

**Zwischen der Geschäftsführung aller deutschen Gesellschaften des
XXXXX Konzerns
und dem Gesamtbetriebsrat**

**wird folgende Gesamtbetriebsvereinbarung
zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilungen**

geschlossen:

Präambel

Ziel dieser Gesamtbetriebsvereinbarung ist die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitssicherheit, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die Unterweisung der Beschäftigten sowie deren Beteiligung an der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und den daraus resultierenden Maßnahmen.

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 mit einschließt und eine erfolgreiche Gefährdungsbeurteilung nur unter Beteiligung der Beschäftigten mit einer anschließenden Erfolgskontrolle möglich ist. Dabei sollen alle betrieblichen Einflussfaktoren auf die Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers betrachtet werden.

In dieser Vereinbarung werden die Grundsätze zur Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz (§ 5 ArbSchG), die Unterweisung (nach § 12 ArbSchG) sowie vor allem die Methoden und Instrumente der Durchführung festgelegt (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG).

Der Betriebsrat kann im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte Vorschläge zur Beseitigung der festgestellten Mängel machen und Maßnahmen zur Umsetzung verlangen.

1. Begriffsbestimmungen

Unter Gefährdungsbeurteilung ist das Ermitteln von Gefährdungen und Belastungen an den Arbeitsplätzen und das Bewerten der festgestellten Gefährdungen und Belastungen zu verstehen (§ 5 ArbSchG, § 3 BildscharbV). Psychische Belastungen werden als Gesamtheit aller Einflüsse definiert, die von außen auf die Beschäftigten zukommen und einwirken (DIN EN ISO 10075 Teil 1).

2. Räumlicher und persönlicher Geltungsbereich

Der Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung erfasst alle Arbeitsplätze der Firma XXXXX. Sie gilt als Rahmenbetriebsvereinbarung für alle deutschen Standorte. Einzelne Werke können auf Grundlage dieser Gesamtbetriebsvereinbarung die technischen Checklisten um standortspezifische Merkmale erweitern.

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung 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.

3. Sachlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitsschutz, Festlegung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes, die Überprüfung ihrer Wirksamkeit sowie ihrer Dokumentation.

4. Umsetzung

Der Arbeitgeber ist für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung verantwortlich.

4.1 Organisation der Gefährdungsbeurteilung:

Zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung wird in den Werken jeweils ein **Analyseteam** gegründet. Die Aufnahme (vor Ort) der Gefährdungsbeurteilung an den einzelnen Arbeitsplätzen erfolgt durch das Analyseteam.

Das **Analyseteam** setzt sich zusammen aus:

- dem/der Vorgesetzten
- der Sicherheitsfachkraft, verantwortlich für die Durchführung
- Betriebsrat,
- Betriebsarzt/-ärztin (bei Bedarf)
- ggf. Sicherheitsbeauftragte/n der Abteilung

Diese Zusammensetzung kann jeweils standortspezifisch erweitert werden.

Für die Aufwendungen des Betriebsarztes, muss im Hinblick auf die Einsatzzeiten des Betriebsarztes, wenn erforderlich eine standortspezifische Regelung zur Erhöhung des Umfangs getroffen werden.

4.2 Aufgaben des Analyseteams

Kontinuierliche Begehung der Arbeitsstätten sowie Arbeitsplätze mit Checkliste Technik und Büroarbeitsplatz und die Befragung der Mitarbeiter zu psychischen Belastungen mittels Fragebogen – siehe Anlage 1 (§§ 4-6 ArbSchG). Die Aufnahme der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen sowie Vorschläge für Maßnahmen werden an das erweiterte Analyseteam weitergeleitet.

4.3 Das erweiterte Analyseteam

Die Aufgabe des erweiterten Analyseteams ist es, Maßnahmen zur Verbesserung der festgestellten Mängel festzulegen. Die Festlegung der Maßnahmen hat einstimmig zu erfolgen. Wird keine Einstimmigkeit über die Umsetzung einer Maßnahme erzielt, so ist der jeweils nächsthöhere Vorgesetzte einzubinden. Kann ein Einvernehmen bei der Umsetzung der Maßnahmen nicht hergestellt werden, entscheidet die Einigungsstelle nach § 76 Abs. 5 BetrVG. Bis zu einer Entscheidung der Einigungsstelle darf eine strittige Maßnahme nicht durchgeführt werden.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben von dieser Regelung unberührt.

Über den Stand der Maßnahmen, wird regelmäßig in den ASA Sitzungen berichtet.

Das **erweiterte Analyseteam** besteht aus dem Analyseteam und dem/der Kostenstellenverantwortlichen.

Beratende Teilnehmer können sein:

- ein/e Sicherheitsingenieur/in bzw. eine Fachkraft für Arbeitssicherheit
- ein/eine Betriebsarzt/ärztin
- der/die Schwerbehinderten -Vertreter/in
- der /die Datenschutzbeauftragte

Diese Zusammensetzung kann jeweils standortspezifisch erweitert werden.

4.4 Ablauf der Beurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung umfasst die drei Schritte der Ermittlung, Bewertung und Maßnahmenableitung. Im Rahmen von Begehungen (Analyseteam) werden die Gefährdungen und Belastungen ermittelt und bewertet. Auf dieser Grundlage sind Maßnahmen zur Beseitigung der Gefährdung abzuleiten (erweitertes Analyseteam). Es erfolgt eine schriftliche Dokumentation.

Benutzt werden:

- Zur technischen Beurteilung im Rahmen der Verordnungen (ArbStättV, BildscharbV, GefStoffV, BenutzerV usw.) der Erfassungsbogen für das Analyseteam:

- Erfassungsbögen in der jeweils aktuellen, mit dem GBR vereinbarten Version inkl. Gefahrstoff- und Lärmkataster – siehe Anlage 1

Das technische Dokument kann standortspezifisch, nach Rückmeldung an die Abt. ZQE in Stuttgart, erweitert werden. Die Information an alle Nutzer wird von ZQE geregelt.

- Zur Erfassung psychischer Belastung:

In Stufe 1:

- Der Fragebogen „psychische Belastung“ siehe Anlage 2
- Anhang 3 Regelung der Unterweisung

Die Ermittlung der „psychischen Belastungen“ erfolgt als Grobanalyse im Rahmen einer anonymen Mitarbeiterbefragung. Die Teilnahme an dieser Mitarbeiterbefragung ist freiwillig. Die Auswertung des Fragebogens erfolgt durch den Betriebsrat unter Beteiligung der örtlichen Personalleitung/Sicherheitsfachkraft. Danach erfolgt ein Bericht an das erweiterte Analyseteam. Die Fragebögen verbleiben bei den Betriebsräten.

In Stufe 2 :

- Bei Bedarf (Beschluss des erweiterten Analyseteams) wird eine Feinanalyse der psychischen Belastungen durchgeführt.
- Toolbox Feinanalyse

Die Abarbeitung der „technischen Checkliste bzw. Checkliste Büroarbeitsplatz“ kann unabhängig vom Einsatz des Fragebogens „psychische Belastung“ erfolgen. Es muss aber ein zeitlicher Zusammenhang gewährleistet sein (zeitnah, max. 3 Wochen nach der technischen Erfassung).

Bei Bedarf bzw. neuen berufsgenossenschaftlichen, arbeitsmedizinischen, arbeitstechnischen oder wissenschaftlichen Erkenntnissen werden die Anlagen gemeinsam beraten und angepasst oder neue Methoden entwickelt.

5. Schulung des Analyseteams / Information der Mitarbeiter

Die Mitglieder des Analyseteams haben einen Schulungsanspruch im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften nach arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen. Ferner sind diese Mitglieder verpflichtet, sich auf aktuellem Wissensstand zu halten.

Die Vorgesetzten, die Betriebsräte und die Sicherheitsfachkräfte werden zur Umsetzung dieser Vereinbarung geschult. Den Mitarbeitern der Werke bzw. Standorte, wird das Verfahren auf Betriebsversammlungen vorgestellt.

6. Psychische Belastungen

Vorbemerkung:

Die im Arbeitsschutzgesetz §§ 2 – 6 ArbSchG vorgeschriebenen Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung am Arbeitsplatz beinhalten auch die persönliche Einbindung der Mitarbeiter (§§ 16 und 17 ArbSchG). Um eine unbeeinflusste Bewertung zu erhalten, wurde der im Anhang 2 befindliche Fragebogen erstellt.

Die Befragung soll dazu dienen, Schwachstellen an den Arbeitsplätzen, die Belastungen durch die Arbeitsorganisation und des sozialen Klimas zu erkennen und zu verbessern. Mit der Mitarbeiterbefragung soll eine umfassende Grobanalyse erreicht werden. Über anschließend durchzuführende Feinanalyse entscheidet das erweiterte Analyseteam.

Für die Feinanalyse stehen mehrere Vorgehensweisen zur Verfügung:

- Inhalt Toolbox
 - Mitarbeiterinterview
 - Gruppenbefragung
 - Mappingverfahren
 - Auswertung der Kennzahlen des Personalcontrollings
 - Auswertung von Mitarbeiterbeschwerden, die BR und/oder HR vorliegen

Das erweiterte Analyseteam kann zusätzliche Vorgehensweisen festlegen.

Anwendung:

Das Ausfüllen des Fragebogens ist freiwillig. Zum Schutz der Persönlichkeitsrechte und Daten ist die Befragung anonym. Nach Auswertung der Fragebögen verbleiben diese ausschließlich beim örtlichen Betriebsrat. In diesem Fragebogen geht es um die Ermittlung von möglichen Mängeln und Problemen im Arbeitsumfeld, die zu psychischen Belastungen, Stress und gesundheitlichen Erkrankungen der Beschäftigten führen können. Hierzu ist die Mitarbeit der Beschäftigten sinnvoll.

Wenn Beschäftigte befürchten, dass ihre persönlichen Angaben falsch verstanden werden könnten oder zu persönlichen Nachteilen führen, können einzelnen Fragen unbeantwortet bleiben.

Die anonym ausgewerteten Fragebögen dürfen nicht auf den einzelnen Arbeitsplatz zurück bezogen werden. Sie dienen der allgemeinen Einschätzung der Belastungen und den Möglichkeiten zu Ihrer Abhilfe im Betrieb.

Umsetzung:

Das erweiterte Analyseteam berät, die durch die Befragung fest gestellten Ergebnisse mit dem Ziel, erkannte Mängel an den Arbeitsplätzen, der Arbeitsorganisation und des sozialen Klimas zum Positiven zu verändern.

7. Zeitpunkt der Beurteilung

Jeder Arbeitsplatz wird zunächst einmalig beurteilt. Weitere Beurteilungen erfolgen bei wesentlichen Änderungen am Arbeitsplatz (gemäß § 90 BetrVG), oder auf Wunsch der Beteiligten. Es besteht Einvernehmen, dass die Gefährdungsbeurteilung in regelmäßigen Abständen wiederholt wird.

Technische sowie psychische Beurteilung durch das Analyseteam: Die Begehung der einzelnen Abteilungen sollen im kontinuierlichen Rhythmus stattfinden, mit dem Ziel, dass die Abteilungen alle zwei Jahre bewertet werden. Die Gefährdungsbeurteilungen sind regelmäßig auf aktuellem Stand zu halten. Der zeitliche Abstand der Gefährdungsbeurteilungen ist jeweils standortspezifisch festzulegen.

Bei Neu- oder Umbauten, neuen Maschinen, Verfahren oder wesentlichen Änderungen der Arbeitsorganisation und/oder Produktionsprozess hat die Beurteilung schnellstmöglich zu erfolgen.

8. Schlussbestimmungen

Technische Beurteilungen ab dem 1. Januar 2007 haben Bestand und werden um die psychischen Beurteilungen ergänzt. Der bisher übliche Turnus (in der Regel 2 Jahre) bleibt unberührt. Mit dem Abschluss dieser Vereinbarung ist nach oben beschriebenen Grundsätzen zu verfahren. Gesetzliche Aufbewahrungsfristen sind einzuhalten.

Die Gefährdungsanalysen werden in einem für alle Beteiligten zugänglichen Laufwerk abgelegt, die Fragebögen zur psychischen Belastung verbleiben nach der Auswertung bei den jeweiligen Betriebsräten.

Die Dokumentation für alle deutschen Standorte gemäß Ziffer 2 dieser Vereinbarung wird auf dem jeweiligen „G:“ Laufwerk hinterlegt.

Den Zielsetzungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dürfen entsprechend der EU-Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie keine rein wirtschaftlichen Überlegungen übergeordnet werden.

Die Erfahrungen mit der Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung sind spätestens nach Ablauf von drei Jahren gemeinsam zu beurteilen und auf erforderliche Veränderungen bzw. Ergänzungen hin zu überprüfen.

Die Anhänge sind Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.

Die Anforderungen des Bundesdatenschutzgesetzes müssen eingehalten werden.

9. Inkrafttreten, Kündigung, Weitergeltung

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von jeder Vertragspartei mit einer Frist von 3 Monaten zu Ende eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Juli 2012 (3 Jahre) gekündigt werden und wirkt bis zum Inkrafttreten einer geänderten oder neuen Fassung nach (§ 77 Abs. 6 BetrVG). Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form.

XXXXXXXXXXXX, den XX.XX.XXXX

Im Namen und Auftrag aller
Deutschen Gesellschaften
des XXXXX-Konzerns

Für den Gesamtbetriebsrat