

Betriebsvereinbarung

zwischen der

SICK AG
Erwin-Sick-Straße 1
79183 Waldkirch

- im folgenden SICK genannt -

und dem

Betriebsrat der SICK AG
Erwin-Sick-Straße 1
79183 Waldkirch

- im folgenden Betriebsrat genannt -

über

Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung (GGB)

Inhaltsverzeichnis	Seite
1 Geltungsbereich	3
2 Aufgabe und Zielsetzung der GGB	3
3 Beteiligte Akteure	4
3.1 Steuerkreis GGB.....	4
3.2 Referent GGB	4
3.3 GGB-Kümmerer	4
3.4 Führungskräfte.....	5
4 Verfahrensgrundsätze	5
4.1 Erhebungsinstrumente	5
4.2 Aktive Mitarbeiterbeteiligung	6
4.3 Dokumentation der Maßnahmen und Ergebnisse	6
4.4 Evaluation / Wirksamkeitskontrolle.....	6
5 Verfahrensablauf	7
5.1 Erstdurchführung	7
5.2 Standardprozess.....	7
5.3 GGB für Führungskräfte.....	8

6	Qualifizierung.....	8
6.1	Qualifizierung bei Erst-Durchführung der GGB:.....	8
6.2	Qualifizierung im laufenden GGB-Standardprozess	9
7	Zusammenarbeit mit Schnittstellen im Rahmen der GGB	9
7.1	Schnittstelle zur Fachkraft für Arbeitssicherheit.....	9
7.2	Schnittstelle zum BEM-Prozess:	9
7.3	Schnittstelle zum betriebsärztlichen Dienst:	9
7.4	Arbeitskreis Gesundheit der SICK AG.....	10
8	Grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers	10
9	Regelungen bei Streitigkeiten	10
10	Inkrafttreten, Kündigung und Nachwirkung	10

Präambel

Ziel dieser Vereinbarung ist es, einen Prozess der Ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung (GGB) mit besonderem Fokus auf die psychischen Belastungen im Unternehmen zu verankern, um dadurch gesundheitliche Belastungen von Mitarbeitern zu mindern und präventive Maßnahmen zur Verhinderung solcher Belastungen einzuleiten.

Wachstum und Erfolg des SICK Konzerns basieren entscheidend auf der Motivation, dem Engagement und der Kompetenz der Mitarbeiter. Die GGB soll dazu beitragen, dass das Wachstum nachhaltig und im Einklang mit den Arbeits- und Lebensinteressen der Mitarbeiter gestaltet wird.

Die aktive Beteiligung der Mitarbeiter ist entscheidend für die Erarbeitung von Lösungskonzepten zur Reduzierung von Gesundheitsgefährdungen. Der dazu erforderliche Dialog kann nur gelingen, wenn Mitarbeitern und Führungskräften die dafür notwendigen Freiräume und Plattformen geboten werden. Dies ist umso notwendiger in einer Arbeitswelt, in der die Dynamik des globalen Wachstums der SICK AG zunehmend vom Mitarbeiter selbst bewältigt werden muss.

Betriebliche Gesundheitsförderung bewegt sich immer im Spannungsfeld von Arbeitsbedingungen und individuellem Verhalten.

Diese Betriebsvereinbarung leistet einen Beitrag zur Umsetzung des „Leitbildes zur Gesundheitsförderung“.

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

1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SICK AG an den Standorten Waldkirch, Reute, Denzlingen und Freiburg. Ausgenommen sind leitende Angestellte im Sinne des § 5 BetrVG.

2 Aufgabe und Zielsetzung der GGB

Die Organisation der Ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung (GGB) soll als Teil des gesamten Betrieblichen Gesundheits- und Sozialmanagements (BGSM) im Sinne eines nachhaltigen permanenten Verbesserungsprozesses fest verankert werden.

Es geht dabei um die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung gemäß Arbeitsschutzgesetz hinsichtlich Inhalten und Verfahren insgesamt sowie insbesondere hinsichtlich 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).

Diese Betriebsvereinbarung regelt:

- Die Erst-Durchführung in Nicht-Pilotbereichen
- Den Standardprozess der GGB nach Erst-Durchführung.

3 Beteiligte Akteure

3.1 Steuerkreis GGB

Zur Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung und insbesondere zur Durchführung und Steuerung der GGB bilden Arbeitgeber und Betriebsrat den Steuerkreis GGB.

Der Steuerkreis GGB setzt sich paritätisch zusammen und besteht aus 3 Betriebsratsmitgliedern und 3 Beauftragten des Arbeitgebers. Er ist beschlussfähig wenn mindestens 2 Vertreter der jeweiligen Betriebspartei an der Sitzung teilnehmen. Die Beschlüsse des Steuerkreises GGB werden einstimmig gefasst.

Der Steuerkreis GGB tagt in der Regel einmal im Monat, bei Bedarf auch häufiger. Es besteht Einlassungszwang, wenn eine der Betriebsparteien den Steuerkreis anruft.

Die Aufgaben des Steuerkreises sind insbesondere:

- Durchführung sämtlicher Entscheidungs- und Steuerungsprozesse im Rahmen der GGB sowie die Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung. Der Steuerkreis ist befugt, über Ergänzungen oder Änderungen der Steuerungsprozesse zu entscheiden
- Benennung und laufende Beauftragung einer Person als Koordinationsverantwortlichen (Referent GGB)
- Entscheidung über die Beauftragung interner und externer Fachkräfte entsprechend der rechtlichen Bestimmungen sowie deren Auswahl und die Festlegung des Umfangs der Tätigkeit dieser Fachkräfte.

3.2 Referent GGB

Der Referent GGB wird durch den Steuerkreis GGB benannt. Die Aufgaben des Referenten GGB sind in der Rollen- und Prozessbeschreibung festgelegt. Sie bestehen im Wesentlichen in der Vorbereitung und Koordination der Erstdurchführung der GGB sowie der Nachbetreuung der Bereiche nach der Erstdurchführung. Darüber hinaus berichtet der Referent GGB regelmäßig auf den Steuerkreissitzungen und bereitet Kennzahlen für den Steuerkreis GGB sowie die Unternehmensleitung auf.

3.3 GGB-Kümmerer

Im Rahmen der GGB werden auf freiwilliger Basis sog. „Kümmerer“ installiert, die dem Steuerkreis mitgeteilt werden. Die Kümmerer dienen als Ansprechpartner für Mitarbeiter und Führungskräfte sowie für die Betriebsparteien und sollen den Prozess der laufenden Wirksamkeitskontrolle begleiten und aktiv unterstützen. Zu ihren Aufgaben gehört weiterhin die Überwachung und Ergänzung der Dokumentationslisten zusammen mit der Führungskraft. Welche Aufgaben der einzelne Kümmerer im Detail übernimmt, bestimmt er selbst. Die Kümmerer eines Bereiches haben das Recht, sich zu Abstimmungen auf Bereichsebene zu treffen.

Für verschiedene Arbeitsplatztypen eines Bereichs, die im Rahmen der GGB festgelegt werden, soll mindestens ein Kümmerer (bei Bedarf mehr) gewonnen werden. Zielgröße ist ein Kümmerer pro 25 Mitarbeiter. Die Kümmerer werden in GGB-Werkstätten im Konsens benannt. Bei Einspruch von Führungskräften oder Mitarbeitern wird der Steuerkreis angerufen.

Führungskräfte und Kümmerer eines Bereiches haben Antragsrecht an den Steuerkreis bezüglich Beratungsterminen, Reflexions-Werkstätten etc.

Die Kümmerer berichten halbjährlich an den Steuerkreis GGB (Feedbackrunden). In der Regel dienen diese halbjährlichen Feedbackrunden auch dem Erfahrungsaustausch der Kümmerer untereinander und werden mit Qualifizierungsbausteinen verbunden (Zeitraum: ca. 3 bis 4 Stunden).

3.4 Führungskräfte

Die Führungskräfte eines Bereichs sind verantwortlich für den GGB-Prozess, einschließlich Dokumentation, Kooperation mit den Kümmerern, Förderung der aktiven Mitarbeiterbeteiligung und regelmäßige Wirksamkeitskontrollen der vereinbarten Maßnahmen.

Eine detaillierte Rollen- und Aufgabenbeschreibung aller Akteure ist in Anlage 3 beschrieben.

4 Verfahrensgrundsätze

Für die Durchführung der GGB werden folgende Grundsätze vereinbart:

- Es erfolgt eine zügige Erst-Durchführung der GGB in den Nicht-Pilotbereichen. Das Ziel ist es, diesen Prozess innerhalb von 5 Jahren abzuschließen und dabei die erreichten Qualitätsstandards der Pilotphase zu wahren.
- Es muss eine laufende Betreuung in den bisherigen Pilotbereichen sowie den neuen Bereichen, in denen die Erst-Durchführung stattgefunden hat, gewährleistet werden.
- Die Nachhaltigkeit der Maßnahmen aus der GGB soll in allen Bereichen der SICK AG gewährleistet werden.

4.1 Erhebungsinstrumente

- **Standard-Fragebogen zur Erst-Durchführung (siehe Anlage 4a)**

Der Standard-Fragebogen dient dazu mögliche Gefährdungen am Arbeitsplatz oder im Arbeitsumfeld zu erheben. Sein Einsatz erfolgt zu Beginn des GGB-Prozesses.

Auf Antrag des Steuerkreises oder einer Bereichsleitung kann in begründeten Fällen (z.B. Umstrukturierung) ausnahmsweise eine Vollbefragung mit dem Standard-Fragebogen wiederholt werden.

- **Einzelarbeitsplatz-Analyse**

Einzelarbeitsplatz-Analysen werden nur bei Bedarf und auf Antrag des Bereiches oder des Steuerkreises durchgeführt. Der Steuerkreis entscheidet über die wissenschaftliche Methodik sowie darüber, ob die Analysen mit Hilfe interner oder externer Beratung durchgeführt werden.

- **GGB-Werkstätten**

Die GGB-Werkstätten werden auf Ebene der im Bereich definierten Arbeitsplatztypen durchgeführt, um eine möglichst zahlreiche und aktive Beteiligung von Mitarbeitern zu erreichen. Das Ziel dieser Werkstätten besteht darin, eine Reflexion und Diskussion der Mitarbeiter untereinander über psychische Belastungen zu ermöglichen und über Maßnahmen zu deren Abbau bzw. Beseitigung zu beraten. Im Rahmen dieser GGB-Werkstätten kann auch auf Teamebene gearbeitet werden. Am Ende dieser Werkstätten werden die Ergebnisse mit den jeweiligen Führungskräften diskutiert.

Die Mitglieder des Steuerkreises sind zur Teilnahme an den Werkstätten berechtigt.

- **Kurzfragebogen „GGB Wirksamkeit“ (siehe Anlage 4b)**

Der Kurzfragebogen zur Wirksamkeit der GGB dient dazu, den Prozess der GGB zu evaluieren. Sein Einsatz erfolgt einmal jährlich, erstmals 12 Monate nach Abschluss der Erhebungen der Erst-Durchführung. Der Fragebogen wird von den Mitarbeitern ausgefüllt.

4.2 Aktive Mitarbeiterbeteiligung

Die aktive Mitarbeiterbeteiligung erfolgt durch

1. Qualifizierung im Rahmen der Auftakt-Infoveranstaltungen
2. Teilnahme an GGB-Werkstätten
3. Einrichtung von Kümmerern auf freiwilliger Basis.

4.3 Dokumentation der Maßnahmen und Ergebnisse

Die Dokumentation erfolgt durch nachstehende Dokumente in der folgenden Verantwortung:

1. Laufende Dokumentation durch die Führungskräfte im Lotus Notes Tool oder in dezentralen Abteilungstools. Auf Anfrage wird dem Steuerkreis bzw. dem Referenten GGB Einblick in diese Dokumentationstools gewährt
2. Laufende Dokumentation der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Lotus Notes Tool) und eine halbjährliche Berichterstattung an den Steuerkreis
3. Kurzabfrage zum Stand der GGB im Bereich. Diese Rückmeldung ist verpflichtend und soll von Führungskräften und Kümmerern gemeinsam ausgefüllt werden (siehe Anlage 4c)
4. Erstellung eines Abschlussberichtes durch den externen Berater bzw. den Referenten GGB während der Erst-Durchführung
5. Erstellung eines Protokolls der GGB für Führungskräfte (siehe Punkt 5.3)
6. Erstellung einer jährlichen Kennzahlen-Zusammenfassung, genannt „GGB Monitor“ durch den Referenten GGB für den Steuerkreis GGB sowie die Unternehmensleitung (siehe Anlage 5).

4.4 Evaluation / Wirksamkeitskontrolle

Die Wirksamkeitskontrolle erfolgt auf der Basis folgender Punkte:

1. Kurzfragebogen „GGB-Wirksamkeit“
2. Regelmäßige Feedback- und Erfahrungsaustauschrunden des Steuerkreises mit Führungskräften (jährlich) und Kümmerern (halbjährlich)
3. Jährliche Kurzabfrage zum Stand der GGB im Bereich
4. Zur weiteren Bearbeitung und Maßnahmenableitung werden den Bereichen und Teams die jährlichen Ergebnisse des Kurzfragebogens „GGB Wirksamkeit“ vom Steuerkreis zur Verfügung gestellt
5. Die Wirksamkeitskontrolle wird dokumentiert. Die bereichsbezogene Dokumentation wird den Mitarbeitern der Abteilung zugänglich gemacht (z.B. über den Teamroom oder die Kümmerer)
6. Berichte der externen Berater, des Referenten GGB, der Führungskräfte und der Kümmerer an den Steuerkreis GGB
7. Jährliche Kennzahlen-Erfassung („GGB Monitor“) durch den Referenten GGB.

Wenn die Ergebnisse der jährlichen Wirksamkeitskontrolle eindeutige Hinweise darauf geben, dass der nachhaltige GGB-Prozess ins Stocken geraten ist oder Plattformen nicht (mehr) bestehen, hat der Steuerkreis die Aufgabe aktiv auf Führungskräfte, Kümmerer oder Mitarbeiter zuzugehen und in Abstimmung mit den Bereichen Schritte zur nachhaltigen Bearbeitung einzuleiten. Wenn nötig, können erneute GGB-Werkstätten durchgeführt werden, um wieder einen nachhaltigen GGB-Prozess auf den Weg zu bringen.

5 Verfahrensablauf

5.1 Erstdurchführung

Die Erstdurchführung der GGB erfolgt in aufeinanderfolgenden Schritten, jeweils parallel in mehreren Bereichen. Es wird angestrebt pro Jahr eine Erstdurchführung zu gewährleisten und die GGB dann in einen laufenden Verbesserungsprozess zu überführen.

Die Auswahl der jeweiligen Bereiche erfolgt durch den Steuerkreis.

Vor Start der Erstdurchführung werden in Abstimmung zwischen Steuerkreis und Referent GGB mit den Führungskräften der jeweiligen Bereiche die Erhebungseinheiten (Arbeitsplatztypen) mit jeweils mindestens 25 Mitarbeitern festgelegt.

Die bei der Gefährdungsbeurteilung physischer Belastungen durchgeführten Erhebungen und Belastungsanalysen werden im Rahmen der Prozessbeschreibung in die GGB einbezogen. Sofern erforderlich gilt dies auch umgekehrt.

In den Bereichen soll eine Dialogplattform (Fokusgruppe GGB) aus Führungskräften und Kümmerern gebildet werden, die sich regelmäßig austauschen.

Für die regelmäßige Information im Bereich sowie die Bearbeitung von Themen auf Teamebene können bestehende Strukturen genutzt bzw. zusätzliche implementiert werden.

Die Prozessschritte erfolgen bei der Erst-Durchführung in folgender Reihenfolge:

1. GGB für Führungskräfte der ausgewählten Bereiche
2. Qualifizierung der Führungskräfte der ausgewählten Bereiche / Abstimmung mit Referent GGB und Steuerkreis
3. Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter
4. Fragebogen-Erst-Erhebung
5. Analysephase und Ergebnisrückmeldung (auf Bereichsebene)
6. GGB-Werkstätten auf definierter Arbeitsplatztypen-Ebene mit interner oder externer Moderation
7. Nachhaltige Implementierung von Plattformen (Bereich und Teamebene).

5.2 Standardprozess

Im GGB-Standardprozess steht die nachhaltige Bearbeitung von Gesundheitsbelastungen mit dem Schwerpunkt auf psychischen Belastungen im Vordergrund. Auf Team oder Bereichsebene soll eine Hauptgefährdung definiert und Plattformen zur Bearbeitung institutionalisiert werden.

Es sollen jährliche Wirksamkeitskontrollen erfolgen, auf deren Basis Maßnahmen abgeleitet werden.

Die regelmäßigen Standardprozess-Schritte sind:

1. GGB Fokusgruppen finden regelmäßig statt
2. Jährlicher Einsatz des Kurzfragebogens „GGB Wirksamkeit“ auf Mitarbeiterenebene
3. Kurzabfrage zum Stand der GGB für Führungskräfte und Kümmerer
4. Regelmäßige Rückmelderunden zwischen Steuerkreis GGB und Führungskräften (jährlich) und zwischen Steuerkreis und Kümmerern (halbjährlich).

5.3 GGB für Führungskräfte

Die GGB für Führungskräfte wird im Rahmen des Standardprozesses fest verankert.

Dabei soll im Rahmen der Erst-Durchführung eine Reflexionswerkstatt mit externer Moderation für jeweils eine Hierarchieebene durchgeführt werden.

Auf höheren Führungsebenen (BU-/CU-Leitung) werden auch Führungskräfte eingeladen, in deren Bereichen die Erst-Durchführung erst später stattfindet, um eine ausreichende Teilnehmerzahl zu gewährleisten.

Im Anschluss an die Reflexionswerkstatt werden abteilungsspezifische und -übergreifende Gefährdungen durch den externen Moderator in einem Protokoll festgehalten. Dieses wird nach Freigabe durch die beteiligten Führungskräfte an den Steuerkreis GGB weitergeleitet. Steuerkreis und Referent GGB prüfen im Anschluss, welche Maßnahmen unterstützt werden können.

Einmal jährlich werden die Ergebnisse der GGB für Führungskräfte (im Rahmen der Kennzahlen-Rückmeldung) an Vorstand und Geschäftsleitung zurückgemeldet.

Den Teilnehmern der GGB für Führungskräfte werden regelmäßig (einmal jährlich) Treffen zum Erfahrungsaustausch angeboten, die sich jeweils an eine Hierarchieebene richten. Bei diesen Treffen werden Expertenwissen (z.B. Vorträge) und offener Austausch kombiniert. Inhaltlich besteht ein expliziter Gesundheits- und Belastungsbezug.

6 Qualifizierung

Die Qualifizierung der Führungskräfte und Mitarbeiter der Abteilungen finden in folgenden Schritten statt:

6.1 Qualifizierung bei Erst-Durchführung der GGB:

▪ Qualifizierung der Führungskräfte

Die Qualifizierung der Führungskräfte erfolgt durch ein Qualifizierungs-Seminar zu allen Themen der Gefährdungsbeurteilung (ArbSchG, Analysemethoden, Dokumentation, Evaluation, Mitarbeiterbeteiligung, Wirksamkeitskontrolle einschließlich der Inhalte dieser Betriebsvereinbarung). Die Durchführung der Schulung erfolgt vor Beginn der Erst-Durchführung der GGB. Der Richtwert für die Dauer der Schulung beträgt zwei Stunden.

▪ Auftaktveranstaltung für Mitarbeiter

In der Auftaktveranstaltung für Mitarbeiter werden die gesetzlichen Grundlagen, die betriebliche Zielsetzung der GGB gemäß Leitbild und Präambel, die einzelnen Verfahrens- und Analyseschritte, die Methoden der Dokumentation, die Wirksamkeitskontrolle und die Überführung in einen permanenten Verbesserungsprozess detailliert erläutert. Die Auftaktveranstaltung erfolgt zum Zeitpunkt der Erst-Durchführung der GGB.

▪ Erst-Qualifizierung der Kümmerer

Die Qualifizierung der Kümmerer erfolgt im Anschluss an die Ergebnissrückmeldung aus der Befragung. Die Kümmerer werden über die Inhalte, Instrumente sowie ihre eigene Rolle im Rahmen der GGB aufgeklärt und erhalten die Möglichkeit sich darüber auszutauschen.

6.2 Qualifizierung im laufenden GGB-Standardprozess

In Kombination mit den regelmäßigen Feedback-/Austauschrunden des Steuerkreises mit Führungskräften und Kümmerern können verschiedene Qualifizierungsbausteine angeboten werden. Dies gilt auch für Qualifizierungsanforderungen der Mitarbeiter. Über die Bausteine entscheidet der Steuerkreis GGB.

7 Zusammenarbeit mit Schnittstellen im Rahmen der GGB

Die Schwerpunkttätigkeit der Gesundheitsorganisation der SICK AG ist die Durchführung und Umsetzung sämtlicher gesetzlicher Anforderungen bezüglich der Gefährdungsbeurteilung, des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), des betriebsärztlichen Dienstes und auch der Arbeitssicherheit in der SICK AG.

Es besteht Einigkeit darüber, dass die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der betriebsärztliche Dienst und der Steuerkreis GGB im Rahmen arbeitssicherheitsrelevanter Umstrukturierungen, Neubauten oder anderer gravierender Veränderungen von Arbeitsplätzen frühzeitig eingebunden werden sollen. Die Einbindung erfolgt im Hinblick auf die Beurteilung der sich verändernden Arbeitsplätze sowie die Möglichkeit in diesen Veränderungsprozessen präventiv tätig werden zu können.

7.1 Schnittstelle zur Fachkraft für Arbeitssicherheit

Der Arbeitgeber führt in regelmäßigen Abständen Gefährdungsbeurteilungen zu physischen Belastungen durch und kontrolliert deren Wirksamkeit.

Ergebnisse aus diesen Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitssicherheit sollen bei der Erst-Durchführung der GGB und in den anschließenden laufenden Standardprozess GGB einbezogen werden.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berichtet halbjährlich über die Gefährdungsbeurteilung in ihrem Zuständigkeitsbereich an den Steuerkreis GGB. Bei diesem halbjährlichen Abstimmungs-Gespräch werden auch Ergebnisse der Erst-Durchführung der GGB sowie die erforderlichen Maßnahmen bezüglich physischer Belastungen an die Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Weiterverfolgung übergeben oder es wird eine gemeinsame Bearbeitung festgelegt. Der Steuerkreis GGB lädt die Fachkraft für Arbeitssicherheit zweimal pro Jahr zu seinen Sitzungen ein. Der Referent GGB bereitet Themen mit Relevanz für die Arbeitssicherheit im Steuerkreis auf.

7.2 Schnittstelle zum BEM-Prozess

Die für den BEM-Prozess Verantwortlichen stellen dem Steuerkreis GGB und dessen externen Beratern auf Anfrage anonymisierte Informationen für die GGB zur Verfügung. Gleichzeitig werden den Verantwortlichen des BEM-Prozesses Hinweise auf chronische Belastungen aus der GGB zugänglich gemacht.

Bei sich häufenden BEM-Fällen in bestimmten Abteilungen können BEM-Verantwortliche beim Steuerkreis außerordentliche Maßnahmen im Rahmen der GGB beantragen. Diese Zusammenarbeit findet unter Wahrung sämtlicher datenschutzrechtlicher Bestimmungen statt.

7.3 Schnittstelle zum betriebsärztlichen Dienst

Bei Bedarf kann der Steuerkreis GGB jederzeit den betriebsärztlichen Dienst zur Unterstützung von GGB-Prozessen hinzuziehen.

7.4 Arbeitskreis Gesundheit der SICK AG

Der Arbeitskreis Gesundheit der SICK AG dient als Kommunikationsplattform für alle relevanten Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der betrieblichen Aktivitäten im Rahmen des BGSM. In diesem Sinne berichten Mitglieder des Steuerkreises und der Referent GGB regelmäßig über den Stand der Umsetzung der GGB.

8 Grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, sämtliche Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes zu erfüllen. Dazu zählen insbesondere die Ermittlung von Gesundheitsbelastungen sowie die Durchführung von Maßnahmen, die geeignet sind, Belastungen abzubauen. Sämtliche Maßnahmen müssen dokumentiert und auf ihre Wirksamkeit hin laufend überprüft werden.

9 Regelungen bei Streitigkeiten

Die Vertragsparteien verpflichten sich, bei Streitigkeiten über Grundsatzfragen, die die Auslegung dieser Vereinbarung betreffen, mit dem Ziel einer einvernehmlichen Auslegung unverzüglich Verhandlungen aufzunehmen.

Ist über einzelne Fragen der Auslegung dieser Vereinbarung kein Einvernehmen zu erzielen, so entscheidet die Einigungsstelle.

10 Inkrafttreten, Kündigung und Nachwirkung

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Regelung nach.

Nach Eingang der Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Vereinbarung aufzunehmen.

Die Anlagen sind Bestandteil der Betriebsvereinbarung. Die Anlagen können einvernehmlich geändert bzw. aktualisiert werden.

Waldkirch, den 20. Februar 2012

Für das Unternehmen

Für den Betriebsrat