

|   |    |
|---|----|
| Vorwort   | 2  |
| Die Gefährdungsbeurteilung                        | 4  |
| Schritt für Schritt                               | 10 |
| 1. Interne Verständigung und langfristige Planung | 10 |
| 2. Bestandsaufnahme                               | 11 |
| 3. Positionierung des Betriebsrats                | 14 |
| 4. Verhandlung einer Betriebsvereinbarung         | 15 |
| 5. Arbeitsplatzbegehung durch das Analyseteam     | 18 |
| 6. Unterweisung und Einbindung der Beschäftigten  | 19 |
| 7. Untersuchung der Arbeitsplätze und Tätigkeiten | 21 |
| 8. Beurteilung von Gefährdungen                   | 23 |
| 9. Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen          | 24 |
| 10. Kontrolle der Wirksamkeit von Maßnahmen       | 28 |
| 11. Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung      | 29 |
| 12. „Begleitmusik“                                | 29 |
| Checkliste/Beispiel einer Betriebsvereinbarung    | 36 |
| Rechtliche Grundlagen                             | 57 |
| Internet-Links                                    | 58 |

Liebe Kolleginnen,  
liebe Kollegen,

seit 2007 gibt es den DGB-Index „Gute Arbeit“. Mit ihm wird einmal jährlich ermittelt, wie Beschäftigte selbst die Qualität ihrer Arbeit beurteilen. Anhand von 15 Arbeitsdimensionen, mit deren Hilfe die Qualität der Arbeit gemessen wird, ergibt sich ein differenziertes Bild aus Sicht der Beschäftigten.

Für die Beschäftigten bedeutet „gute Arbeit“, ein festes, gesichertes Einkommen zu haben, das sich regelmäßig erhöht, und dass ihr Arbeitsplatz sicher ist. Zur guten Arbeit gehört auch, dass die Arbeit Spaß macht, als sinnvoll erachtet wird und sie mit Stolz erfüllt. Bei den sozialen Aspekten spielen die Kollegialität und das Verhalten der Vorgesetzten eine große Rolle. Gesundheit rangiert nach Beschäftigungssicherheit, einem verlässlichen und ausreichenden Einkommen und einem respektvollen Umgang im Betrieb unter den wichtigsten Aspekten guter Arbeit.

Durch unseren hohen Organisationsgrad in den Betrieben der Deutschen Post AG sowie ein abgestimmtes betriebspolitisches und tarifpolitisches Vorgehen konnten wir erfolgreiche Vertragsabschlüsse erzielen. Neben der kontinuierlichen Lohnerhöhung seien hier unsere Schutzverträge erwähnt. Hieran wollen wir mit unserer Arbeit in der Bundesfachgruppe Postdienste anknüpfen.



Doch schauen wir in die betriebliche Realität, merken wir sehr schnell, dass wir von „guter Arbeit“ noch ein ganzes Stück entfernt sind. Durch sogenannte Optimierungsmaßnahmen, unrealistische Bemessungs- bzw. Zielvorgaben, allgemeinen Zeit- und Leistungsdruck steigt nicht nur die Arbeitsbelastung der Beschäftigten, oft verschärft sich auch das Betriebsklima. Alles Faktoren, die einen Anstieg nicht nur der körperlichen, sondern auch der psychischen Belastung bedeuten können und somit die Gesundheit der Beschäftigten gefährden.

Der Aspekt der Gesundheit hat dabei eine weitreichende Bedeutung. Der DGB-Index „Gute Arbeit“ zeigt, dass immer weniger Beschäftigte glauben, dass sie bis zur Rente arbeitsfähig sein werden. Angesichts von Rentenabschlägen bei früherem Renteneintritt besteht in zunehmendem Maße die Gefahr, dass die Rente allein zum Leben nicht mehr ausreicht. Mit unserer Kampagne „Gerecht geht anders“ beabsichtigen wir unter anderem, das angehobene Renteneintrittsalter von 67 Jahren wieder zu senken. Diese Forderung allein reicht jedoch aus



unserer Sicht nicht aus, denn schon heute erreichen viele Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen auch das Renteneintrittsalter von 65 Jahren nicht.

Unser Ziel ist es, dass Arbeit menschengerecht gestaltet ist und jeder Beschäftigte gesund das Renten- oder Pensionsalter im Betrieb erreichen kann. Aus diesem Grund wollen wir als Bundesfachgruppe Postdienste unter dem Motto **„Gute Arbeit – in Zukunft gesund“** einen Schwerpunkt auf die betriebliche Gesundheitspolitik legen.

*Rolf Bauermeister*