

Ergänzung zur Betriebsvereinbarung 4a/2008: Konkretisierung des Punktes „4.2 - Psychische Gefährdungen“

Präambel

Diese ergänzende Betriebsvereinbarung soll die Ermittlung und Bewertung psychischer Belastungen, die zu Fehlbelastungen führen können, im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen an den Arbeitsplätzen sowie geeignete Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter regeln.

Mit dieser Betriebsvereinbarung werden die ausfüllungspflichtigen Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes zur psychischen Belastung betrieblich umgesetzt.

Geschäftsführung und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass eine erfolgreiche Gefährdungsbeurteilung nur unter Beteiligung der Beschäftigten mit einer anschließenden Wirksamkeitskontrolle möglich ist.

Definitionen:

Psychische Belastung

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

Psychische Fehlbelastung

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

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

1. Organisatorischer Rahmen

Bildung eines Gemeinsamen Ausschusses

Es wird ein paritätischer Gemeinsamer Ausschuss gebildet, welcher die Planung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung koordiniert, sowie über die daraus resultierenden notwendigen Maßnahmen berät und deren Umsetzung überwacht.

Der Gemeinsame Ausschuss setzt sich aus zwei Vertretern des Betriebsrates und zwei Vertretern der Geschäftsführung zusammen. Es sind jeweils Stellvertreter zu benennen.

Nicht stimmberechtigte Mitglieder, die auch auf Zeit dem Gemeinsamen Ausschuss mit beratender Funktion angehören können, werden vom Gemeinsamen Ausschuss benannt wie z.B. die Jugendvertretung, die Sicherheitsbeauftragten, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Vertreter der Schwerbehinderten, der Betriebsarzt sowie externe Sachverständige.

Die Entscheidungen des Gemeinsamen Ausschusses sind nur bei Einstimmigkeit gültig. Erfolgt keine Einigung sind für die betreffende Angelegenheit der Vorsitzende des Betriebsrats bzw. dessen Stellvertreter und der Geschäftsführer bzw. dessen Stellvertreter hinzuzuziehen. Erfolgt hier keine Einigung, kann jede Partei die Einigungsstelle anrufen.

Zu den Aufgaben des Gemeinsamen Ausschusses zählen:

- a. die Erarbeitung und Festlegung anzuwendender Methoden (wie unter 2. beschrieben) und Tools für die Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung
- b. die Festlegung von Zeitplan, Gruppenbildung und z.B. Pilotbereichen bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
- c. die Erarbeitung eines Informationskonzepts als motivierende Aufforderung zur Beteiligung der Mitarbeiter
- d. die Veranlassung der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen
- e. die Bewertung der erhaltenen Ergebnisse hinsichtlich möglicher Fehlbelastungen
- f. die Veranlassung der Festlegung, Durchführung, Verfolgung und Überwachung der Maßnahmen zur Reduzierung möglicher Fehlbelastungen
- g. die Veranlassung der Festlegung von Feinanalysen wie z.B. Einzel- oder Vor-Ort-Untersuchungen, Beobachtungsstudien, Interviews, Workshops, Führungskräftebeurteilungen
- h. die Veranlassung der Festlegung, Durchführung, Verfolgung und Überwachung der Wirksamkeitskontrollen bzw. deren Durchführung
- i. die Sicherstellung der Berücksichtigung von Vorschlägen der Mitarbeiter
- j. die Festlegung von Schulungsmaßnahmen für Beteiligte
- k. die Zusammenarbeit mit einem möglichen Betrieblichen Gesundheits-Management, insbesondere bei der Abstimmung hinsichtlich präventiver und begleitender Maßnahmen zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter

2. Methoden der Erhebung möglicher Belastungen

Die Gefährdungsbeurteilung wird wesentlich über Befragungen, Beobachtungen und Gespräche durchgeführt.

Im Folgenden werden einzelne Verfahren kurz beschrieben.

2.1 Fragebogen - Grobanalyse

Die Ermittlung von psychischen Belastungen im Betrieb und in Einzelbereichen des Betriebes erfolgt über eine Fragebogenerhebung (Anhang „Fragebogen“). Mit dem Fragebogen soll eine umfassende Grobanalyse als orientierendes Verfahren erreicht werden.

Die Erhebungen werden alle zwei Jahre durchgeführt. Die Fragen sollen über die Jahre weitgehend gleich lauten, allerdings müssen die Fragen an sich verändernde Umstände im Unternehmen angepasst werden.

Die Teilnahme an der Befragung erfolgt freiwillig und anonym.

Die Auswertung des Fragebogens erfolgt in anonymisierter Form, die jeden Rückschluss auf Einzelpersonen ausschließt. Die Auswertung wird der Geschäftsführung und dem Betriebsrat zur Verfügung gestellt. Die Bewertung bzw. Beurteilung der Ergebnisse erfolgt im Gemeinsamen Ausschuss.

2.2 Teamrunden - Feinanalyse

Im Rahmen von regelmäßig stattfindenden Abteilungsversammlungen wird einmal im Jahr ein moderiertes Verfahren zur Ermittlung von psychischen Belastungen als Feinanalyse durchgeführt. Ebenso werden diese Teamrunden zur Ermittlung der individuellen Gefährdungen der Führungskräfte z.B. eines Bereiches einmal im Jahr durchgeführt. Zusätzlich können die Feinanalysen in Gruppen und Teams durchgeführt werden.

Inhalte der Feinanalyse sind:

- a. die Analyse des Aufgabenumfeldes und Erfassung psychischer Belastungen
- b. die Erarbeitung von Vorschlägen zur Vermeidung oder Minderung von möglichen Fehlbelastungen
- c. Festlegung von Maßnahmen
- d. die Dokumentation und Weiterverfolgung der Punkte durch die zuständige Führungskraft bzw. den Gemeinsamen Ausschuss
- e. die Durchführung von Wirksamkeitskontrollen

Das Team kann sich einen Sprecher wählen, der die Versammlung moderiert.

Die Ergebnisse der Teamrunden (siehe Punkte a.- e.) sind in einem Protokoll zu dokumentieren und dem Gemeinsamen Ausschuss vorzulegen.

Zu den Versammlungen kann ein Mitglied des Gemeinsamen Ausschusses oder ein Mitglied des Betriebsrates hinzugezogen werden.

Anhang: „Handlungsempfehlung zum Ablauf der Teamrunden“

2.3 Individuelle Verfahren

Ergibt sich bei der Analyse der vorliegenden Ergebnisse des Fragebogens, der Teamrunden oder durch sonstige Indikatoren die Notwendigkeit in einem bestimmten Bereich Gruppen- oder Einzelmaßnahmen durchzuführen, werden durch den Gemeinsamen Ausschuss gezielt Maßnahmen festgelegt.

3. Die Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung muss folgende Themenbereiche zu psychischen Belastungen berücksichtigen:

- Allgemeine Arbeitsanforderungen
- Organisation
- Perspektiven am Arbeitsplatz
- Handlungsspielraum
- Soziales Klima am Arbeitsplatz
- Führungsverhalten
- Gesundheitliche Störungen
- Räumliche Verhältnisse / Arbeitsplatzgestaltung
- Umgang mit Arbeitsfehlern

4. Anlassbezogene Personalplanung

Wenn die Gefährdungsbeurteilungen ergeben, dass Unterkapazität bzw. Personalmangel oder Veränderungen der Arbeitsaufgaben wesentliche Gründe für die Fehlbelastungen sind, fordert der Gemeinsame Ausschuss die Geschäftsführung auf, den Betriebsrat über seine Personalbedarfsplanung zu unterrichten. Der Gemeinsame Ausschuss hat dabei auf Faktoren wie z.B. die Altersstruktur, das Ausscheiden von Mitarbeitern, eine Häufung von Krankheitsfällen und die Versetzung von Mitarbeitern zu achten.

5. Bildungsanspruch

Durch Schulung bzw. Übungen sollen Methoden für Mitarbeiter und Führungskräfte erlernt und vermittelt werden, wie Fehlbelastungen und Anzeichen von Erkrankungen erkannt werden und wie mit kritischen Belastungssituationen, z.B. Stresssituationen umgegangen werden kann.

Die jährlichen Fortbildungsplanungen sollen diese Aspekte aufnehmen, bei Bedarf werden Ad- hoc- Kurse angeboten.

6. Schutz der Persönlichkeit

6.1 Datenschutz

Die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und andere einschlägige Rechtsnormen sind einzuhalten.

Werden Beschäftigtendaten im Rahmen der Auftragsdatenverarbeitung nach §11 BDSG oder durch Übermittlung an andere Stellen (auch konzernverbundene Unternehmen) weitergegeben so ist vertraglich sicherzustellen, dass die Regelungen des BDSG eingehalten werden.

6.2 Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle nach Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von Mitarbeitern durch Anwendung dieser Betriebsvereinbarung wird ausgeschlossen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach BetrVG werden durch diese Betriebsvereinbarung nicht berührt.

6.3 Arbeitsrechtliche Auswirkung

Es können keine unmittelbaren arbeitsrechtlichen Konsequenzen nach BetrVG für Mitarbeiter durch Anwendung dieser Betriebsvereinbarung erwirkt werden.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach BetrVG werden durch diese Betriebsvereinbarung nicht berührt.

7. Überprüfung der Verfahren

Frühestens zwei Jahre nach in Inkrafttreten werden der Gemeinsamen Ausschuss, der Betriebsrat und die Geschäftsführung die Ergebnisse und Erfahrungen aus und entscheiden, ob die Regelungen dauerhaft weiter gelten, geändert werden, oder andere Verfahren zur Anwendung kommen sollen.

8. Inkrafttreten und Kündigung

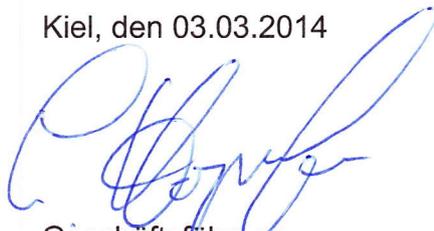
Die Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Die Betriebsvereinbarung kann beidseitig mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Jahresende, erstmalig zum 31.12.2016, gekündigt werden.

Die Betriebsvereinbarung bleibt nach einer Kündigung solange in Kraft bis sie durch eine neue Regelung zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat ersetzt wird.

Die eventuelle Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung berührt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Kiel, den 03.03.2014



Geschäftsführung



Betriebsrat