

Betriebsvereinbarung

zwischen der

Firma

- im folgenden **Firma** genannt –

und dem

Betriebsrat der Firma

- im folgenden **Betriebsrat** genannt –

über

Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung für alle Büro- und Produktionsarbeitsplätze

Zwischen den Betriebsparteien wird zur Ausgestaltung der Gefährdungsanalyse im Rahmen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes nachstehende Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

Mit dieser Betriebsvereinbarung werden die ausfüllungsbedürftigen Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere jene zur qualifizierten Ermittlung und Bewertung von Arbeitsbelastungen sowie die Umsetzung der daraus zu entwickelnden Maßnahmen des Gesundheitsschutzes und zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit, konkretisiert. Damit soll ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess von Arbeitssicherheit sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz installiert und gleichzeitig die Beteiligung der Beschäftigten an der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und den Maßnahmen des Arbeitsschutzes gesichert werden.

Es besteht Einigkeit zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat, dass ein wirksamer, auf Prävention ausgerichteter Arbeits- und Gesundheitsschutz anzustreben ist. Hierbei ist von den allgemeinen Grundsätzen der Arbeitssicherheit, der Arbeitsmedizin, der menschengerechten Gestaltung der Arbeit und den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen auszugehen. Die Betriebsparteien arbeiten vertrauensvoll zusammen, um die Ziele dieser Betriebsvereinbarung zu verwirklichen

Diesen Zielsetzungen dürfen keine rein wirtschaftlichen Überlegungen übergeordnet werden.

Zur besseren Lesbarkeit wurde die männliche Anspracheform gewählt. Sämtliche Inhalte dieser Regelung gelten auch für die Mitarbeiterinnen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im folgenden Mitarbeiter) der **Firma** i.S.v. § 5 Abs. 1 BetrVG.

Ausgenommen sind leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

§ 2 Zielsetzung

Mit dieser Betriebsvereinbarung wird das Arbeitsschutzgesetz betrieblich konkretisiert. Die Betriebsvereinbarung hat das Ziel, den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter bei

der Arbeit zu sichern und zu verbessern. Dies soll dadurch erreicht werden, dass zusätzlich zu den bisherigen Maßnahmen des Arbeitsschutzes, Inhalte und Verfahren bei der Unterweisung (§ 12 ArbSchG) sowie bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (§ 5 ArbSchG, § 3 Bildschirmarbeitsverordnung), der Dokumentation (§ 6 ArbSchG), der Wirksamkeitskontrolle (§ 3 ArbSchG) und der Mitwirkungsrechte und -pflichten der Mitarbeiter (§3, § 15-17 ArbSchG) festgelegt werden und die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen sichergestellt wird.

Psychische Belastungen werden als Gesamtheit aller Einflüsse definiert, die von außen auf die Mitarbeiter am Arbeitsplatz zukommen und einwirken (DIN EN ISO 10075 Teil 1).

Daher stimmen beide Parteien darin überein, Gefährdungsbeurteilungen gemäß Arbeitsschutzgesetz durchzuführen, mit dem Ziel der kontinuierlichen Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsschutzes

§ 3 Betriebliche Organisation

3.1 Bildung eines paritätisch besetzten Analyseteams

Zur Durchführung dieser Betriebsvereinbarung bildet die **Firma** und der Betriebsrat ein paritätisch besetztes Analyseteam. Ziel dieses Ausschusses ist es, partnerschaftlich für die Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung Sorge zu tragen.

Das Analyseteam setzt sich aus zwei Arbeitgebervertretern und zwei Betriebsratsmitgliedern und bei Bedarf, in beratender Funktion der Sicherheitsfachkraft, der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsarztes zusammen.

Seitens der Teampartner sind Ersatzmitglieder zu benennen. Jede Partei des Analyseteams kann jederzeit weitere Personen hinzu ziehen, für einen externen Sachverständigen gilt § 80 Abs. 3 BetrVG.

Die Sicherheitsfachkraft, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsarzt sind auf Grund ihrer beratenden Funktion nicht stimmberechtigt.

Das Analyseteam tagt in der Regel einmal im Monat, bei Bedarf auch häufiger. Es besteht Einlasszwang wenn eine der Betriebsparteien das Analyseteam anruft. Dies sollte zeitnah, möglichst innerhalb max. 2 Wochen geschehen.

3.2 Aufgaben des Analyseteams

Das Analyseteam ist für die Gesamtdurchführung des Gefährdungsbeurteilungsprozesses – also Planung, Durchführung, Delegation, Maßnahmenentwicklung, Fristfestlegung der Maßnahmenumsetzung, Dokumentation und Wirksamkeitskontrolle – zuständig und verantwortlich.

3.3 Sicherheitsfachkraft/Betriebsarzt

Der Zeitaufwand für die Gefährdungsbeurteilung darf nicht zu einer Vernachlässigung der übrigen gesetzlichen Aufgaben der Sicherheitsfachkraft/Betriebsarzt führen.

3.4 Geheimhaltung

Alle Mitglieder des Analyseteams haben gegenüber unbeteiligten Dritten über die Erkenntnisse aus ihrer Tätigkeit Stillschweigen zu wahren

3.5 Beteiligung des Betriebsrats

Der Betriebsrat erhält die Auswertung der Gefährdungsanalyse und -beurteilung. Die Rechte des Betriebsrates bleiben davon unberührt.

§ 4 Verfahrensgrundsätze

Für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung werden folgende Grundsätze vereinbart:

- 1) Die Gefährdungsbeurteilung dient einer ganzheitlichen Beurteilung aller Belastungsmomente an allen Arbeitsplätzen. Sie soll Verbesserungsmöglichkeiten an den Arbeitsplätzen bezüglich der gesundheitlichen Belastungen und Gefährdungen aufzeigen und die gesundheitsschädlichen Einflüsse minimieren bzw. ausschalten helfen.
- 2) Die Gefährdungsbeurteilung wird nicht zu Leistungs- und Verhaltenskontrollen benutzt. Arbeitsrechtliche Maßnahmen infolge von Erkenntnissen der Gefährdungsanalyse sind ausgeschlossen.

§ 5 Phasen der Gefährdungsanalyse und -beurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung umfasst die drei Schritte der Ermittlung, Bewertung und Maßnahmenentwicklung.

Es erfolgt eine Unterrichtung der Mitarbeiter über die Gefährdungsbeurteilung und das verwendete Verfahren.

5.1 Datenerhebung

Die Datenerhebung besteht aus einer Erfassung der physischen Gefährdungen des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen (a) sowie der Erfassung der psychischen Gefährdungen am Arbeitsplatz (b, c)

a) Physische Gefährdungsbeurteilungen:

Datenerhebung mittels jährlicher Begehungen anhand der Checklisten zur arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilung (Anlage 2).

b) Psychische Gefährdungen (Grobanalyse):

Definition Psychische Belastung:

Psychische Belastung ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.

Definition Psychische Fehlbelastung:

Mit psychischen Fehlbelastungen sind Anforderungen und Belastungen gemeint, die in ihrer Ausprägung bei Beschäftigten zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen können.

- Die Datenerhebung erfolgt durch Befragen der Mitarbeiter (Grobanalyse) anhand des Fragebogens zu den Arbeitsbedingungen (Anlage 1).
- Die Befragung wird auf Basis einer freiwilligen, orientierenden Befragung anonym durchgeführt.
- Die Befragung sollte erstmalig nach 2 Jahren wiederholt werden. Das Analyseteam soll im 2-jährigen Rhythmus über die Notwendigkeit einer erneuten Befragung entscheiden.

c) Psychische Gefährdungen (Feinanalyse):

Das Analyseteam hat die Möglichkeit, jederzeit Feinanalysen festzulegen, das können sein:

1. Kleingruppengespräche
2. Gesundheitszirkel
3. Expertenverfahren
4. Ggf. weitere Verfahren

d) Erstellen ergänzender Dokumentationen gem. Beschluss des Analyseteams (z.B. Begehungsprotokoll etc.)

5.2 Datenauswertung und -weiterleitung

Die Auswertung geschieht durch einen externen Sachverständigen. Dieser leitet die Ergebnisse der Befragung in Form einer Präsentation an das Analyseteam und die GL weiter.

§ 6 Dokumentation

Das Analyseteam hat alle erforderlichen Unterlagen der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes, das Ergebnis ihrer Überprüfung und die Sitzungen des Analyseteams zu dokumentieren (Protokoll). Die Dokumentationen sind im Unternehmen mindestens 10 Jahre aufzubewahren.

Bei Ausscheiden eines Mitarbeiters oder danach, sind diesem alle auf seinen Arbeitsplatz bezogenen Dokumentationen auf Verlangen in Kopie auszuhändigen.

§ 7 Unterweisung

Vor der Durchführung der Befragung zur psychischen Gefährdungsbeurteilung erhalten die Mitarbeiter eine Vorabinformation zur Gefährdungsbeurteilung – möglichst schriftlich – mit folgenden Inhalten:

Angabe des zu untersuchenden Bereichs

- Beginn und zeitlicher Ablauf

- Darstellung der Ziele und der angewendeten Methoden
- Dokumentation der datenschutzrechtlichen Regelungen
- Mitteilung der Ergebnisse der Befragung an die Mitarbeiter

§ 8 Qualifizierung

Die mit der Gefährdungsbeurteilung befassten Mitarbeiter und die beauftragten Betriebsratsmitglieder sind vor der Durchführung zu qualifizieren sowie für die Schulung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung im erforderlichen Umfang von ihren sonstigen Aufgaben freizustellen. Den Qualifizierungsbedarf bestimmt das Analyseteam gemeinsam.

§ 9 Meinungsverschiedenheiten

9.1 Die Entscheidungen des Analyseteams werden einvernehmlich getroffen. Stimmberechtigt sind insoweit nur die von der **Firma** und vom Betriebsrat in das Analyseteam entsandten Mitglieder.

9.2 Kommt es im Analyseteam zu keiner Einigung, so wird das Analyseteam erweitert. Hierbei nehmen ein Mitglied der Geschäftsleitung einerseits und der Betriebsratsvorsitzende andererseits als weitere stimmberechtigte Mitglieder des Analyseteams an der weiteren Entscheidungsfindung teil (erweitertes Analyseteam). Gleiches gilt wenn eine Entscheidung auf der Ebene des Analyseteams mangels entsprechender Entscheidungsbefugnisse, insbesondere fehlender Entscheidungskompetenz, nicht getroffen werden kann. Kann auch im erweiterten Analyseteam keine Einigung erzielt werden, so kann die Einigungsstelle nach Maßgabe des § 76 BetrVG angerufen werden. Das erweiterte Analyseteam sollte innerhalb von 2 Wochen zusammenkommen.

9.3 Auch im Übrigen kann bei Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten, die mit der Anwendung und Durchführung dieser Betriebsvereinbarung zusammenhängen, die Einigungsstelle nach Maßgabe des § 76 BetrVG angerufen werden. Beide Seiten unterwerfen sich hiermit im Falle des § 76 Abs. 6 BetrVG im Voraus einem Spruch der Einigungsstelle.

§ 10 Inkrafttreten, Kündigung und Nachwirkung

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden und wirkt bis zum Inkrafttreten einer geänderten oder neuen Fassung nach.

Sollten Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit später verlieren, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen der Betriebsvereinbarung nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmungen treffen Betriebsrat und Geschäftsleitung einvernehmliche und rechtsgültige Regelungen.

Nürnberg, den 08.11.2016

Die Firma

Der Betriebsrat

Anlagen

Anlage 1: Frage-/Antwortbogen zur Gefährdungsanalyse von psychischen Belastungen
Anlage 2: Physische Gefährdungsbeurteilung gemäß Checklisten im Firmen-Netzwerk

Anlagen sind Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.