet:

- 4 Lösch器 à 10 LE, ABC-Pulver, 34A (DIN EN 3) PG 10 (DIN 14406)
- oder 5 Lösch器 à 12 LE, ABC-Pulver, 43A 183B C (DIN EN 3) PG 12 (DIN 14406)
- oder 1 Lösch器 à 48 LE, ABC-Pulver PG 50 (DIN 14406)
- oder 9 Lösch器 à 4 LE, Schaum (A,B), 13A 70B (DIN EN 3) S 10 (DIN 14406)
- oder 4 Lösch器 à 10 LE, Schaum (A,B), 34A / 233B (DIN EN 3) \*
- oder 6 Lösch器 à 6 LE, Schaum (A,B), 21A / 233B (DIN EN 3) \*

Mit dem Feuerlöscher-Rechner kann sehr einfach die erforderliche Anzahl von Feuerlöschern für die Ausrüstung von Arbeitsstätten zur allgemeinen Brandbekämpfung ermittelt werden. Daneben werden darin auch weitere organisatorische Präventivmaßnahmen eingehend erläutert, wie z.B. günstige Aufstellungsstandorte für die Feuerlöscher oder durchzuführende Unterweisungen im Umgang mit Feuerlöschern.

### **Verfahren der Arbeitsstätten-Richtlinie**

Eingangs des Feuerlöscher-Rechners wird dem Nutzer ermöglicht, die Grunddaten des Betriebes, der Arbeitsstätte und des Anwenders zu dokumentieren. Optional aufrufbar ist diesem Online-Werkzeug eine umfassende Erläuterung am Seitenanfang zugeordnet.

Die bei der Entwicklung dieses Online-Werkzeugs für das Berechnungsverfahren als maßgebend berücksichtigten Vorschriften und technischen Regeln sind §§ 3 und 8 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV 2004) in Verbindung mit der Arbeitsstätten-Richtlinie Feuerlöscheinrichtungen (ASR 13/1,2 aus 1997) sowie der harmonisierten Europäischen Norm über tragbare Feuerlöscher (DIN EN 3-1 aus 1996). In Orientierung an Anhang 4 der Berufsgenossenschaftlichen Regel BGR 133 über die Ausstattung von Arbeitsstätten mit Feuerlöschern wird das Ausgabeergebnis hinsichtlich der Feuerlöscher-Anzahl optimiert.

Feuerlöscher müssen amtlich geprüft und zugelassen sein sowie ein Zulassungskennzeichen tragen, um in Verkehr gebracht zu werden. Für die Einstufung eines Feuerlöschers ist die Deutsche Industrienorm DIN EN 3 zu beachten, in der die Prüfungen und Anforderungen für tragbare

Feuerlöscher enthalten sind. Feuerlöscher nach DIN 14406 oder der DDR-Norm TGL 30028 dürfen weiterhin verwendet werden.

Der Feuerlöscher-Rechner lässt sich nicht für Bereiche einsetzen, die durch besondere gesetzliche Bestimmungen geregelt sind, wie z.B. für Garagen oder für Wasserfahrzeuge und schwimmende Geräte mit Betriebserlaubnis.

Als Eingangsdaten für die Ermittlung der benötigten Feuerlöscher-Anzahl ist die Brandklasse (Art der brennbaren Materialien, wie feste, flüssige oder gasförmige Stoffe sowie brennbare Metalle) auszuwählen, mit der in der betrachteten Arbeitsstätte umgegangen wird oder die dort gelagert sind. Dann kann einfach mittels Auswahlfeldern bestimmt werden, welcher Branche und welchem Betriebsbereich die betrachtete Arbeitsstätte zuzuordnen ist. Nach der freien Eingabe der Betriebsfläche (m<sup>2</sup>) der betrachteten Arbeitsstätte sind ggf. in der Arbeitsstätte vorhandene Wandhydranten (Stückzahl) einzugeben und die technische Ausrüstung der ggf. vorhandenen Wandhydranten in vorgegebenen Feldern einfach zu bestimmen. Zu jedem Eingabefeld ist – jeweils optional aufrufbar – ein den Sachverhalt erläuterndes Hilfe- und/oder Hinweisdokument zugeordnet (Abbildung 7.2).

Bei der Auswahl der Branche kann gemäß BGR 133 zwischen den folgenden Bereichen unterschieden werden:

- Verkauf, Handel, Lagerung;
- Verwaltung, Dienstleistung;
- Industrie;
- Handwerk.

Diesen verschiedenen Branchen sind jeweils unterschiedliche Betriebsbereiche zugeordnet, welche nach ihrem Gefährdungspotential für eine Brand-

entstehung in drei Klassen unterteilt sind.

Als erstes Ergebnis wird dem Anwender nun die für die betrachtete Arbeitsstätte notwendige Anzahl von Löscheinheiten ausgewiesen. In einem optional aufrufbaren Dokument wird diesbezüglich der Begriff der Löscheinheit umfassend erläutert sowie ein allgemeines Hinweisdokument zum Berechnungsergebnis angeboten. Danach werden dem Anwender des Feuerlöscher-Rechners als weiteres Ergebnis mehrere Alternativvorschläge mit unterschiedlichen Feuerlöschertypen unterbreitet. Damit ist es für den Anwender möglich, z.B. auf der Basis schon in der Arbeitsstätte vorhandener Feuerlöschertypen ggf. nur den zusätzlichen Bedarf zu ermitteln.

In den umfassenden Erläuterungstexten zum Feuerlöscher-Rechner wird auch auf die organisatorischen Vorkehrungen für einen schnellen und wirksamen Einsatz von tragbaren Feuerlöschern im Schadensfall eingegangen. Wichtige Aspekte dabei sind u.a.:

- Feuerlöscher müssen leicht zugänglich und leicht zu handhaben sein. Dazu sollten sie nur so hoch über dem Fußboden angebracht sein, dass auch kleinere Personen diese ohne Schwierigkeit aus der Halterung entnehmen können. Auch die Größe der Feuerlöscher sollte so gewählt werden, dass die Handhabbarkeit für alle Beschäftigten gewährleistet ist. Zudem ist eine ausreichende Anzahl von Beschäftigten in der Handhabung von Feuerlöschern in angemessenen Zeitabständen zu unterweisen.
- Der Standort von Feuerlöschern muss gekennzeichnet sein, sofern sie nicht für jedermann sichtbar angebracht oder aufgestellt sind.
- Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Feuerlöscher regelmäßig, mindestens jedoch alle 2

Jahre, durch einen Sachkundigen geprüft werden. Über die Prüfungsergebnisse ist ein Nachweis zu führen, der in Form einer Prüfplakette erbracht werden kann.

Eine Vielzahl weiterer nützlicher Online-Instrumente und Handlungshilfen für eine praktikable Bewertung und Gestaltung von Erwerbs- und Eigenarbeit wird seit dem Frühjahr 2003 auch über das Existenzgründungs- und Unternehmensnachfolge-Portal ›ProGründer‹ ([www.progruender.de](http://www.progruender.de)) und über das KMU-Gefahrstoffportal [www.gefährstoffe-im-griff.de](http://www.gefährstoffe-im-griff.de) interessierten Nutzern einfach zugänglich gemacht.

### 7.3 Kompetenznetz Arbeitsschutz

Auch aus den Einzelbeiträgen internationaler Workshops in Düsseldorf und Bilbao im Jahr 2001, die von der Europäischen Arbeitsschutzagentur ausgerichtet wurden, lässt sich schlussfolgern, dass neben dem konventionellen Weg über rechtsnormative Veränderungen in Europa zukünftig verstärkt innovative Ansätze von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit verfolgt werden, die eines oder mehrere der folgenden Merkmale beinhalten sollten:

- Zusammenarbeit von nationalen, regionalen und sektoralen Organisationen;
- Förderung der Prävention sowohl für die Beschäftigten in Betrieben als auch für die Bürger in der Gesellschaft;
- Integration der Arbeitsschutzaktivitäten mit Bereichen wie der Arbeitsmarktpolitik, dem Arbeitsrecht, dem Beschaffungswesen, der betrieblichen Gesundheitsförderung und dem öffentlichen Gesundheitswesen;
- Modernisierung der nationalen Arbeitsschutz-

systeme zur Erweiterung ihrer Präventionsfähigkeit durch neue Instrumente der Arbeitsschutzaufsicht und durch neue Formen der Zusammenarbeit mit den beteiligten und angrenzenden Kreisen.

In Bezug auf die vorgenannten europäischen Anforderungen und Entwicklungen ist das System des Kompetenznetzes Arbeitsschutz (KomNet) schon in der Mitte der 1990er Jahre entlang dieser Zielrichtungen konzipiert und entwickelt worden.

## Grundkonzept

Ausgangsgrundlage für die Entwicklung des KomNet-Systems war die Erkenntnis, dass eine praxisorientierte Beratung zu allen Aspekten von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit flächendeckend für Unternehmen und Verwaltungen von einzelnen Arbeitsschutzorganisationen nicht geleistet werden kann. Deshalb wurde das KomNet-System vom Wuppertaler ASER-Institut in Kooperation mit dem Arbeitsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen im Zeitraum von 1996 bis 1999 entwickelt und erprobt und dann im Jahr 1999 flächendeckend in der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen eingeführt. Dabei gehört das Bundesland Nordrhein-Westfalen mit über 18 Millionen Einwohnern und über 700.000 Unternehmen zu den 15 größten Volkswirtschaften der Welt.

Das KomNet-System ist ein nachfrageorientiertes Dialog-System, das durch praxisnahe Antworten mit Basis-Informationen, Handlungshilfen und Praxisbeispielen den Fragestellern eine ›Hilfe zur Selbsthilfe‹ geben will. Dabei wird die Anonymität der Fragesteller gewahrt. Jeder, der Arbeitsschutzfragen hat, kann sich per Telefon über das Bürger- und

ServiceCenter Call NRW unter der Telefon-Nr. 0180 – 3100 – 110 oder unter der Internetadresse [www.komnet.nrw.de](http://www.komnet.nrw.de) an das KomNet-System wenden.

Das KomNet-System verknüpft dabei die Beratungskompetenz von ausgewiesenen Arbeitsschutzexperten i.S. eines virtuellen Netzwerks, welches sich zurzeit aus über 210 Experten von öffentlichen und privatwirtschaftlichen Organisationen zusammensetzt, mit z.Z. 5.900 registrierten Nutzern, die bei Bedarf neue Fragen an das KomNet-System stellen (Stand: 31. Dezember 2004). Das KomNet-System kann die Arbeitsschutzprobleme vor Ort nicht lösen, aber es findet effiziente Wege zu schnellen, relevanzbasierten und qualitätsgesicherten Antworten, sei es durch Zugriff auf archivierte Frage-Antwort-Vorgänge im internen Informationssystem des KompetenzCenters, auf veröffentlichte Frage-Antwort-Dialoge in der externen Dialogdatenbank oder durch zusätzliche Einbeziehung von ausgewiesenen Arbeitsschutzexperten des Expertenverbundes (Abbildung 7.3).

Nach Abschluss des nachfrageorientierten Dialogs mit dem Kunden werden fachlich relevante Frage-Antwort-Vorgänge anonymisiert und der Öffentlichkeit über die externe Dialogdatenbank des KomNet-Internetportals angeboten. Die veröffentlichten Dialoge in dieser Datenbank werden dann von den Experten des KomNet-Systems auf dem aktuellen und rechtskonformen Stand gehalten.

## Kundennachfrage

Die an KomNet gerichteten Fragen lassen sich formal grob unterteilen in:

**Typ C-Fragen**, die sich auf die Übersendung von Broschüren, Vordrucken etc. oder die Nennung von

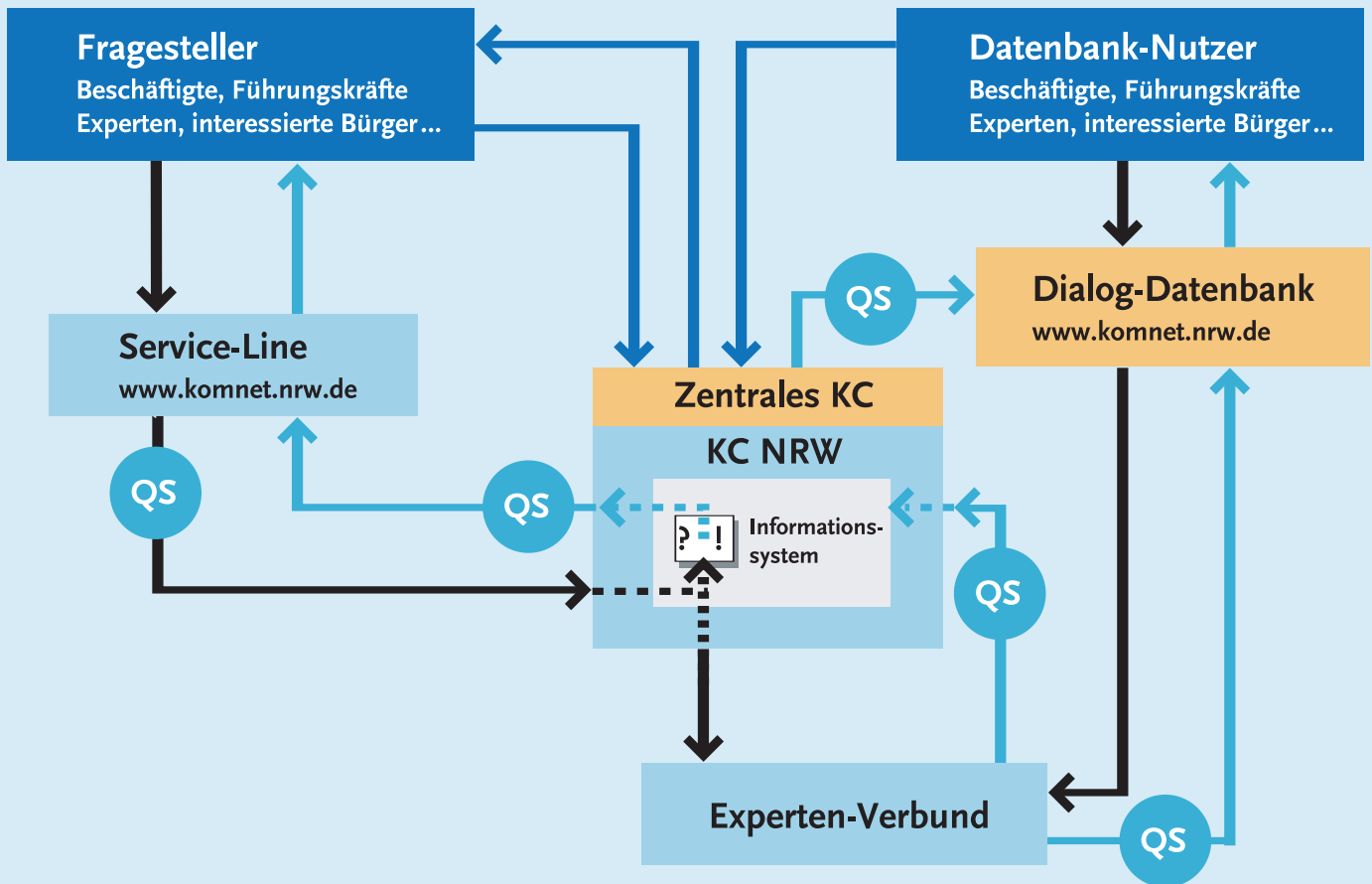


Abb. 7.3  
 Grundkonzept des  
 KomNet-Systems mit  
 den Qualitätssicherungs-  
 prozessen

Ansprechstellen beziehen, wie z.B.:

»Bitte nennen Sie mir die Telefonnummer des Bundesamtes für Gefahrstoffe und Toxikologie in der Schweiz...«

»Ich suche eine vernünftige Folienvorlage der Gefahrensymbole aus der Gefahrstoffverordnung...«

**Typ B-Fragen**, die eher unspezifische Anfragen zu unterschiedlichen Themengebieten von Sicherheit und Gesundheit bei der Erwerbs- oder Eigenarbeit betreffen, wie z.B.:

»Ich interessiere mich für verhaltensorientierte Prävention im Bereich Raubüberfälle im Einzelhandel. Gibt es da bei Ihnen vielleicht Infomaterial dazu?«

»Gelten für einen Kassenarbeitsplatz in einem Schwimmbad die gleichen Vorschriften wie für einen Kassenarbeitsplatz im Einzelhandel?«

**Typ A-Fragen**, die den Kern der Frage-Anwort-Diologe in KomNet darstellen und eine konkrete Fragestellung zur Betriebssicherheit oder zum Verbraucherschutz thematisieren, wie z.B.:

»In einem Einzelhandelsbetrieb mit mehr als 2000 m<sup>2</sup> Verkaufsfläche sind die Flucht- und Rettungswege etwa 3,50 m breit. Nach Verkaufsstättenverordnung müssen sie mindestens 2,0 m breit sein. Ist es zulässig, dass in der Mitte dieser Wege Verkaufsstände stehen, wenn links und rechts davon mindestens jeweils 1,0 m Wegbreite verbleibt?«

»Welche speziellen Anforderungen werden an den Groß- und Einzelhandel hinsichtlich der Lagerung und des Transportes von Druckgasflaschen in Sprudelwassergeräten gestellt?«

»In meinem Einzelhandelsgeschäft (Lebensmittel) muss ich die Arbeitszeiten der rd. 20 Beschäftigten wegen der längeren Öffnungszeit an Samstagen

auf Schichtarbeit umstellen. Wunschöffnungszeit: Mo–Sa 8–20 Uhr. Stoßzeiten: 8–10, 12–14 und 16–18 Uhr. Wegen der Innenstadtlage meines Geschäftes und der Frischwaren für das Wochenende rechne ich auch am Samstagnachmittag mit stärkerem Kundenaufkommen. Lt. Gesetz muss 1 Samstag im Monat für alle Beschäftigten frei bleiben. Die meisten Angestellten sind Frauen mit Kindern. Welches Arbeitszeitmodell schlagen Sie vor? Wie gehe ich am besten bei der Einführung der neuen Regelungen vor? Was ist sonst noch zu beachten?«

»Wir stellen Rollen für Möbel, Betten etc. her. Fallen diese unter das GPSG und benötigen sie eine Kennzeichnung nach § 5 GPSG? Die Rollen werden hauptsächlich in großen Stückzahlen an die Industrie verkauft. Es ist aber auch möglich, dass diese Unternehmen die Rollen an den Einzelhandel abgeben. Wie sieht es mit der Gebrauchsanleitung aus z.B. Hinweis auf Fehlanwendung?«

Die Beantwortung »einfacher« Typ C- und Typ B-Fragen ist nicht primäre Zielstellung des KomNet-Systems und solche werden bisher auch nur relativ selten an das KomNet-System gestellt. Gleichwohl gibt das KomNet-System den Kunden auch auf diese Anfragen eine Antwort, die beispielsweise Hinweise auf regionale Ansprechpartner, Internet-Ressourcen etc. enthält.

Bei den Typ A-Fragen liegt der Schwerpunkt des KomNet-Systems darauf, dass dem Fragesteller eine praxisnahe und zielgruppenbezogene Antwort gegeben wird. Insofern ist es zu vermeiden, dass nur Teilaspekte der Fragestellung betreffende Antworten weitergegeben werden. Hier greift das Modul der Qualitätssicherung des KomNet-Systems. Darüber hinaus sollen die Antworten als »Hilfe zur Selbst-

KomNet  
 Arbeitsschutz

Recherchieren Sie in der KomNet-Datenbank !

LOGIN  
 Nutzerkennung:   
 Passwort:

Passwort vergessen?

Nach keine Nutzerkennung?

Suchen Sie nach:

Ohne die Worte:

Zuletzt geändert:  31.05.2005 (tt.mm.jjjj)

auch nach Wortteilen suchen  Groß-/Kleinschreibung beachten

[einfache Suche](#)

Resultate für **Einzelhandel** Filter: **Stand bis zum 31.05.2005** Seite: 1

Gehen für einen Kassensarbeitsplatz im Schwimmbad die gleichen Vorschriften wie für einen Kassensarbeitsplatz im Einzelhandel?  
 Dialog:2350 Stand:26.04.2004 15:06:54 MEST  
 Kategorie:Gestaltung von Arbeitsplätzen - Arbeitsplatz- und Arbeitsstättenbeschaffenheit - Sonstige Arbeitsplätze und Arbeitsstätten

Gehen für einen Kassensarbeitsplatz in einem Schwimmbad die gleichen Vorschriften wie für einen Kassensarbeitsplatz im Einzelhandel?  
 Welche speziellen Anforderungen werden an den Gro- und Einzelhandel hinsichtlich der Lagerung und des Transportes von Druckgas?

Dialog:249 Stand:17.05.2004 14:44:53 MEST  
 Kategorie:Sichere Anlagen - Druckbehälter - Lagerung von Druckbehältern

Welche speziellen Anforderungen werden an den Gro- und Einzelhandel hinsichtlich der Lagerung und des Transportes von Druckgasflaschen in Sprudelwassergeräten gestellt?

Ich suche Informationen über verhaltensorientierte Prävention im Bereich Raubüberfälle im Einzelhandel

Dialog:2650 Stand:05.02.2005 11:59:23 MET  
 Kategorie:Betriebliches Arbeitsschutzsystem - Sonstige Fragen betriebliches Arbeitsschutzsystem

Ich interessiere mich für verhaltensorientierte Prävention im Bereich Raubüberfälle im Einzelhandel. Gibt es da bei Ihnen vielleicht Informationen dazu?

Suche optimales Arbeitszeitmodell für den Einzelhandel bzgl. der verlängerten samstäglichen Öffnungszeiten.

Dialog:1810 Stand:05.04.2004 14:02:11 MEST  
 Kategorie:Arbeitsorganisation, Arbeitszeit - Arbeitszeitberatung und -gestaltung - Schichtarbeit / Arbeitszeitmodelle

In meinem Einzelhandelsgeschäft Lebensmittel muss ich die Arbeitszeiten der rd. 20 Beschäftigten wegen der längeren Öffnungszeiten am Samstag auf Schichtarbeit umstellen. Wünschöpfungszelt: Mo-Sa 8-20 Uhr. Stützzeiten: 8-10 12-14 und 15-18 Uhr. Wegen der Innenstadtlage meines Geschäftes und der Frischwaren für das Wochenende rec ...

Können Fluchtwege im Rahmen von Umbaumaßnahmen kurzfristig geschlossen werden?

Dialog:1484 Stand:24.02.2003 15:52:08 MET  
 Kategorie:Gestaltung von Arbeitsplätzen - Arbeitsplatz- und Arbeitsstättenbeschaffenheit - Flucht- und Rettungswege

Ist es möglich Fluchtwege im Einzelhandel kurzzeitig z.B. aufgrund von Umbauten zu schließen? Und wenn ja welche Vorgaben müssen eingehalten werden?

Eine Kooperation von:  
 Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales  
 Landes- und Bundesagentur für Arbeit  
 NRW

Abb. 7.4  
 KomNet-Dialogdatenbank  
 mit Ergebnissen zum  
 Suchwort ›Einzelhandel‹  
 (Stand: 31.05.2005)

hilfe« eher Methodenwissen als Faktenwissen vermitteln, d.h., dem Fragesteller werden zu dessen Unterstützung möglichst selbständig einsetzbare Handlungshilfen und nachvollziehbare Praxisbeispiele mitgegeben.

Insgesamt sind bisher etwas über 4.000 kundenspezifische Frage-Antwort-Vorgänge vom KomNet-System geleistet worden. Daraus sind über 2.700

allgemeinnützliche Frage-Antwort-Dialoge erstellt worden, die der Öffentlichkeit zur Recherche in der Dialogdatenbank des KomNet-Internetportals (Abbildung 7.4) zur Verfügung stehen. Zur Zeit werden pro Monat rund 5.000 Zugriffe auf diese Dialogdatenbank verzeichnet und etwa 120 neue Typ A-Fragen vom KomNet-System beantwortet (Stand: 31. Dezember 2004).

## Kundenzufriedenheit

Seit dem 1. Januar 2001 wird die Zufriedenheit der Kunden mit dem KomNet-System kontinuierlich erhoben. Damit liegen nun Ergebnisse zur Kundenzufriedenheit über einen Vierjahreszeitraum vor. An jeden einzelnen KomNet-Kunden wird nach Abschluss des jeweiligen Frage-Antwort-Dialogs ein kurzer Bewertungsbogen versendet und um die Bewertung des KomNet-Service in Bezug auf den vorangegangenen Geschäftsprozess gebeten. Bisher liegen dem Zentralen KompetenzCenter so 742 verwendbare Zufriedenheitsbewertungen von KomNet-Kunden vor (Stand: 31. Oktober 2004), was einer Rücklaufquote von etwas über 20 Prozent entspricht.

Über die Hälfte der spezifischen Typ A-Fragen, die an das KomNet-System gestellt wurden, konnten in der Vergangenheit am Tag der Anfrage oder innerhalb von 5 Werktagen beantwortet werden. Demgemäß wird auch in der aktuellen Auswertung das Kundenzufriedenheitsmerkmal **›Antwortschnelligkeit / Termineinhaltung‹** mit 91,8 Prozent als zufriedenstellend (›sehr schnell‹ und ›wie erwartet‹) von den Kunden gewertet.

Dazu muss zurzeit noch festgestellt werden, dass der Aufbau des Expertennetzes im KomNet-System noch nicht abgeschlossen ist und es so noch thematisch ›weiße Flecken‹ sowie für verschiedene thematische Bereiche auch noch Experten-Unterbesetzungen gibt. So kann es u.a. durch Abwesenheitszeiten (Dienstreisen, Weiterbildung, Urlaub, Krankheit ...) von Experten natürlich auch bei der Beantwortung von Fragen zu zeitlichen Verzögerungen kommen.

Auch bei der **›Inhaltlichen Qualität der Antworten‹** fallen die Bewertungen der Kunden ganz überwiegend positiv aus, d.h., nur 9,7 Prozent der

bisherigen Kunden bemängeln eine zu geringe ›Inhaltliche Qualität der Antwort‹.

Von wenigen Ausnahmen abgesehen, bewerteten die Kunden mit 97,0 Prozent eine adäquate **›Verständlichkeit der Antwort‹**.

Nur in wenigen Fällen machten bisher die KomNet-Kunden von der Möglichkeit Gebrauch, bei einer aus ihrer Sicht unvollständigen oder unverständlichen Antwort erneut den KomNet-Service zu nutzen, um sich einzelne Aspekte einer gegebenen Antwort weiter erläutern zu lassen.

Die Zufriedenheitsergebnisse der Kunden mit dem KomNet-Service bestätigen einerseits die hohe Güte der Expertenantworten sowie die Qualitätssicherungsleistungen der KompetenzCenter und andererseits damit auch die ersten Pilotergebnisse zur Grundkonzeption des KomNet-Systems. Der Sachverhalt der hohen Kundenzufriedenheit ist über den zurückliegenden Vierjahreszeitraum hochstabil gewesen.

## Beratungseffizienz

Durch den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnik mit einem vollständig web-basierten Workflow sind mit dem KomNet-System bürgernahe Beratungsstrukturen aufgebaut worden, was auch in einer schon frühen Entwicklungsphase durch die Erfolge bei E-Government-Wettbewerben bestätigt wurde. Jeder kann unter Wahrung seiner Anonymität den KomNet-Service ganztägig nutzen. Diese Aspekte machen das KomNet-System insbesondere auch für Betriebsakteure aus Kleinst- und Kleinbetrieben (< 50 Beschäftigte) interessant, die einen hohen Nutzungsanteil am KomNet-System einnehmen. Dabei nehmen die betrieblichen Akteursgruppen ›Arbeitgeber / Führungskräfte und



deren Berater (Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebs- und Werkärzte) einen Nutzungsanteil von 43,6 Prozent und »Arbeitnehmer und deren Berater (Betriebs- und Personalräte)« einen Nutzungsanteil von 35,9 Prozent am KomNet-System ein. Der restliche Nutzungsanteil von 20,5 Prozent am KomNet-System setzt sich hauptsächlich aus Privatpersonen mit überwiegend Verbraucherschutzfragestellungen sowie aus staatlichen Gewerbeaufsichtsbeamten und berufsgenossenschaftlichen Aufsichtspersonen mit ganz spezifischen Expertenfragestellungen zusammen.

Dabei deutet sowohl das Verhältnis zwischen der Nutzung der Dialogdatenbank und der Einschaltung von KomNet-Experten durch die KompetenzCenter bei der Beantwortung neuer Fragen als auch das Verhältnis zwischen der direkten Nutzung der Dialogdatenbank und neuen Fragen durch die KomNet-Kunden auf eine hohe Effizienz des KomNet-Systems bzw. des KomNet-Netzwerkes hin. Nach Einschätzung des Arbeitsministeriums des Landes Nordrhein-Westfalen kann durch den Ressourceneinsatz im KompetenzCenter in erheblichen Umfang auch organisatorischer Aufwand zur Betriebsberatung bei den Experten eingespart werden.

Attraktiv ist auch das KomNet-System (s.a. [www.komnet.nrw.de](http://www.komnet.nrw.de) und [www.komnet.info](http://www.komnet.info)) als ein effizientes Transferinstrument zur nachfrageorientierten und zielgruppenspezifischen Informationsvermittlung für Organisationen außerhalb des Landes Nordrhein-Westfalen und für andere Wissensbereiche. So wird z.B. seit dem Jahr 2003 vom Amt für Arbeitsschutz Hamburg, das zur Behörde für Wissenschaft und Gesundheit der Freien und Hansestadt Hamburg gehört, ein eigenes KompetenzCenter im Kompetenznetz Arbeitsschutz (s.a.

[www.komnet.hamburg.de](http://www.komnet.hamburg.de)) professionell betrieben und im Herbst 2004 ist dann im Anschluss eines Pilotprojektes im Land Niedersachsen das KompetenzCenter vom runden Tisch Hannover gestartet ([www.runder-tisch-hannover.de](http://www.runder-tisch-hannover.de)). Seit dem Jahr 2003 wird zum Themenfeld »zusätzliche Altersvorsorge« auch das Infonetz Altersvorsorge (s.a. [www.infonetz-altersvorsorge.de](http://www.infonetz-altersvorsorge.de)) im Land Nordrhein-Westfalen nach dem KomNet-Prinzip betrieben.



# 8

## Eckpunkte für ein Arbeitsschutzmanagement im Handel

Das Statistische Bundesamt differenziert in seiner Übersicht über die Beschäftigung im Einzelhandel nach 82 Wirtschaftszweigen. Bei der Berufsgenossenschaft Einzelhandel (BGE) wird nach 26 Wirtschaftszweigen bzw. Gefahrtarifklassen unterschieden. Eckpunkte für einen AMS-Leitfaden des Handels müssen in ihrer Branchenspezifität darüber hinaus z.B. noch den Großhandel erfassen. Es können hier lediglich einige Gesichtspunkte für einen AMS-Leitfaden im Lebensmitteleinzelhandel entwickelt werden.

Für andere Branchen wie z.B. den Kfz-Handel, Drogerien, Apotheken und den Arzneimittel-Handel, den Handel mit Elektrogeräten, Floristen, den Fahrradhandel, die Bereiche Textilien und Bekleidungen, Haushaltswaren oder Warenhäuser sind jeweils andere Bedingungen zu beachten, die sich aus Unternehmensbindungen (z.B. KarstadtQuelle), spezifischen Anforderungen und Abhängigkeiten (z.B. markengebundene Kfz-Händler) und rechtlichen Besonderheiten (z.B. Apotheken, Buchhandlungen) ergeben.

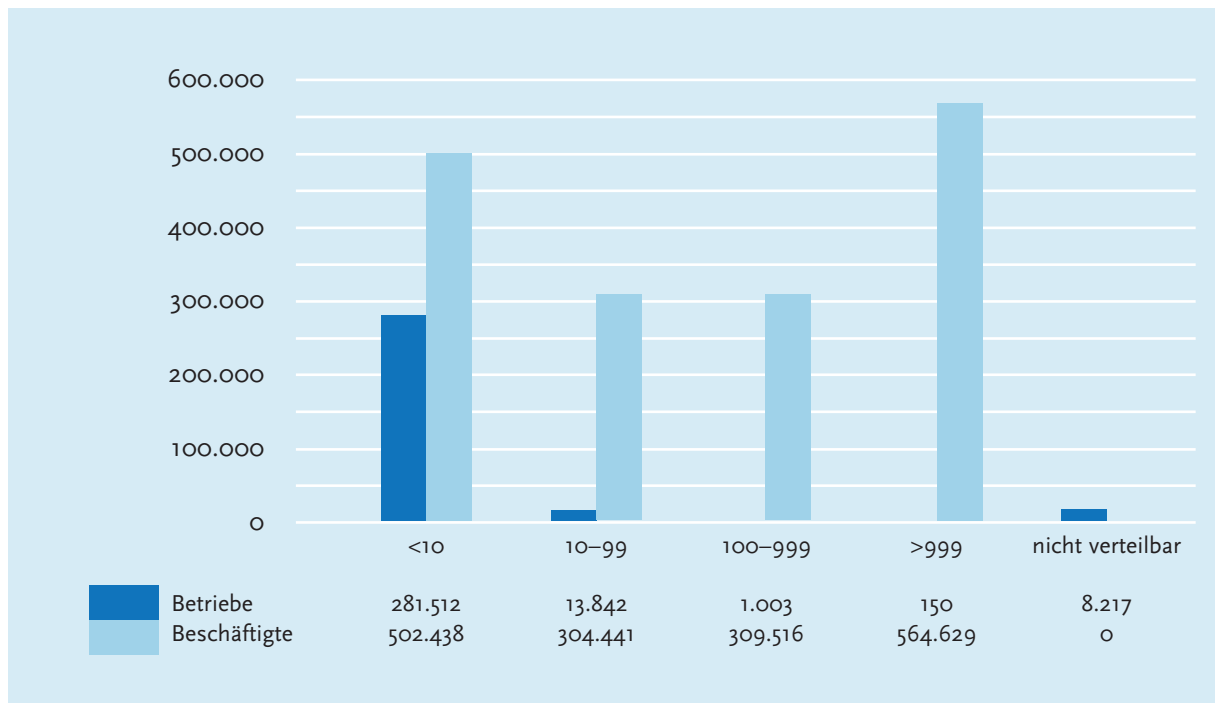
### 8.1

#### AMS-Eckpunkte für Großunternehmen

Der Lebensmitteleinzelhandel ist hinsichtlich der Anzahl der Unternehmen und der dort Tätigen stark polarisiert in wenige Großunternehmen und eine Vielzahl von Kleinst- und Kleinunternehmen mit einem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter mit Teilzeitarbeit. In den Kleinunternehmen findet sich ein hoher Anteil von operativ tätigen Inhabern und Familienangehörigen.

Die Anzahl der Unternehmensgründungen pro Jahr ist hoch, aber ein beträchtlicher Anteil dieser Unternehmen ist nur kurze Zeit am Markt. Für den gegliederten Lebensmittelhandel kann der herrschende Unternehmenstypus – unabhängig vom Vertriebsschwerpunkt ›Discount‹ oder ›Vollsortiment‹ – als ›Weltunternehmen aus Kleinbetrieben‹ bezeichnet werden.

Neben den genossenschaftlichen Unternehmen wie die REWE-Gruppe und EDEKA gilt dies auch für Discounter wie ALDI oder LIDL und auch für die METRO-Gruppe, die allerdings mit einem hohen Anteil im sogenannten Non-Food-Sektor tätig ist.



**Abb. 8.1**  
Unternehmensgröße und  
versicherte Beschäftigte  
2001 (Quelle: BGE)

Ein AMS-Leitfaden für diese Unternehmen ist zu differenzieren nach Funktionen und Entscheidungsebenen in der Zentrale, den Niederlassungen und den Verkaufsstellen. Ferner sind die Schnittstellen in der logistischen Kette zu berücksichtigen, indem die Beziehungen zu den Lieferanten (z.T. Eigenmarken) und Spediteuren einbezogen werden.

Der deutsche Lebensmittelhandel ist von einem hohen Wettbewerbsdruck und einer geringen Umsatzrendite geprägt. Das AMS sollte daher eng verbunden werden mit dem Qualitätsmanagement und hier insbesondere mit der Lebensmittelsicherheit. Ferner sollte es auch bei großen Unternehmen den Schwerpunkt auf die dezentrale Umsetzung in den Niederlassungen und Verkaufsstellen legen, da der

Lebensmittelhandel eine hohe lokale Prägung aufweist und zentrale Vorgaben oft nur im Rahmen der örtlichen Gegebenheiten umzusetzen sind (Tabelle 8.1).

## 8.2 AMS-Eckpunkte für Kleinst- und Kleinunternehmen

Schwieriger ist es dagegen, für die Kleinst- und Kleinunternehmen des Lebensmitteleinzelhandels Kernelemente des AMS-Leitfadens zu bestimmen.

Anzuknüpfen ist hierbei an die Erfahrungen aus den verschiedenen Ansätzen für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch die Berufsgenossenschaften, die mit dem soge-

nannten Unternehmermodell und anderen Ansätzen, wie z.B. Fernlehrgängen, den Besonderheiten dieser Zielgruppen gerecht zu werden versuchen.

Für die genossenschaftlich gebundenen selbständigen Lebensmitteleinzelhändler könnte an Qualitätsprogramme, wie z.B. das REWE-Qualitätsprogramm angeknüpft werden, welches hohe Anteile an Selbstbewertungsverfahren enthält und sich an das EFQM-Modell anlehnt.

Über die 3.310 selbständigen REWE-Einzelhändler (und möglicherweise die 4.100 selbständigen EDEKA-Einzelhändler) könnte ein erster Schritt zur Implementierung von Ansätzen für ein AMS unternommen werden. In Tabelle 8.2 sind Ansätze für einen AMS-Leitfaden unter Einbeziehung der genossenschaftlichen Organisation und der zuständigen

Berufsgenossenschaft oder der zuständigen Arbeitsschutzbehörde aufgeführt.

Die Elemente des nationalen Leitfadens sind unter Einbeziehung der Erfahrungen aus der Kleinbetriebsbetreuung und in Kooperation mit den Unternehmen, Verbänden und Innungen in deutlich reduzierter Form zu kommunizieren. Hilfreich wäre es, wenn das Vorgehen modellhaft in regionalen Netzwerken erprobt werden könnte. Erfahrungen aus der Durchführung der Fernlehrgangskurse durch die BG Einzelhandel oder mit dem Betreuungsmodell der Steinbruchs-BG zeigen, dass mit langfristig angelegter institutioneller Unterstützung auch bei dieser Zielgruppe Erfolge erreicht werden können.

Element	Zentrale	Niederlassung	Filiale
Politik	Grundsätze, Berichte	Zielvereinbarung	Jahresplan für Einzelmaßnahmen
Organisation	Koordination, AMS-Beauftragter	Finanzierung Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte, Abstimmung mit Betriebsrat	Schulung, Unterweisung
Planung, Umsetzung	Rechtliche Fragen, Dokumentation	Gefährdungsbeurteilung, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	Regelmäßige Marktbegehung
Messung, Bewertung	Entwicklung von Leistungsindikatoren, Auswertungen	Durchführung von Audits, Marktbegehungen	Kontrolle des Jahresplans
Verbesserung	Schwachstellenanalyse	Beschlüsse in ASA-Sitzungen	Vorschläge an NL-Leitung

**Tab. 8.1**  
Umsetzung der Elemente des nationalen Leitfadens für AMS in Großunternehmen des Lebensmittelhandels nach Ebenen

Element	Genossenschaft	Berufsgenossenschaft, staatliche Arbeits-schutzbehörde u.a.	Einzelhändler
Politik	Vorgaben aus Qualitätsprogramm	Vorgaben aus Schwerpunktprogrammen (z.B. Stolpern, Arbeitszeitmodelle)	Definition von Zielen, Jahresplan für Einzelmaßnahmen
Organisation	Festlegungen aus Qualitätsprogramm	Qualifikationen durch Fernlehrgänge	Teilnahme am Fernlehrgang; Dokumentation
Planung, Umsetzung	Anforderungen aus Qualitätsprogramm	Gefährdungsbeurteilung mit Sicherheitscheck (z.B. A111 der BGE, Chefsache Arbeitsschutz der ASV NRW)	Regelmäßige Marktbegehung, Durchführung von Sicherheitschecks mit der BGE oder Teilnahme an der SASO-Erhebung des StAfA Wuppertal
Messung, Bewertung	Entwicklung von Kriterien gemäß Qualitätsprogramm	Begehungen, Wirksamkeitskontrollen	Kontrolle des Jahresplans
Verbesserung	Schwachstellenanalyse gemäß Qualitätsprogramm	Auswertung der Begehungen, Schwerpunktaktionen	Vorschläge an Genossenschaft und BG / StAfA; Umsetzung in Jahresplanung

**Tab. 8.2**  
**Umsetzung der Elemente des nationalen Leitfadens für AMS in Klein- und Kleinunternehmen mit genossenschaftlicher Bindung**



## 9 Literatur

- Argyris, Ch./Schön, D.** (1999): Die lernende Organisation. Grundlagen, Methode, Praxis. Stuttgart: Klett-Cotta
- Badura, B./Hehlmann** (2003): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation. Berlin/Heidelberg/New York: Springer
- Badura, B./Münc, E./Ritter, W.** (1997): Partnerschaftliche Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung
- Badura, B./Ritter, W./Scherf, M.** (1999): Betriebliches Gesundheitsmanagement – ein Leitfaden für die Praxis. Forschung aus der Hans Böckler Stiftung, Band 17. Berlin: Edition-Sigma
- Bamberg/Böhm/Brückner/Große-Jäger/Hiltensperger/Kaiser/Pieper/Strothotte** (2002): Neue Qualität der Arbeit – Sicherheit und Gesundheitsschutz mit System. BArbBl. Ausg. 10, S. 17 ff
- BAuA/LASI** (2001): Gefährdungsbeurteilung. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI), Rubrik BAuA/Praxis/Manuelle Lastenhandhabung/Gefährdungsbeurteilung ([www.baua.de/prax/lasten/lasten01.htm](http://www.baua.de/prax/lasten/lasten01.htm)), Dortmund
- Bernard, B.P.** et al. (1997): Musculoskeletal Disorders and Workplace: A Critical Review of Epidemiologic Evidence. Washington D.C.: U.S. Department of Health and Human Services
- Betriebswacht** (2001): Betriebswacht – Datenjahrbuch 2001 der gewerblichen Berufsgenossenschaften. HVBG (Hrsg.), Sankt Augustin
- Böhm/Pieper/Poppendick** (2002): Gemeinsame Konzepte für Arbeitsschutzmanagementsysteme: Leitfaden der Internationalen Arbeitsorganisation und nationaler Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme. In: Ecker, F./Kohstall, T. (Hrsg.) (1997 ff.): Arbeitsschutz besser managen: Organisation und Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz im Unternehmen, Köln: TÜV-Verlag. Losebl.-Ausg.
- Deilmann, M./Lang, K.-H./Müller, B.H./Saßmannshausen, A./Tielsch, R.** (2002): KomNet – Instrument zur Verbesserung der Arbeitsqualität. Sicherheitsingenieur, 33 (2002), Haefner Verlag, Heidelberg, Heft 8, S. 38–42
- Deilmann, M./Kümmel, A./Lang, K.-H./Nolting, K./Saßmannshausen, A.** (2005): Arbeits- und Gesundheitsberatung mit dem KomNet-System. Sichere Arbeit, AUVA (Hrsg.), Bohmann Verlag, Wien, Heft 3/2005, S. 19–23 (s.a. URL-Stand vom 6. Juni 2005: [www.sicherearbeit.at/downloads/download\\_2275.pdf](http://www.sicherearbeit.at/downloads/download_2275.pdf))
- European Agency for Safety and Health at Work** (2002): The Use of Occupational Safety and Health Management Systems in the Member States of the European Union. Experiences at company level, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Glaubitz, J.** (1996): Strukturwandel und Arbeitsbedingungen im Einzelhandel – Zwischen Deregulierung und Ladenschluß. WSI Mitteilungen, H. 1, S. 27–35
- Gröben; F./Bös, K.** (1999): Praxis betrieblicher Gesundheitsförderung. Maßnahmen und Erfahrungen – ein Querschnitt. Berlin. Edition-Sigma
- ILO** (2001): Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001, Geneva: International Labour Office
- Infratest Burke** (1997): Arbeitsbelastungen in der Erwerbsbevölkerung. Bericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (BMAS Forschungsbericht Nr. 273), München/Bonn
- Jahn, J./Stubben, W.** (1996): Arbeiten an Bedientheken. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Eigendruck).
- KOPAG** (1998): Bundesverband der Betriebskrankenkassen; Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (Hrsg.), Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren im Einzelhandel. Daten und Präventionsvorschläge, Essen, St. Augustin
- Kranvogel, E./Sperr, H./Bautzmann, A./Pochobradsky, E./Schleicher, B.** (2000): Managementsysteme für die Sicherheits- und Gesundheitsschutz in Kleinbetrieben. Wien: Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen
- Krüger, W. Müller, P./Stegemann, K.** (1998): Kosten-Nutzen-Analyse von Gesundheitsförderungsmaßnahmen. Fb 783, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW



- Lang, K.-H. / Schäfer, A. / Gebhardt, Hj. / Müller, B.H.** (2003): Moderne Werkzeuge zur Bewertung und Gestaltung industrieller Arbeit. Leistung und Lohn – Zeitschrift für Arbeitswirtschaft, Nr. 389/393. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.), Berlin, Bergisch Gladbach: Heider-Verlag
- Lang, K.-H. / Schäfer, A. / Gebhardt, Hj. / Müller, B.H.** (2004): Instrumente für den Arbeitsschutz für die menschengerechte Gestaltung von Erwerbs- und Eigenarbeit. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft (Z. Arb. Wiss.). 58 (2004), Heft 1/2004, Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V., Stuttgart: ergonomia Verlag, S. 61–65
- Langhoff, T. / Schulze, T. / Lang, K.-H. / Saßmannshausen, A.** (2004): Informationsmanagement für Sicherheit und Gesundheit in lernenden Organisationen, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschung, Fb 1008. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW
- Larisch, J. / Hien, W.** (2000): Auf dem Weg zur Healthy Company. Qualitätsmanagement, Sicherheit und Gesundheitsschutz im Lebensmittelhandel. Berlin: Edition Sigma.
- Larisch, J. / von Diecken, U.** (2004): Sicherheitstechnische Betreuung von Kleinunternehmen in der EU und Erfahrungen im deutschen Einzelhandel. Die BG, H. 2, S. 20–29
- LASI** (Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik) (1999): Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Kassenarbeitsplätzen. Potsdam: Eigendruck
- LASI** (Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik) (2003): LV 33, Grundsätze der behördlichen Systemkontrolle, Potsdam: Eigendruck
- Oppolzer, A.** (1992): Kurzpausen für Kassiererinnen. Zur menschengerechten Gestaltung der Kassenarbeit. Köln: Bund
- Pieper, R.** (2004): Arbeitsschutz-Management, Grundlagen, 4.2.1 Betriebliche Organisation für Sicherheit und Gesundheitsschutz gemäß ArbSchG, ASiG und SGB VII. In: Ritter, A. (2004 f): Arbeitsschutzmanagement, Haufe-Verlag. Losebl.-Ausg.
- Pieper, R.** (2005): Konzepte zur freiwilligen Wirksamkeitsüberprüfung. In: Ecker, F./Kohstall, T. (Hrsg.) (1997 ff): Arbeitsschutz besser managen: Organisation und Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz im Unternehmen, Köln: TÜV-Verlag. Losebl.-Ausg.
- Richter, G. / Schatte, S.** (Hrsg.) (2004): Psychische Belastung in der Dienstleistungsbranche – am Beispiel Einzelhandel –, Workshop am 1. Oktober 2003, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Tb 137, Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW
- Ritter, W.** (2003): Betriebliches Gesundheitsmanagement erlernen durch Leitfäden? Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW
- Ryan, A.G.** (1989): The prevalence of musculoskeletal symptoms on supermarket workers. Ergonomics. Band 32, S. 359–371
- Saßmannshausen, A. / Lang, K.-H. / Langhoff, T. / Müller, B.H.** (2002): Bewertung der Qualität von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Unternehmen und Verwaltungen. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fb 952. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW
- Steinberg, U. / Windberg, H.-J.** (1998): Leitfaden Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der manuellen Handhabung von Lasten – Empfehlungen für den Praktiker. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Sonderschrift S 43, Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW
- Tielsch, R. / Deilmann, M.** (1999): Präsentation und Einführung des Kompetenznetzes Arbeitsschutz NRW – KomNet. Hrsg.: Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (MASSKS NRW), Düsseldorf

## Impressum

### **Arbeitsschutzmanagement im Handel: Pilotprojekt REWE**

Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Friedrich-Henkel-Weg 1–25, D-44149 Dortmund-Dorstfeld

Telefon 0231.9071-0 [www.baua.de](http://www.baua.de)

Bearbeiter:

Dipl.-Oec. Dipl.-Soz. Joachim Larisch<sup>1</sup>

Dr. Wolfgang Ritter<sup>1</sup>

Dipl.-Psych. Andreas Saßmannshausen<sup>2</sup>

Dipl.-Ing. Karl-Heinz Lang<sup>2</sup>

Dr. Ralf Pieper<sup>3</sup>

Dr. Wolfgang Hien<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Bremer Institut für Präventionsforschung und Sozialmedizin (BIPS),  
Linzer Straße 10, D-28359 Bremen

<sup>2</sup> Institut ASER e.V. an der Bergischen Universität Wuppertal  
Corneliusstraße 31, D-42329 Wuppertal

<sup>3</sup> Bergische Universität Wuppertal, Fachgebiet Sicherheits- und Qualitätsrecht,  
Gaußstraße 20, D-42097 Wuppertal

Gestaltung: GUD – Helmut Schmidt, Braunschweig

Herstellung und Druck: Lausitzer Druck- und Verlagshaus GmbH, Bautzen

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung  
der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

2. Auflage, Juli 2006

ISBN 3-88261-513-3

ISBN 3-88261-513-3

**baa:**  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin