

One apple a day...oder lieber doch
gleich die Arbeitsbedingungen
verbessern?

betrieblicher Gesundheitsschutz in
der Praxis



Gliederung

- Zur Historie in der Branche und der Bank
- Die Gesamtbetriebsvereinbarung der Commerzbank
 - Die regelmäßige Befragung
 - Der Fragebogen
 - Die Auswertung
 - Die weitere Bearbeitung
 - Die projektbezogene GfB
 - Die anlassbezogene GfB
- Schlussfolgerungen / Wie geht`s weiter



Zur Historie I

- GBR gründet Ausschuss ComiSt 2005
- Selbstcheck im August 2006
- Auswertung Januar 2007 an Vorstand
 - Vertriebsdruck bestätigt!
 - Erschütternde individuelle Berichte von Beschäftigten
- 2008 Übernahme Dresdner Bank / Finanzkrise
- Mai 2012 Abschluss der GBV



Zur Historie II

- Gelbe Karten Aktion NRW Anfang 2008, später aufs Bundesgebiet ausgeweitet
- Verkaufsdruck – nein danke! Aktion Herbst 2009 – zunächst bezogen auf NRW, ausgeweitet aufs Bundesgebiet, viele Tausend Beteiligte
- anschließend Pressekampagne
- öffentliche Diskussion um Anlegerschutz



Zur Historie III

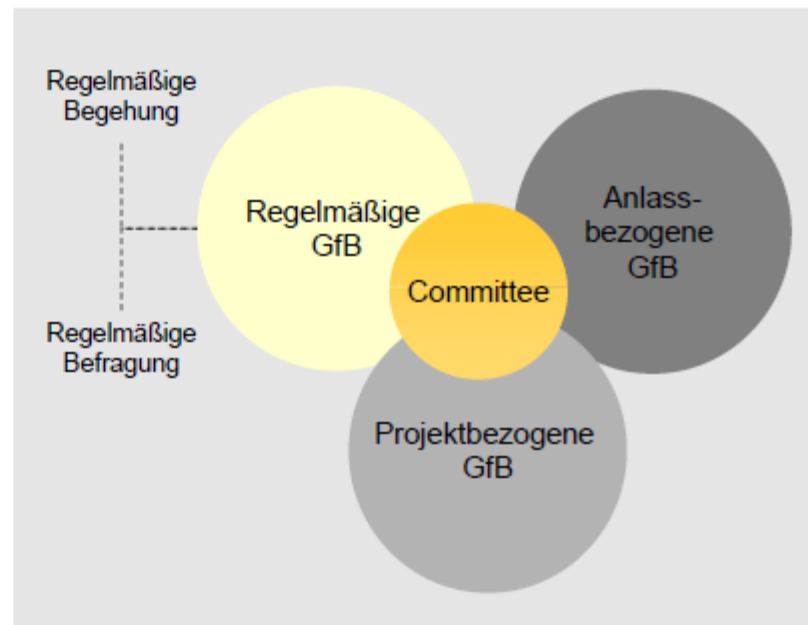
- Tarifrunde 2006 – erstmals Forderungen zu Rahmenvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement
- erneut in 2008 – Finanzkrise
- Vereinbarung Gemeinsame Erklärung zum Gesundheitsschutz in TR 2010
- wird ergänzt um regelmäßigen Erfahrungsaustausch in TR 2012
- dieser fand Jan. 2013 und Dez. 2015 statt

Kreismodell ermöglicht umfassenden Überblick über physische und psychische Gefährdungssituationen der Mitarbeiter in der AG Inland

Ausgangslage für Handlungsbedarf

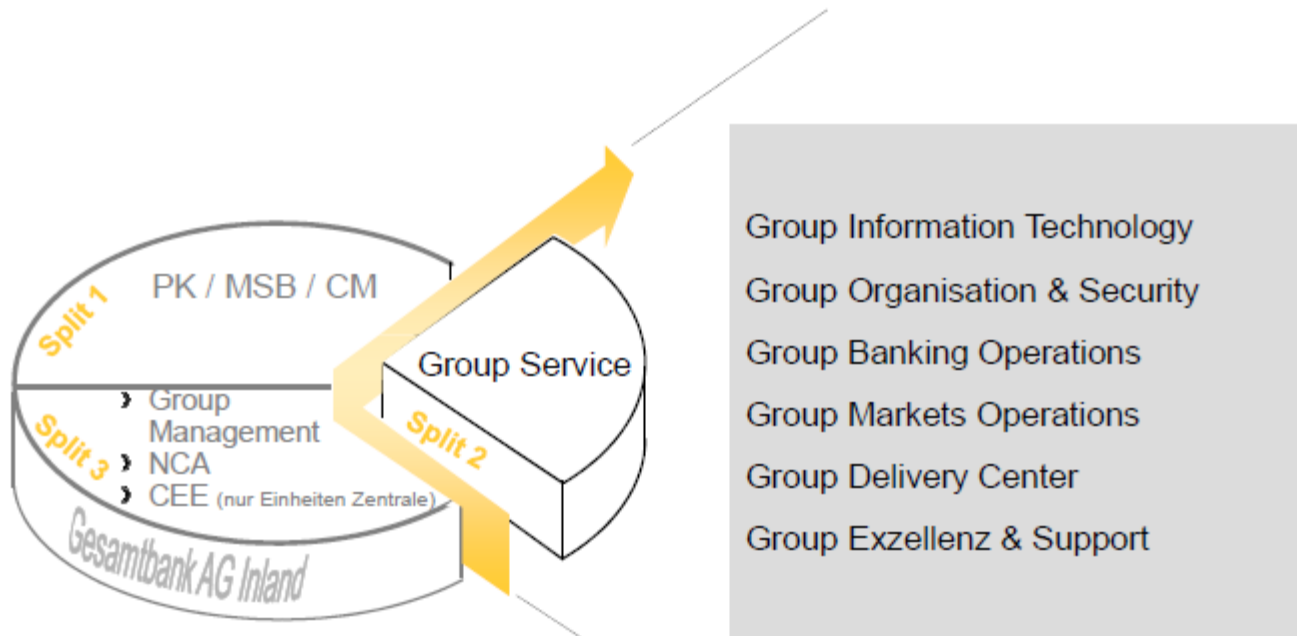
- › Veränderte Gesetzgebung erfordert Ausweitung der Systematik zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen
- › Verstärkte/ umfassendere Berücksichtigung psychischer Gefährdungen am Arbeitsplatz
- › Sicherstellung von Nachvollziehbarkeit durchgeführter GfB inkl. der eingesetzten Systematik
- › Durchführung von Maßnahmen zur Behebung / Verminderung der festgestellten Gefährdung inkl. anschließender Wirkungskontrollen

Abschluss Gesamtbetriebsvereinbarung über die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen



Die GBV der Commerzbank II

Befragung in drei Teilen¹ gem. Geschäftsverteilungsplan²: Gem. GBV Split 2 - Group Service - geplant für 2014



¹ Für die Erstbefragung gilt:
Split 1: Q.1. 2013 / Split 2: 2014 / Split 3: 2015

² alle Mitarbeiter ohne Leiharbeitnehmer

Vollbefragung i.R. regelmäßiger Gefährdungsbeurteilung wird IT-gestützt mit arbeitswissenschaftlich anerkannten Befragungsbogen durchgeführt

› **Prozess regelmäßige Gefährdungsbeurteilung (GfB) - Befragung**

Zielgruppe: AG Inland
Zeitraum: 36 Monate (für Vollbefragung)

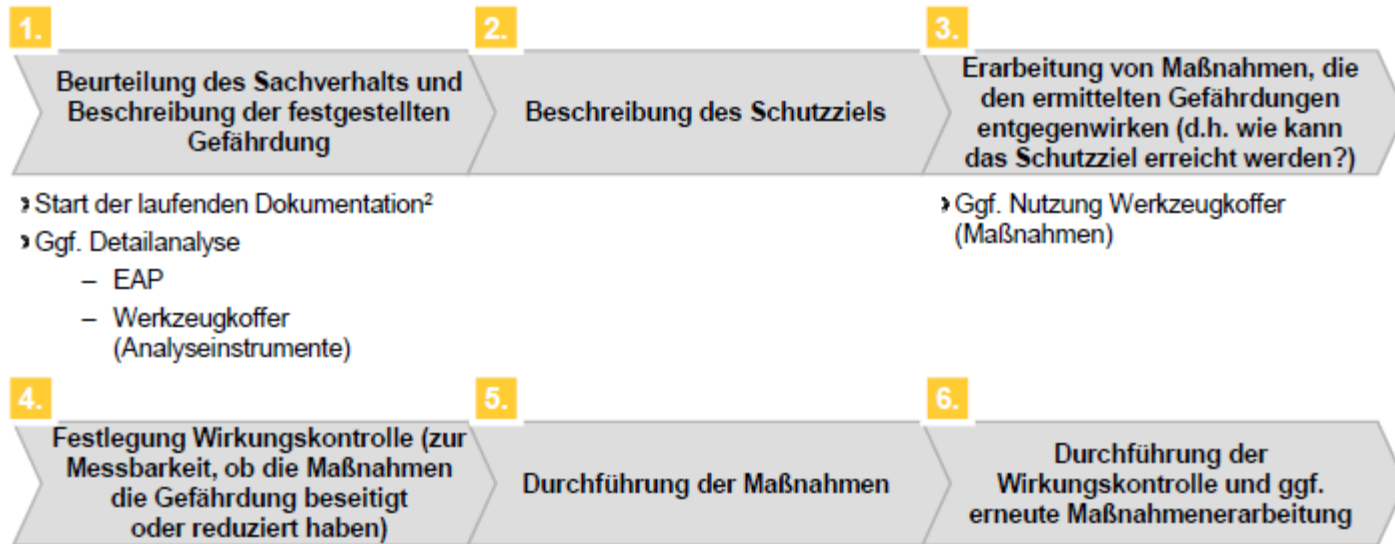
Basis: IT-gestütztes Verfahren mit externen Befragungsinstitut YouGov Deutschland AG

Befragungsverfahren: modifizierter BAAM-Bogen (arbeitswissenschaftlich gesichertes Befragungsverfahren; Bestandteil der Toolbox der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA])

Fragen zu:

- Arbeitsinhalte, Arbeitsumgebung, Arbeitsmittel
- Arbeitsorganisation
- Mitarbeiterführung / sozialen Beziehungen
- Arbeit mit internen und externen Kunden
- Software-Ergonomie
- Vereinbarte Ziele

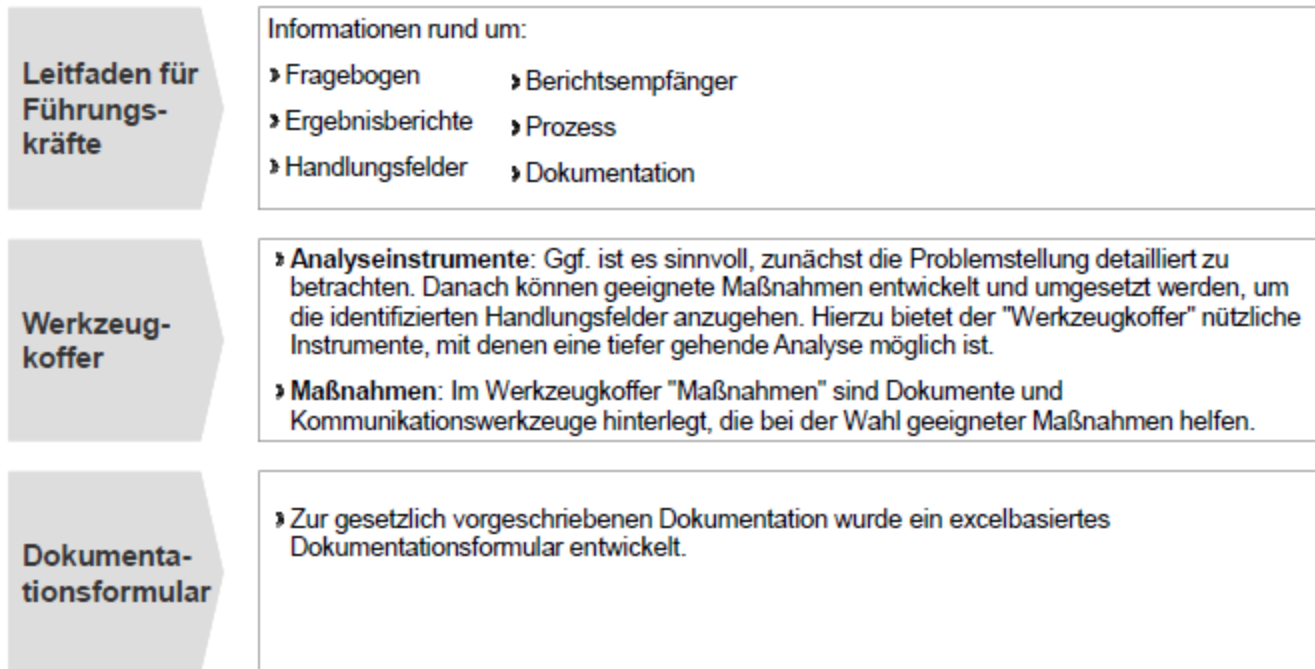
Folgeprozess: weitere Bearbeitung der Gefährdungsbeurteilung liegt in der Verantwortung der Führungskräfte¹



! Hinweis: Mitbestimmung des Betriebsrates im Gesamtprozess beachten!

¹ Dokumentationsformular im Comnet hinterlegt

Unterstützungsmaterialien für die weitere Bearbeitung der regelmäßigen Gefährdungsbeurteilung- Befragung im Überblick



Alle Infos im [Comnet](#) unter Service & Steuerung/Sicherheit/Arbeitssicherheit

Der Fragebogen I

Die **BAAM**[®] Fragebögen - Commerzbank



Angaben zu Person, Arbeitsplatztyp und Tätigkeitsbereichen (betriebsspezifisch B1)

Beurteilung der Arbeitsinhalte (B 2)

Beurteilung der Arbeitsorganisation (B3)

Beurteilung der Mitarbeiterführung / der sozialen Beziehungen (B4)

Beurteilung der Arbeit mit externen und internen Kunden (PD)

Beurteilung der Software-Ergonomie (SE)

Zusatzfragebogen für Führungskräfte

Erfassung gesundheitlicher Beschwerden (B5)

Beurteilung der vereinbarten Ziele (B6)

Offene Fragen: Besonders belastende / entlastende Faktoren (B7)



Der Fragebogen II

Beurteilungsbogen B3: Beurteilung der Arbeitsorganisation

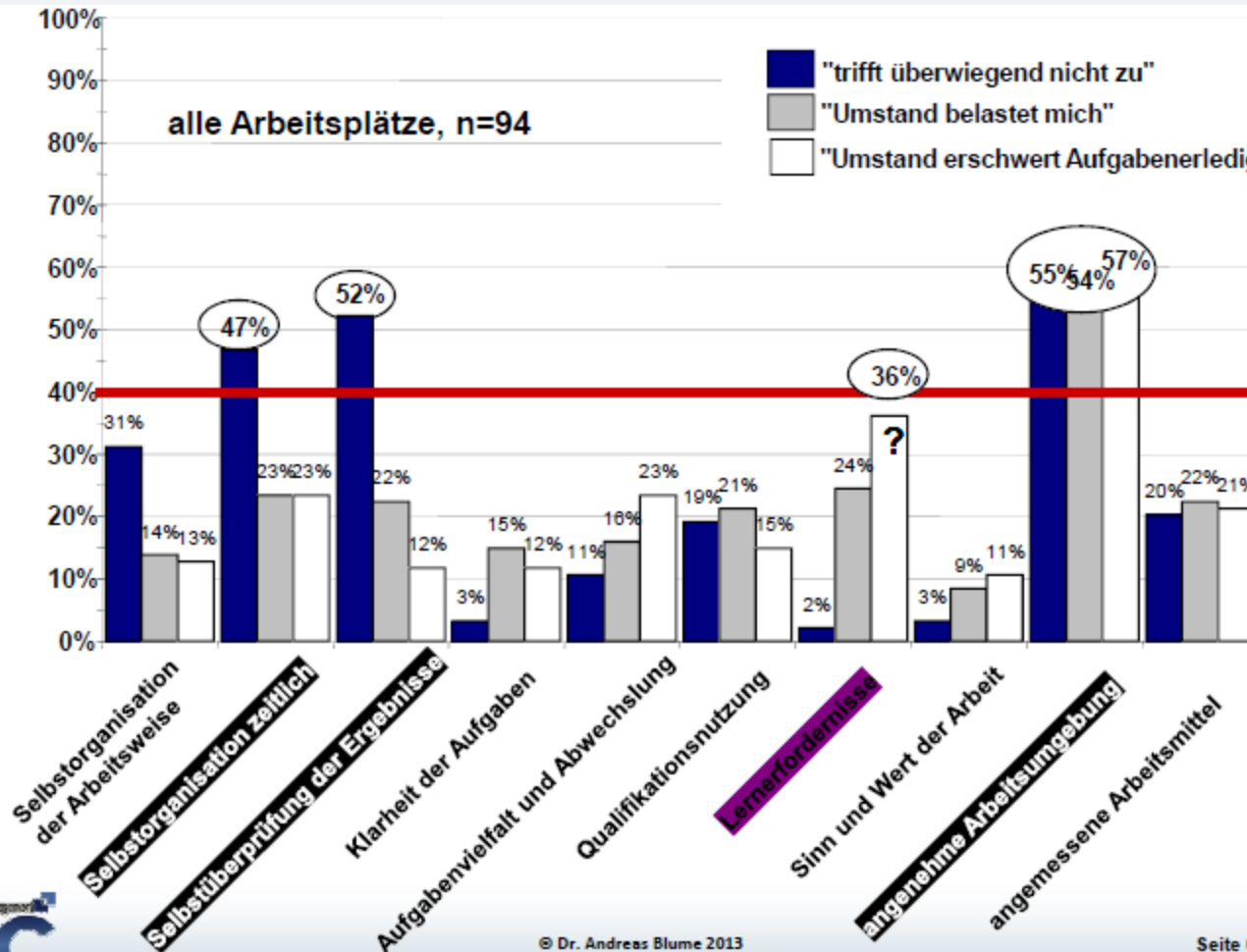
Nr.	Bewertungsmerkmal	A		B		C	
		Trifft überwiegend zu...	Trifft überwiegend nicht zu...	Dieser Umstand belastet mich		Dieser Umstand erschwert die Erfüllung der Aufgaben	
				ja	nein	ja	nein
1	Ich habe während meiner Arbeit regelmäßig direkten Kontakt zu anderen Personen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Bei Bedarf erhalte ich Unterstützung für meine Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Meine Arbeit erfordert die direkte Zusammenarbeit mit Anderen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Bei meiner Arbeit findet die erforderliche Zusammenarbeit statt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Ich erhalte die erforderlichen Rückmeldungen über meine Arbeitsergebnisse (z.B. Termineinhaltung, Qualität, Umsatz, Verbrauch).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Die organisatorischen Abstimmungen innerhalb meines Arbeitsbereichs funktionieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Die organisatorischen Abstimmungen zwischen meinem und anderen Arbeitsbereichen funktionieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sind in meinem Arbeitsbereich klar und eindeutig geregelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Ich werde in erforderlichem Maße für meine Aufgaben weitergebildet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Für meine Aufgabenerfüllung stehen mir die notwendigen Informationen zur Verfügung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Meine Arbeitsaufgaben kann ich störungsfrei bearbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Die Lage und Dauer meiner Arbeitszeit lässt genügend Raum für Privatleben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Meine Arbeit ist so organisiert, dass ständiger Zeitdruck vermieden wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Meine Arbeit ist so organisiert, dass ich meine Aufgaben in der geforderten Qualität erfüllen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Ich habe den Handlungsspielraum, der zur Erfüllung meiner Aufgabe erforderlich ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die Auswertung I

Ergebnisse einer BAAM-Analyse:

B - Bank/ CC


Defizite im Bereich der Arbeitsinhalte, Arbeitsumgebung, Arbeitsmittel (B-2)




Die Auswertung II

Commerzbank Bericht 1 (Entwurf)

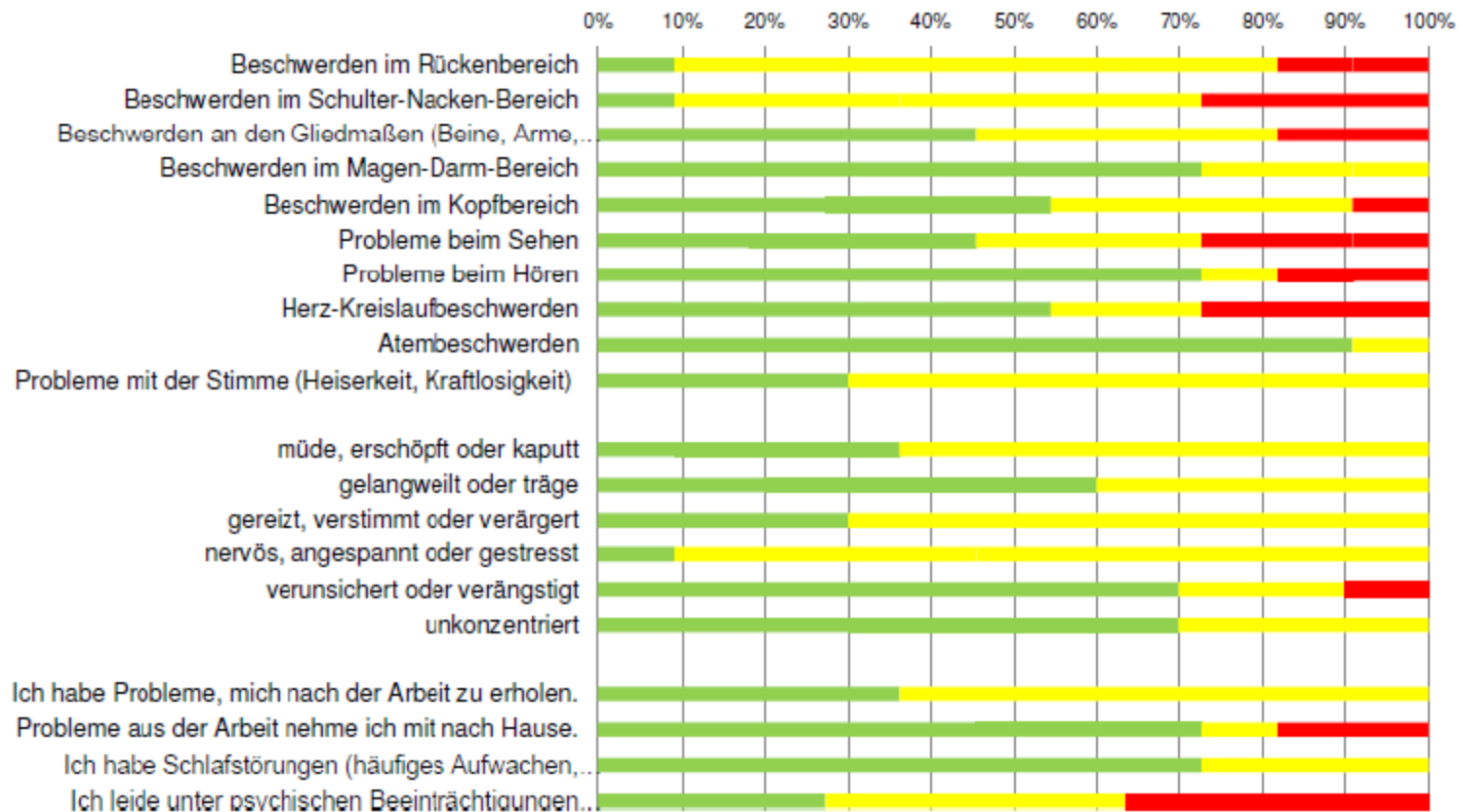
Bewertungsmerkmal	Maximalwert	überreg. Handlungsfeld	A	B	C
			Trifft überwiegend nicht zu	Dieser Umstand belastet mich.	Dieser Umstand erschwert die Erledigung der Aufgaben.
Ich kann meine Arbeit selbstständig planen.	30%				
Ich bestimme selber, wann ich welche Teilaufgabe erledige.	75%				
Ich überprüfe selber die Qualität meiner Arbeitsergebnisse.	60%				
Meine Arbeitsaufgaben sind mir klar.	30%				
Meine Arbeit ist abwechslungsreich.	50%				
Meine Kenntnisse und Fähigkeiten werden in meiner Arbeit gefordert.	55%				
Für meine Arbeit muss ich immer wieder Neues dazulernen.	20%				
Ich weiß um den Sinn meiner Arbeit.	50%				
Die Arbeitsumgebung ist für die Erledigung meiner Aufgaben förderlich gestaltet.	65%				
Für die Erledigung meiner Aufgaben stehen mir effiziente Arbeitsmittel zur Verfügung.	30%				
Über sicherheits- und gesundheitsgerechtes Verhalten am Arbeitsplatz werde ich regelmäßig unterwiesen.	25%				
Die Zahl der Aspekte, die ich bei der Arbeit berücksichtigen muss, ist gut zu bewältigen.	30%				
Die Auswirkungen der Entscheidungen, die ich bei der Arbeit treffen muss, sind mir klar.	51%				
Die Verantwortung für meine Arbeit und deren Auswirkungen kann ich gut tragen.	67%				

 überregionales Handlungsfeld über das Committee GfB an den zuständigen Executive zur Bearbeitung weitergeleitet

 Handlungsfeld

Die Auswertung III

Gesundheitlicher Status einer Filiale 1 (anonym weil < 50 Ma)



Die Auswertung IV

6. Gesundheit in der Region (absolute Zahlen)



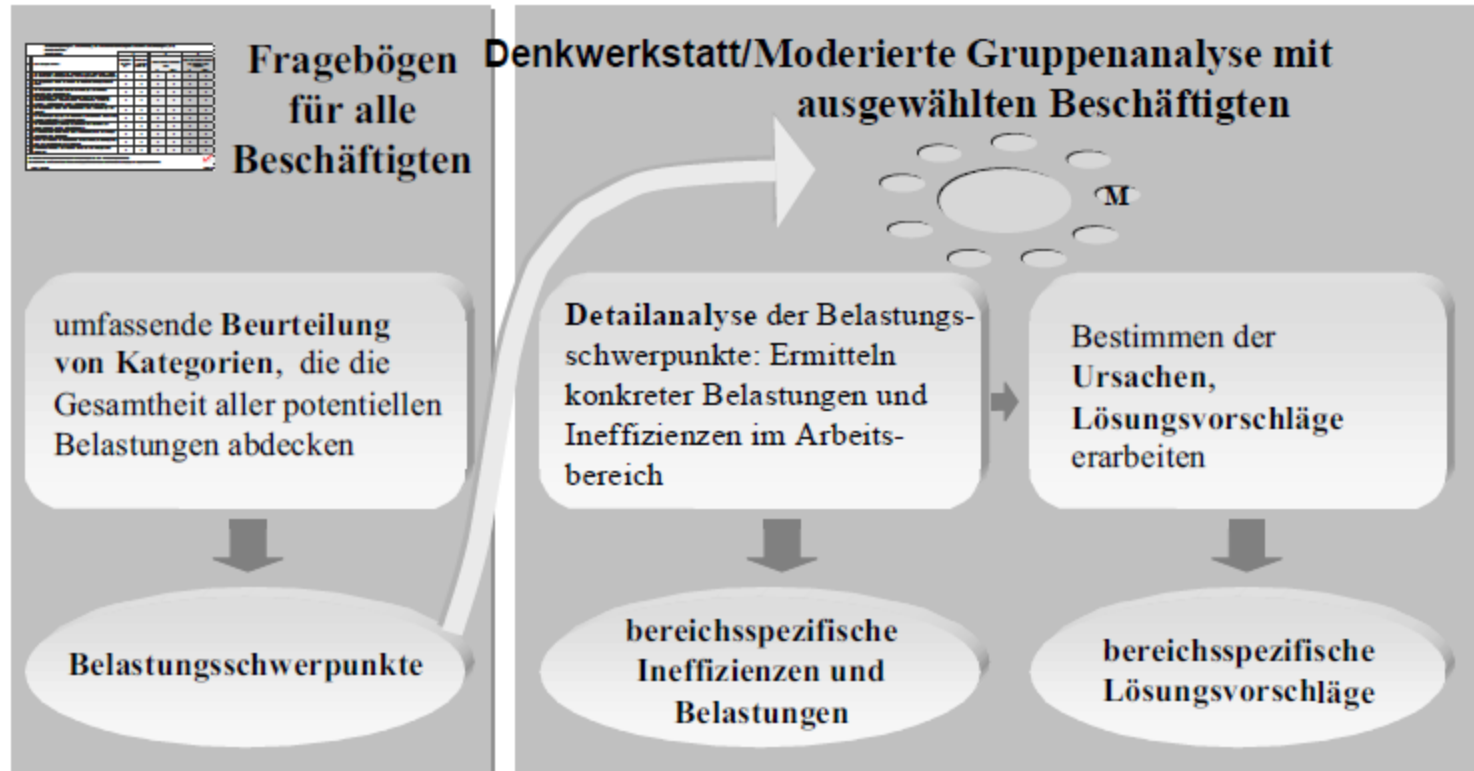
alle Befragten ohne FK, N = 310

	nie	selten/ alle paar Monate	manchma- l/alle paar Wochen	oft/alle paar Tage	immer/ täglich
Beschwerden im Rückenbereich	54 / 0	95 / 37	80 / 44	42 / 29	29 / 22
Beschwerden im Schulter-Nacken-Bereich	40 / 0	64 / 33	82 / 53	76 / 61	41 / 37
Beschwerden an den Gliedmaßen (Beine, Arme, Hände, Füße)	177 / 0	57 / 22	32 / 18	23 / 10	12 / 6
Beschwerden im Magen-Darm-Bereich	147 / 0	75 / 8	42 / 11	30 / 17	6 / 4
Beschwerden im Kopfbereich	54 / 0	67 / 24	95 / 64	72 / 60	9 / 8
Probleme beim Sehen	133 / 1	57 / 32	43 / 29	36 / 32	30 / 24
Probleme beim Hören	208 / 1	38 / 19	23 / 18	15 / 11	16 / 10
Herz-Kreislaufbeschwerden	217 / 1	53 / 5	19 / 8	4 / 2	7 / 3
Atembeschwerden	243 / 2	25 / 0	17 / 5	12 / 8	3 / 3
Probleme mit der Stimme (Heiserkeit, Kraftlosigkeit)	128 / 1	85 / 41	51 / 41	28 / 27	8 / 8
müde, erschöpft oder kaputt	12 / 0	56 / 20	102 / 66	89 / 73	42 / 33
gelangweilt oder träge	119 / 5	82 / 21	55 / 27	34 / 33	10 / 8
gereizt, verstimmt oder verärgert	64 / 3	100 / 44	94 / 61	34 / 30	8 / 7
nervös, angespannt oder gestresst	29 / 0	90 / 46	89 / 61	74 / 59	22 / 19
verunsichert oder verängstigt	192 / 3	67 / 32	31 / 24	6 / 6	5 / 4
unkonzentriert	88 / 1	111 / 28	65 / 33	31 / 25	6 / 5
Ich habe Probleme, mich nach der Arbeit zu erholen.	79 / 1	96 / 36	69 / 35	40 / 22	16 / 13
Probleme aus der Arbeit nehme ich mit nach Hause.	105 / 0	92 / 10	50 / 18	33 / 14	22 / 5
Ich habe Schlafstörungen (häufiges Aufwachen, schlechtes Einschlafen).	196 / 0	43 / 13	43 / 24	9 / 6	10 / 6
Ich leide unter psychischen Beeinträchtigungen (z.B. Depressionen, Angstzustände, Burnout).	127 / 0	59 / 19	54 / 24	26 / 12	35 / 15

Anzahl der MA die an Beschwerden leiden
/
Anzahl der MA die, die Beschwerden auf die Arbeit zurückführen

Die weitere Bearbeitung

Zweiteilige Analyse im BAAM[®]-Verfahren





Die projektbezogene GfB

Vor der Einführung neuer Standards, Arbeitsmittel, Möblierung, Arbeitsumfelder, Prozesse, Produkte, Software etc. oder falls diese wesentlich verändert werden, werden zentral auf Grundlage der Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung Einzelbeurteilungen hinsichtlich der gesundheitlichen Gefährdungen erstellt. Ziel ist dabei die präventive Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Vermeidung von Gefährdungen. Zuständig für die Koordination der entsprechenden Aktivitäten ist der jeweilige Projekt-, Prozess- oder Produktverantwortliche.



Die anlassbezogene GfB

Ergeben sich vor Ort Sachverhalte oder Erkenntnisse hinsichtlich vermuteter Gefährdungen, die eine separate Betrachtung erfordern, haben die vor Ort verantwortlichen Führungskräfte die Möglichkeit, eine anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.

Mitarbeiter haben die Möglichkeit individuell oder als Gruppe eine anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung auszulösen, indem sie (vermutete) Gefährdungen (auch psychische) melden. Gleiches gilt für Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Management Berater, Betriebsärzte, Schwerbehindertenvertreter sowie Betriebsräte.



Zentrales Committee

- Besteht aus
 - Zwei GBR-Mitgliedern
 - Einer/m VertreterIn des GSBV
 - Leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit
 - Leitender Betriebsarzt
 - Bereichsleiter HR
- Hat die überregionalen Aspekte der GfB und regionale Streitfälle zu bearbeiten
- Legt Befragungscohorten fest



Schlussfolgerungen

Wie geht`s weiter?

- Wichtiger Erfolg, sollte unbedingt in mehr Unternehmen eingesetzt werden
- bringt erhebliche Arbeit für HR, Führungskräfte und den Betriebsrat mit sich
- Betriebsrat muss eigene Rolle überdenken



Schlussfolgerungen

Wie geht`s weiter? II

- für die Maßnahmen zur Vertiefung der Analyse stehen nicht genug Mittel zur Verfügung, sowohl finanzieller Art als auch in Hinblick auf personelle Ressourcen
- die projektbezogene GfB bietet dem (G)BR in der Praxis weitere Optionen zur Einflussnahme
- Die „Eskalationsstufe Zentrales Committee“ stellt ggf. ein zusätzliches Druckmittel der BR dar