

4. Entwurf »Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung«

Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG einschließlich der Erfassung psychischer Belastungen an den Arbeitsplätzen zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat der
wird folgende Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG einschließlich der Erfassung psychischer Belastungen geschlossen

Präambel

Diese Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG einschließlich der Erfassung psychischer Belastungen soll die Ermittlung und Bewertung von Gesundheitsgefährdungen an den Arbeitsplätzen sowie geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter/innen regeln. Grundlage hierfür sind die vom Gesetzgeber vorgegebenen Rahmenvorschriften des Arbeitsschutzgesetzes mit der Leitlinie der menschengerechten Arbeitsgestaltung nach § 2 ArbSchG.

Beide Parteien stimmen darüber überein, dass eine erfolgreiche Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes sowohl im Interesse des Unternehmens als auch der Beschäftigten liegt. Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass die Gefährdungsbeurteilung den Bereich psychischer Belastungen einschließt und eine erfolgreiche Gefährdungsbeurteilung nur unter Beteiligung der Beschäftigten mit einer anschließenden Erfolgskontrolle möglich ist.

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist die kontinuierliche Verbesserung von Arbeitssicherheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten sowie deren Beteiligung an der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen einschließlich psychischer Fehlbelastungen und an Maßnahmen des Gesundheitsschutzes. Dieser Zielsetzung einer menschengerechten Arbeitsgestaltung dürfen laut EU-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG keine rein wirtschaftlichen Überlegungen übergeordnet werden. Diese Betriebsvereinbarung anerkennt die Anforderung nach menschengerechter Gestaltung der Arbeit entsprechend § 2 ArbSchG. Unter menschengerechter Gestaltung der Arbeit ist die Vermeidung bzw. Minderung von im Zusammenhang mit der Arbeit stehenden gesundheitlichen Fehlbelastungen oder Beeinträchtigungen und die Förderung des Wohlbefindens entsprechend ISO 9241 zu verstehen. Hinsichtlich der Definition psychischer Fehlbelastungen gelten die Ausführungen der DIN EN ISO-Norm 10075-1. Hinsichtlich der Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen gelten die Ausführungen der ISO-Norm 9241-2:1992 – Anforderungen an die Arbeitsaufgaben und der DIN EN ISO 10075-2.

§ 1 Räumlicher und persönlicher Geltungsbereich

Der Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung erfasst alle Arbeitsplätze der Er gilt für alle Beschäftigten gemäß § 2 Abs. 2 ArbSchG einschließlich der Auszubildenden, Aushilfen und Leiharbeiter/innen. Ausgenommen sind die leitenden Angestellten gem. § 5 Abs. 3, 4 BetrVG.

§ 2 Sachlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung umfasst die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und der nachgeordneten Verordnungen zur Ermittlung und Beurteilung der arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken, die Gesundheitsunterweisung der Beschäftigten, Festlegung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes, die Überprüfung ihrer Wirksamkeit sowie ihrer Dokumentation.

§ 3 Organisation der Gefährdungsbeurteilung/Beurteilungsteam

Zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung wird ein innerbetriebliches Beurteilungsteam gegründet. Dieses Beurteilungsteam setzt sich zusammen aus:

- einem Vertreter der Geschäftsleitung (GL)
- der Sicherheitsfachkraft
- dem Sicherheitsingenieur
- 3 Vertretern des Betriebsrats (BR)
- dem Betriebsarzt (bei Bedarf)
- ...

Außerdem können sowohl einzelne Mitarbeiter wie externe Berater gegebenenfalls als nichtstimmberichtigte Mitglieder hinzugezogen werden. Über das Hinzuziehen eines externen Beraters entscheidet bei Antrag durch Vertreter des Betriebsrates sowie des Schwerbehinderten-Obmanns der Betriebsrat, im anderen Fall die Beauftragten des Arbeitgebers.

Im Rahmen der Organisation des Arbeitsschutzes trägt der Arbeitgeber der Anforderung von § 3 ArbSchG Rechnung, die Führungsfunktionen in den Arbeitsschutz einzubinden.

§ 4 Aufgaben des Beurteilungsteams

Zu den Aufgaben des Beurteilungsteams zählen:

1. die Konzeption der Information der Beschäftigten zur Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung und die Unterstützung der Vorgesetzten bei der Durchführung der Unterweisungen (§ 12 ArbSchG),
2. Festlegung von Zeitplan, Gruppenbildung und Pilotbereichen bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
3. die Durchführung bzw. Überwachung der Ermittlung von Gesundheitsrisiken für Beschäftigte (§ 5 ArbSchG) unter Berücksichtigung der
4. die Bewertung der erhaltenen Ergebnisse der Ermittlung der Gesundheitsrisiken,
5. die Festlegung von Feinanalysen wie Einzel- oder Vorortuntersuchungen, Beobachtungsstudien, Interviews, Workshops etc.
6. die Festlegung der durchzuführenden Maßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung und deren zeitliche Umsetzung gemäß § 5 ArbSchG,
7. die Klärung von Dokumentationsfragen gemäß § 6 ArbSchG,
8. die Überprüfung der Wirksamkeitskontrolle gemäß § 3 ArbSchG,
9. die Behandlung von Vorschlägen der Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterinnen gemäß § 17 ArbSchG sowie
10. die Klärung von Meinungsverschiedenheiten.

§ 5 Unterweisung, Unterrichtung, Information zur Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung

Die Arbeitnehmer/innen sind gemäß § 12 ArbSchG über die Vorschriften der Arbeitssicherheit und Ergonomie, über die Vermeidung von psychischen Fehlbelastungen und über die gesundheitsgerechte Durchführung ihrer Tätigkeiten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit zu unterweisen. Die Beschäftigten werden in dieser Unterweisung auch dahingehend qualifiziert, ihre Beteiligungsrechte aus den §§ 15–17 ArbSchG wahrzunehmen.

Die Unterweisung ist jährlich zu wiederholen und muss sich an die sich ändernden Begebenheiten (z.B. Veränderung der Gefahrenlage, Veränderung im Arbeitsbereich, Versetzung etc.) anpassen. Dabei wird zwischen Erst- und aufgabenbezogenen Unterweisungen sowie der Information zur Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung unterschieden.

Kommt ein Vorgesetzter seiner Pflicht der Unterweisung seiner Mitarbeiter nicht nach, so kann dies zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

§ 6 Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung dient dem Zweck, Belastungen und Beeinträchtigungen an allen Arbeitsplätzen arbeitsplatzbezogen zu ermitteln, die Gesamtbelastung durch deren Zusammenwirken festzustellen und präventive Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Minimierung der Fehlbelastungen zu erarbeiten. Unter Gefährdungen versteht man die Quelle eines arbeitsbedingten Unfalls oder einer arbeitsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigung. Gefährdungen umfassen auch Belastungen, die negative Belastungsfolgen hervorrufen können.

Die Gefährdungsbeurteilung umfasst die Schritte:

- Ermittlung des Ist-Zustandes arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken
- Bewertung des Arbeitsplatzes und der von ihm ausgehenden Gefährdungen
- Vergleich Ist-Zustand/Soll-Zustand
- Maßnahmenableitung zur Erreichung des Soll-Zustandes.

Der Soll-Zustand besteht in der Ableitung aus normierten Schutzziele, dem Stand der Technik und der Arbeitswissenschaften sowie gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und bewährten Pra-

xislösungen. Bei neuen arbeitstechnischen, arbeitswissenschaftlichen oder arbeitsmedizinischen Erkenntnissen werden die Erhebungsmethoden angepasst bzw. neue Verfahren entwickelt und eingesetzt.

§ 6.1 Methoden und Instrumente/Technischer Arbeitsschutz

Die Ermittlung der Maßnahmen zum Technischen Arbeitsschutz/Arbeitsicherheit/Ergonomie erfolgt durch Begehungen, Auswertung der wöchentlichen Zusammenkünfte der Sicherheitsbeauftragten, Arbeitsplatzbeobachtung, Einsichtnahmen in Unterlagen und ggf. durchzuführenden Feinanalysen (Einzel- oder Gruppenbefragungen, Interviews, Einzelgespräche u.a.).

Zur Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG werden bezogen auf den technischen Arbeitsschutz folgende Verfahren eingesetzt:

- Zur technischen Beurteilung im Rahmen der Verordnungen (ArbStättV, BildSchArbV, GefStoffV, StrahlenSchV, BenutzerV, BetrSich VO usw.) werden vorhandene Erhebungsbögen (Checklisten) für das Beurteilungsteam benutzt, die in Anhang I der BV aufgeführt werden

§ 6.2 Methoden und Instrumente/Psychische Fehlbelastungen

Die Ermittlung der psychischen Belastungen erfolgt durch den Start-Fragebogen, der im Anhang II der BV aufgeführt wird.

Über den Einsatz dieser oder eines vergleichbaren Fragebögen im Bereich orientierender Verfahren entscheidet je nach betrieblichen Gegebenheiten das Analyseteam, das das Erhebungsinstrument entsprechend dieser Gegebenheiten anpassen kann. Die Teilnahme an der Befragung erfolgt freiwillig und anonym ohne Angabe des Namens. Ebenso erfolgt die statistische Auswertung des Fragebogens in anonymisierter Form, die jeden Rückschluss auf Einzelpersonen ausschließen muss. Bei einer weitergehenden statistischen Auswertung nach Werksbereichen, Tätigkeiten, Abteilungen oder ähnlichen arbeitsbezogenen Merkmalen, ist bei der Auswertung im oben genannten Sinn sicherzustellen, dass die Auswertungseinheiten so gewählt werden, dass kein Rückbezug auf Personen möglich ist. Gegebenfalls sind hierzu Auswertungseinheiten mit einer geringen Anzahl Befragter in größere Einheiten zusammenzufassen. Die Vorschriften des Datenschutzes sind einzuhalten.

Mit dem Fragebogen soll eine umfassende Grobanalyse erreicht werden. Über anschließend durchzuführende Feinanalysen (Einzel- oder Gruppenbefragungen, Beobachtungsstudien, Interviews, Einzelgesprächen, Vor-Ort-Analyse, Workshops u.a.) entscheidet das Analyseteam. Generell werden die Ergebnisse der Befragung in ausgewählten Bereichen im Rahmen einer Vor-Ort-Analyse überprüft. Deren Ergebnisse werden in entsprechenden Checklisten festgehalten, die in Anlage III der BV aufgeführt sind.

§ 7 Maßnahmenableitung

Die auf Basis der in § 6 vom Analyseteam abzuleitenden Maßnahmen richten sich nach den jeweils geltenden Gesetzen und Vorschriften, den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und den daraus anerkannten und bewährten Lösungen. Als Grundlage bei der Ableitung von Maßnahmen dient insbesondere § 2 Arbeitsschutzgesetz mit seiner Anforderung der menschengerechten Gestaltung der Arbeit in Zusammenhang mit den Inhalten der ISO 9241-2: 1992 sowie der in der DIN-EN-ISO-Norm 10075-2 enthaltenen Gestaltungsvorschläge.

§ 8 Zeitpunkt der Beurteilungen/Wirksamkeitskontrolle/Dokumentation

Die Gefährdungsbeurteilung ist regelmäßig zu wiederholen. Im Bereich der Arbeitssicherheit/Ergonomie erfolgt dies mindestens in jährlichem Turnus. Der Fragebogen zu psychischen Fehlbelastungen wird in spätestens dreijährigem Turnus durchgeführt.

Die Ergebnisse der Gefährdungsermittlung nach § 6 der BV sowie die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und der Maßnahmenableitung nach § 7 der BV sind als Basis einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen nach den Maßgaben von § 6 ArbSchG zu dokumentieren. Ebenfalls zu dokumentieren sind die Ergebnisse der Wirksamkeitskontrolle. Die Dokumentation wird fortgeschrieben, ohne alte Daten zu überschreiben bzw. zu löschen. Der BR erhält ein Exemplar der jeweils fortgeschriebenen Dokumentation.

§ 9 Umsetzung

Mitbestimmungsrechte des BR werden durch diese Betriebsvereinbarung nicht beschränkt. Die GL berät mit dem Betriebsrat auf Grundlage der vom Beurteilungsteam abgeleiteten Maßnahmen über Prioritäten sowie über einen Zeitplan zur Umsetzung der Maßnahmen. Kann eine Einigung über Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nicht erzielt werden, richtet sich die Zuständigkeit der Einigungsstelle nach den gesetzlichen Vorschriften, insbesondere § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in Verbindung mit § 76 BetrVG.

§ 10 Information/Qualifizierung/Sachverständige

Die Geschäftsleitung der sorgt dafür, dass die für die Umsetzung der Betriebsvereinbarung verantwortlichen Personen ausreichende Kenntnisse über den neuesten Stand der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit unter Berücksichtigung der im Unternehmen vorkommenden Gefährdungen und Risiken besitzen bzw. erwerben.

Das Analyseteam ermittelt den Qualifizierungsbedarf seiner Mitglieder und überwacht die Teilnahme der von ihr festgelegten Qualifizierungen.

Die Rechte der Mitglieder des BR zur Teilnahme an entsprechenden Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG bleiben unberührt.

Falls erforderlich ist der BR berechtigt, zur Erfüllung seiner Aufgaben aus dieser BV nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber geeignete Sachverständige seiner Wahl hinzuziehen.

§ 11 In-Kraft-Treten und Kündigung

(...)

Anlagen

- I: technischer Arbeitsschutz/Checklisten
- II: Start-Fragebogen
- III: Checklisten Vor-Ort-Analyse psychischer Belastungen