

Firma Berthold Technologies: Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes

Betriebsrat und Geschäftsleitung des mittelständischen Metallbetriebs Berthold Technologies im Schwarzwald haben vor Kurzem eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die die weitere Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes umfassend regelt. Das Unternehmen mit seinen rund 270 Beschäftigten produziert Messgeräte für die Prozesstechnik, die Bioanalytik und den Strahlenschutz. Die Betriebsvereinbarung baut auf positiven Erfahrungen auf, die

der Betrieb bereits seit über vier Jahren mit der Schaffung eines Arbeitsschutzsystems gesammelt hat (vgl. den Artikel in diesem Heft, Seite 49-50). Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Erfassung der psychischen Belastungen. Wir dokumentieren die Betriebsvereinbarung mit ihren Anhängen (Checklisten) im Wortlaut. Sie ist online auch auf der Internetseite der Arbeit & Ökologie-Briefe (www.oekobriefe.de) zugänglich.

Zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat der Firma Berthold Technologies GmbH & Co KG in 75323 Bad Wildbad, Calmbacher Str. 22, wird folgende Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes abgeschlossen

- ▶ Sicherheitsfachkraft,
- ▶ Betriebsarzt,
- ▶ Vertreter des Betriebsrates.

Einzelne Mitarbeiter können gegebenenfalls hinzugezogen werden.

Präambel

Beide Parteien stimmen darin überein, eine erfolgreiche Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes durchzuführen, mit den Zielen:

Schutz des Arbeitnehmers vor Beeinträchtigungen seiner Gesundheit und den betrieblichen Gesundheitsschutz kontinuierlich zu verbessern. Dabei sollen alle betrieblichen Einflussfaktoren auf die Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers betrachtet werden.

In dieser Betriebsvereinbarung werden die Grundsätze zur Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz (§ 5 ArbSchG), vor allem die Methoden und Instrumente der Durchführung festgelegt (§ 87.7 BetrVG).

Begriffsbestimmungen

Unter Gefährdungsbeurteilung ist das Ermitteln von Gefährdungen an den Arbeitsplätzen und das Bewerten der festgestellten Gefährdungen zu verstehen (§ 5 ArbSchG).

Psychische Belastungen werden als „Gesamtheit aller Einflüsse definiert, die von außen auf den Beschäftigten zukommen und einwirken“ (DIN EN ISO 10075/Teil 1).

Die Gefährdungsanalyse hat das Ziel, notwendige Maßnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen abzuleiten.

Gremien

Zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung wird ein betriebliches Analyseteam eingesetzt (§ 3.2 ArbSchG). Es besteht aus Vertretern des Arbeitsschutzausschusses:

- ▶ Vertreter der Geschäftsleitung,

Aufgaben des Analyseteams

Zu den Aufgaben des Analyseteams zählen insbesondere die Steuerung der durchzuführenden Maßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung, die Behandlung von Vorschlägen, der MitarbeiterInnen, die Beratung der Geschäftsleitung bei der Festlegung von Prioritäten umzusetzender Maßnahmen, die Erfolgskontrolle, kontinuierliche Begehungen der Arbeitsstätten/Arbeitsplätze und die Befragungen der Mitarbeiter zu psychischen Belastungen (§§ 4 bis 6 ArbSchG).

Ferner hat das Analyseteam die Ergebnisse der Geschäftsleitung, dem Betriebsrat und der Belegschaft mitzuteilen.

Methoden und Instrumente

Die Gefährdungsbeurteilung umfasst die drei Schritte der Ermittlung, Bewertung und Maßnahmenableitung. Es werden folgende Verfahren eingesetzt:

Zur technischen Beurteilung im Rahmen der Verordnungen (ArbStättV, BildschArbV, GefStoffV, StrahlenSchV, BenutzerV usw.) wird der Erfassungsbogen für das Analyseteam benutzt.

Anhang I der BV

Die Ermittlung der psychischen Belastungen erfolgt durch den Fragebogen „Erfassung und Bewertung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz“.

Anhang II der BV

Bei Bedarf, bzw. neuen berufsgenossenschaftlichen Bestimmungen, arbeitstechnischen, wissenschaftlichen

Arbeitsplatz:

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Lager, Wareneingang | <input type="checkbox"/> Mechanische Werkstatt/Elektrowerkstatt | <input type="checkbox"/> Produktion Prozessmesstechnik |
| <input type="checkbox"/> Strahlerfertigung/Behälterfertigung | <input type="checkbox"/> Produktion Bioanalytik | <input type="checkbox"/> Produktion Nuklear/Zählrohrfertigung |
| <input type="checkbox"/> Vertrieb, Einkauf, AV-Bioanalytik | <input type="checkbox"/> Vertrieb, Einkauf, AV-PMT/NUK | <input type="checkbox"/> Service |
| <input type="checkbox"/> Versand - Packerei | <input type="checkbox"/> Verwaltung (GL-Messe-Pforte) | <input type="checkbox"/> Entwicklung, Labor, Konstruktion |
| <input type="checkbox"/> Finanz- und Lohnbuchhaltung | <input type="checkbox"/> Lehrwerkstatt / Azubi's | |

1. Wie sind die räumlichen Verhältnisse am Arbeitsplatz?

- Platzverhältnisse im Raum 1 2 3 4 5
- Breite der Durchgänge oder Flure 1 2 3 4 5
- Lagerplatz oder Bereitstellungsraum 1 2 3 4 5
- Lichtverhältnisse und Beleuchtung 1 2 3 4 5

2. Wie ist der Arbeitsplatz gestaltet, gibt es Belästigungen, durch:

- Lärm, Hitze, Kälte, Zugluft, Trockenheit 1 2 3 4 5
- Unordnung und Schmutz 1 2 3 4 5
- Arbeitsstoffe oder Dämpfe 1 2 3 4 5
- Rauchen am Arbeitsplatz 1 2 3 4 5

3. Gibt es Störungen im Arbeitsablauf und tritt störender Zeitdruck auf, durch:

- Zu knapp vorgegebene Termine 1 2 3 4 5
- Defekte Maschinen oder PC Programmabstürze/-fehler 1 2 3 4 5
- Organisation, Arbeitsabläufe 1 2 3 4 5
- Zuliefer- und Lagerteile 1 2 3 4 5

4. Kann die Arbeit eigenverantwortlich eingeteilt werden?

- Arbeitsaufgaben, Selbständigkeit 1 2 3 4 5
- Arbeitseinteilung, Abwechslung 1 2 3 4 5
- Arbeitstempo, Arbeitsmenge 1 2 3 4 5

5. Sind Arbeitsanweisungen klar und deutlich?

- Angaben für den Auftrag 1 2 3 4 5
- Arbeitsvorbereitung 1 2 3 4 5
- Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten 1 2 3 4 5

6. Wird den Ursachen von Fehlern nachgegangen?

- Wird kurzfristig eine sachliche Fehleranalyse erstellt? 1 2 3 4 5
- Werden Fehler durch Änderungen an den Produkten oder durch Ändern der Arbeitsorganisation beseitigt? 1 2 3 4 5

7. Gibt es betriebliche Weiterbildungen und Unterweisungen zu:

- Arbeitsaufgaben 1 2 3 4 5
- Arbeitsschutzmaßnahmen 1 2 3 4 5

8. Wird die Arbeitsleistung als wichtig für den Betrieb eingeschätzt?

- Anerkennung der Arbeit 1 2 3 4 5
- Angst um den Arbeitsplatz 1 2 3 4 5

9. Funktioniert Teamarbeit?

- Kommunikation unter den Beschäftigten 1 2 3 4 5
- Kommunikation mit den Vorgesetzten 1 2 3 4 5

10. Wie ist das Betriebsklima?

- Umgang der Mitarbeiter untereinander 1 2 3 4 5
- Umgang der Vorgesetzten mit den Mitarbeitern 1 2 3 4 5
- Zufrieden mit der Arbeit des Betriebsrates 1 2 3 4 5
- Zufrieden mit der Arbeit der Geschäftsleitung 1 2 3 4 5

Weitere Mängel, Anregungen, Meinungen:**Erklärung zur Bewertung:**

- 1 = sehr gut, optimale Verhältnisse, keine Beanstandungen oder Mängel
- 2 = gut, gute Verhältnisse, keine nennenswerten Beanstandungen oder Mängel
- 3 = befriedigend, Verhältnisse, Beanstandungen oder Mängel sind in noch erträglichem Zustand
- 4 = ausreichend, Verhältnisse, Beanstandungen oder Mängel sind zwar gerade noch erträglich, es müssen aber mittelfristig Verbesserungen durchgeführt werden
- 5 = mangelhaft, Verhältnisse, Beanstandungen oder Mängel sind so gravierend, daß eine dringende Verbesserung notwendig ist.

oder arbeitsmedizinischen Erkenntnissen können die Anlagen angepasst oder neue Methoden entwickelt werden.

Fragebogen „Psychische Belastungen“

Vorbemerkung

Die im Arbeitsschutzgesetz §§ 2 bis 6 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 III 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.

Anwendung

Der Fragebogen wird ohne Nennung des Namens ausgefüllt, lediglich die betreffende Abteilung muss angekreuzt werden. Jeder Mitarbeiter füllt in eigener Verantwortung den Fragebogen nach bestem Wissen und Gewissen aus.

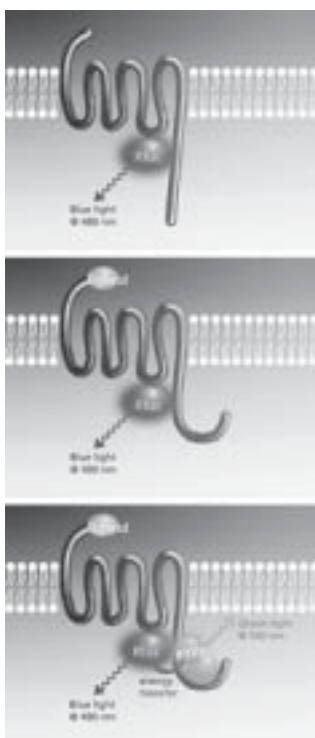
Auswertung

Der anonym ausgefüllte Fragebogen wird von den Mitgliedern des Analyseteams nach dem vereinbarten Punktesystem ausgewertet.

Anhang III der BV

Umsetzung

Die Geschäftsleitung berät die durch die Befragung festgestellten Ergebnisse mit dem Betriebsrat. Ziel dieser Beratung soll sein, erkannte Mängel an den Arbeitsplätzen, der Arbeitsorganisation und des sozialen Klimas zum Positiven zu verändern.



Zeitpunkt der Beurteilung

Technische Beurteilung durch das Gefährdungsanalyseteam:

Die Begehungen der einzelnen Abteilungen sollen in kontinuierlichem Rhythmus stattfinden mit dem Ziel, dass mindestens einmal im Jahr alle Abteilungen bewertet werden.

Bei Neu- oder Umbauten, neuen Maschinen, Verfahren oder wesentlichen Veränderungen der Arbeitsorganisation hat die Beurteilung



schnellstmöglichst zu erfolgen.

Fragebogen „psychische Belastungen“

Die Fragebogenaktion soll alle zwei Jahre innerhalb von 2 bis 3 Wochen durchgeführt und ausgewertet werden (1998, 2000, 2002, usw.)

Maßnahmen

Nach der Erfassung hat das Analyseteam die Ergebnisse zu bewerten und Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vorzuschlagen. Die Maßnahmen richten sich nach einschlägigen Gesetzen und Vorschriften sowie gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und den daraus anerkannten und bewährten Lösungen.

Inkrafttreten, Kündigung, Weitergeltung

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

Zeigen sich keine Einigungsmöglichkeiten, so ist unverzüglich die Einigungsstelle anzurufen.

Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form.

Mit Inkrafttreten dieser Vereinbarung wird die Gemeinsame Erklärung zur Erfassung und Beurteilung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz vom 27. Mai 1998 durch diese Betriebsvereinbarung ersetzt.

Bad Wildbad, den 13. Mai 2002

Geschäftsleitung

Betriebsrat

Weitere Informationen

Berthold Technologies GmbH & Co KG, Betriebsrat, Martin Kappeler, Calmbacher Straße 22, 75323 Bad Wildbad, Tel.: 07081/177-226 oder -242, Fax: 07081/177-100, E-Mail: Betriebsrat@BertholdTech.com. Betriebsvereinbarung und Fragebögen stehen für den betrieblichen Gebrauch auch auf dem Server der Arbeit & Ökologie-Briefe im Archiv zum Download Bereich.