



## Betriebsvereinbarung

zwischen der

SICK AG  
Erwin-Sick-Str. 1

79183 Waldkirch

und dem

Betriebsrat der SICK AG  
Erwin-Sick-Str. 1

79183 Waldkirch

über

### **Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung in der SICK AG – Pilotphase**

1. Präambel
2. Geltungsbereich
3. Generelle Aufgabenstellung und Zielsetzung
4. Bildung einer gemeinsamen Steuerungsgruppe (AG Einigungsstelle)
5. Aufbau einer SICK-Organisation zum betrieblichen Gesundheitsschutz
6. Gefährdungsbeurteilung:
  - 6.1. Verfahrensgrundsätze
  - 6.2. Schulungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung
  - 6.3. Durchführung: Erhebungsinstrumente
  - 6.4. Dokumentation der Ergebnisse und Maßnahmen
  - 6.5. Aktive Mitarbeiterbeteiligung
  - 6.6. Wirksamkeitskontrolle
  - 6.7. Schnittstellen zur Fachkraft für Arbeitssicherheit
  - 6.8. Arbeitskreis Gesundheit
7. Audit
8. Klärung von Grundsatzfragen
9. Grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers
10. Schlussbestimmungen



Zwischen dem Vorstand der SICK AG mit Sitz in 79183 Waldkirch und dem Betriebsrat der SICK AG, wird nachfolgende Betriebsvereinbarung geschlossen.

## **1. Präambel**

Diese Betriebsvereinbarung leistet einen Beitrag zur Umsetzung des „Leitbildes zur Gesundheitsförderung“ der SICK AG (Anlage 1).

## **2. Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der SICK AG im Sinne des §5 BetrVG.

## **3. Generelle Aufgabenstellung und Zielsetzung**

Grundgedanke ist dabei, die Organisation der Gefährdungsbeurteilung als Teil des gesamten betrieblichen Gesundheitsschutzes im Sinne eines permanenten Verbesserungsprozesses aufzubauen. Insbesondere geht es um die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich Inhalten und Verfahren (gemäß § 12 ArbSchG) sowie 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).

## **4. Bildung einer gemeinsamen Steuerungsgruppe (AG-Einigungsstelle)**

Zur Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung und insbesondere zur Durchführung und Steuerung der Gefährdungsbeurteilung bilden Arbeitgeber und Betriebsrat die AG-Einigungsstelle.

Diese Steuerungsgruppe setzt sich paritätisch zusammen aus 3 Betriebsräten und 3 Beauftragten des Arbeitgebers. Sie ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder an der Sitzung teilnimmt. Die AG-Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse einstimmig.

Die AG-Einigungsstelle tagt in der Regel einmal im Monat, bei Bedarf auch öfter. Es besteht Einlassungszwang, wenn eine der Betriebsparteien die Kommission anruft.

## **5. Aufbau einer SICK-Organisation zum betrieblichen Gesundheitsschutz**

Die Betriebsparteien vereinbaren, dass in der SICK AG eine Organisation zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz auf- und ausgebaut werden muss. Die Schwerpunkttätigkeit dieser Gesundheitsorganisation soll die Durchführung und Umsetzung sämtlicher gesetzlichen Anforderungen bezüglich der Gefährdungsbeurteilung in der SICK AG sein.

Die Auswahl, der Umfang und die Bestellung der internen wie externen Fachkräfte erfolgt durch die AG Einigungsstelle entsprechend der gesetzlichen und rechtlichen Bestimmungen.

## 6. Gefährdungsbeurteilung: 6.1. Verfahrensgrundsätze

In der SICK AG wird die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung in der Pilotphase wie folgt durchgeführt:

1. In aufeinanderfolgenden Schritten jeweils in 3 – 4 Bereichen/Abteilungen. Es wird angestrebt pro Jahr eine solche Pilotphase durchzuführen und dann in einen laufenden Verbesserungsprozess zu überführen.
2. Die Auswahl der jeweiligen Bereiche/Abteilungen erfolgt durch die AG Einigungsstelle (§ 4 dieser BV)
3. Die AG Einigungsstelle bestimmt die Projektleitung für die jeweilige Pilotphase. Die Projektleitung berichtet der AG Einigungsstelle zu den regelmäßigen Sitzungen.
4. Die bei Gefährdungsbeurteilung physischer Belastungen durchgeführten Erhebungen und Belastungsanalysen (Anlagen 3 und 4) werden im Rahmen der Prozessbeschreibung (Anlage 4) in die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung miteinbezogen (siehe auch Punkt 6.7 dieser BV: Schnittstellen zur Fachkraft für Arbeitssicherheit). Dies gilt auch umgekehrt, sofern erforderlich.

## 6.2. Schulungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gemäß ArbschG §§ 3 und 12

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

- a) **Schulungen der Führungskräfte** mittels 0,5 - 1-tägigem Qualifizierungs-Seminar zu allen Themen der Gefährdungsbeurteilung (ArbschG, Analysemethoden, Dokumentation, Evaluation, Mitarbeiterbeteiligung, Wirksamkeitskontrolle einschließlich dieser Betriebsvereinbarung + Anlagen 1-6). Zeitpunkt: vor Beginn der Gefährdungsbeurteilung. Siehe Ablauf der Prozessbeschreibung (Anlage 4)
- b) **Infoveranstaltung für die Mitarbeiter**, auf der die Betriebsparteien die gesetzlichen Grundlagen, die betriebliche Zielsetzung gemäß Leitbild, die einzelnen Verfahrens- und Analyseschritte, die Methoden der Dokumentation, Wirksamkeitskontrolle und die Überführung in einen permanenten Verbesserungsprozess detailliert erläutern. Zeitpunkt: zum Auftakt der Gefährdungsbeurteilung
- c) **Die Qualifizierung der Mitarbeiter** (gemäß Rollenbeschreibung, Anlage 4) Zeitpunkt: im Anschluss an die Feedback-Veranstaltungen

*Über die entsprechenden Qualifizierungs- und Unterweisungskonzepte entscheidet die AG Einigungsstelle (§ 4).*

## 6.3. Verfahren und Methoden der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung: Erhebungsinstrumente

Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in den gemäß Punkt 6.1. ausgewählten Bereichen erfolgt in der Regel in der Pilotphase mit folgenden Erhebungsinstrumenten (siehe auch Anlage 4) erfolgen:

- a) Fragebogen
- b) Protokoll-Heft „Besondere Arbeitsereignisse“ zum Eigenaufschrieb
- c) Einzelarbeitsplatz-Analysen nach KABA (externe Beratung)
- d) Feedback-Veranstaltungen in den Pilotbereichen nach Durchführung von Punkt a), b) und c)
- d) Workshops mit Mitarbeitern und anschließendem Feedback an die Führungskräfte (in der Regel eine Woche nach d)

Die AG Einigungsstelle bestimmt im Einzelfall das Verfahren.

Näheres bzw. Änderungen bestimmt die AG Einigungsstelle.

#### **6.4. Dokumentation der Ergebnisse und Maßnahmen (§§ 3 + 6 ArbSchG )**

Die Dokumentation für die Teilbereiche in der jeweiligen Pilotphase erfolgt durch folgende Dokumente in der folgenden Verantwortung:

- a) den Zwischen- und Abschlussbericht des externen Beraters und / oder der betrieblichen Projektleitung während der Pilotphase
- b) die laufende Dokumentation der Führungskräfte gemäß Anlage 5
- c) die laufende Dokumentation der Fachkraft für Arbeitssicherheit (Anlagen 3)

#### **6.5. Aktive Mitarbeiterbeteiligung (§§ 15-17 ArbSchG)**

Die aktive Mitarbeiterbeteiligung erfolgt

- a) durch die Schulungen in den Infoveranstaltungen und Qualifizierungsseminaren (§ 6.2. dieser BV)
- b) durch die Workshops im Rahmen der Erhebung (§ 6.3.) und der Wirksamkeitskontrolle (§ 6.6.)
- c) durch die Einrichtung von Multiplikatoren („Kümmerer“) auf freiwilliger Basis, die durch die AG Einigungsstelle bestätigt werden. Pro Pilotbereich soll mindestens ein Multiplikator (bei Bedarf auch mehr) gewonnen werden, darunter sollte in der Regel der Sicherheitsbeauftragte sein. Die Multiplikatoren werden auf den Feedback-Veranstaltungen (§ 6.3.d) benannt.

Diese Multiplikatoren sollen auch den Prozess der laufenden Wirksamkeitskontrolle begleiten und aktiv unterstützen. Zu ihren Aufgaben gehören weiterhin: die Überwachung und Ergänzung der Dokumentationslisten zusammen mit der Führungskraft, Ansprechpartner für Mitarbeiter und Führungskräfte sowie die Betriebsparteien. (Siehe Rollenbeschreibung, Anlage 4)

Die Multiplikatoren der jeweiligen Pilotbereiche berichten halbjährlich an die AG Einigungsstelle.

## **6.6. Wirksamkeitskontrolle (§§3 + 6 ArbschG)**

1. Die Wirksamkeitskontrolle erfolgt auf der Basis von §6 ArbschG. :
  - a) Feedback-Fragebögen 12 Monate nach Abschluss der Erhebungen in der Pilotphase
  - b) Feedback-Workshops 6 Monate nach Abschluss der Erhebungen in der Pilotphase
  - c) Durch Implementierung in die laufenden Prozesse der jeweiligen Abteilung (z.B. Team- oder Liniengespräche, in der Regel monatlich)
  - d) Die AG-Einigungsstelle bestimmt im Einzelfall Inhalt und Verfahren.
2. Die Wirksamkeitskontrolle wird in der unter § 6.4. b) beschriebenen Dokumentation (EXCEL-Formular, Anlage 5) fortlaufend dokumentiert. Die Dokumentation wird den Mitarbeitern der Abteilung zugänglich gemacht (z.B. über Teamroom oder Kümmerer).
3. Die Berichte der externen Berater, der Projektleitung, der Führungskräfte und der Multiplikatoren an die AG Einigungsstelle sind Teil der Wirksamkeitskontrolle.

## **6.7. Schnittstellen zur Fachkraft für Arbeitssicherheit**

Der Arbeitgeber führt in regelmäßigen Abständen Gefährdungsbeurteilungen zu physischen Belastungen durch. Dies umfasst Unterweisungen, Beanspruchungsanalysen, Dokumentation und Wirksamkeitskontrollen gemäß den gesetzlichen Vorschriften.

Die Schnittstellen zur BV „Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung – Pilotphase“ sind in den Dokumenten unter Anlage 3 dargestellt.

Vorliegende Ergebnisse von Gefährdungsbeurteilungen der in Anlage 3 dargestellten Prozesse und Verfahren sollen in die Pilote der „ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung“ einbezogen werden.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit informiert halbjährlich über die Gefährdungsbeurteilung in ihrem Verantwortungsbereich an die AG Einigungsstelle.

## **6.8. Arbeitskreis Gesundheit der SICK AG**

Der Arbeitskreis Gesundheit der SICK AG, in dem alle betrieblichen Akteure und Verantwortliche für den Arbeits- und Gesundheitsschutz mitarbeiten, unterstützt die Betriebsparteien und die AG Einigungsstelle bei der Beratung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung im Sinne dieser Betriebsvereinbarung und aller sonstigen gesetzlich vorgegebenen Aufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Mitbestimmungsrelevante Entscheidungen trifft die AG Einigungsstelle gemäß § 4 dieser BV.

## **7. Audit**

Die GGB wird schrittweise in die Auditierung aufgenommen.

## 8. Klärung von Grundsatzfragen

Die Klärung von strittigen Fragen obliegt der unter § 4 definierten AG Einigungsstelle. Ist über einzelne Fragen der Auslegung dieser Vereinbarung kein Einvernehmen zu erzielen, so entscheidet im Rahmen der Mitbestimmungsrechte die Einigungsstelle.

## 9. Grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers §§ 3,4,5 ArbSchG

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

## 10. Schlussbestimmungen

Diese Pilot-Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie gilt für zwei Jahre und ist am 31.12.2008 kündbar.

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

Bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gilt diese Vereinbarung weiter.

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

Waldkirch, den 21. Mai 2007



Für den Betriebsrat



Für das Unternehmen

## **Anlagen:**

**Anlage 1:** Leitbild zur Gesundheitsförderung

**Anlage 2:** Begriffsbestimmungen und Mindestanforderungen

**Anlage 3:** Schnittstellen zur Fachkraft für Arbeitssicherheit:

a) Graphik Schnittstellen

b) Gefährdungsbeurteilungen für Produktions- und Bildschirmarbeitsplätze = SPM-Dokumente VAB\_118 und VAA\_130 (inklusive FDO\_113)

**Anlage 4:** 1.) Prozessbeschreibung GGB = SPM-Dokument VAW-155

2.) Erhebungsinstrumente (Fragebogen / Protokoll-Heft „Besondere Arbeitsereignisse“ / Workshop-Konzept) / Rollenbeschreibung / Feedback-Fragebogen

**Anlage 5:** Dokumentationsformular (EXCEL-Format im Lotus Notes)

**Anlage 6:** Anonymität und Datenschutzregelungen



## **Anlage 1 Leitbild zur Gesundheitsförderung**



## **Anlage 2 Begriffsbestimmungen und Mindestanforderungen**

### **1. Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse**

Die Bedingungen an Arbeitsplätzen und der Arbeitsumwelt sind nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen menschengerecht zu gestalten.

Zu den Arbeitsbedingungen gehören die Arbeitsstätten, Arbeitsplätze, Arbeitsumwelt, Arbeitsstoffe, Arbeitsverfahren, Arbeitsmethoden, Arbeitsabläufe, Arbeitszeit und Arbeitsinhalte.

### **2. Stand der Technik**

Hierunter ist allgemein der Entwicklungsstand fortschrittlicher Verfahren, Einrichtungen und Betriebsweisen zu verstehen, der nach Ansicht der herrschenden Auffassung führender Fachleute die Erreichung des gebotenen Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Beschäftigten gesichert erscheinen lässt.

### **3. Psychische Belastungen**

„Psychische Belastung wird verstanden als die Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken. „Psychische Beanspruchung wird verstanden als individuelle, zeitlich unmittelbare und nicht langfristige Auswirkung der psychischen Belastung im Menschen in Abhängigkeit von seinen individuellen Voraussetzungen und seinem Zustand.“ (DIN 33 405)

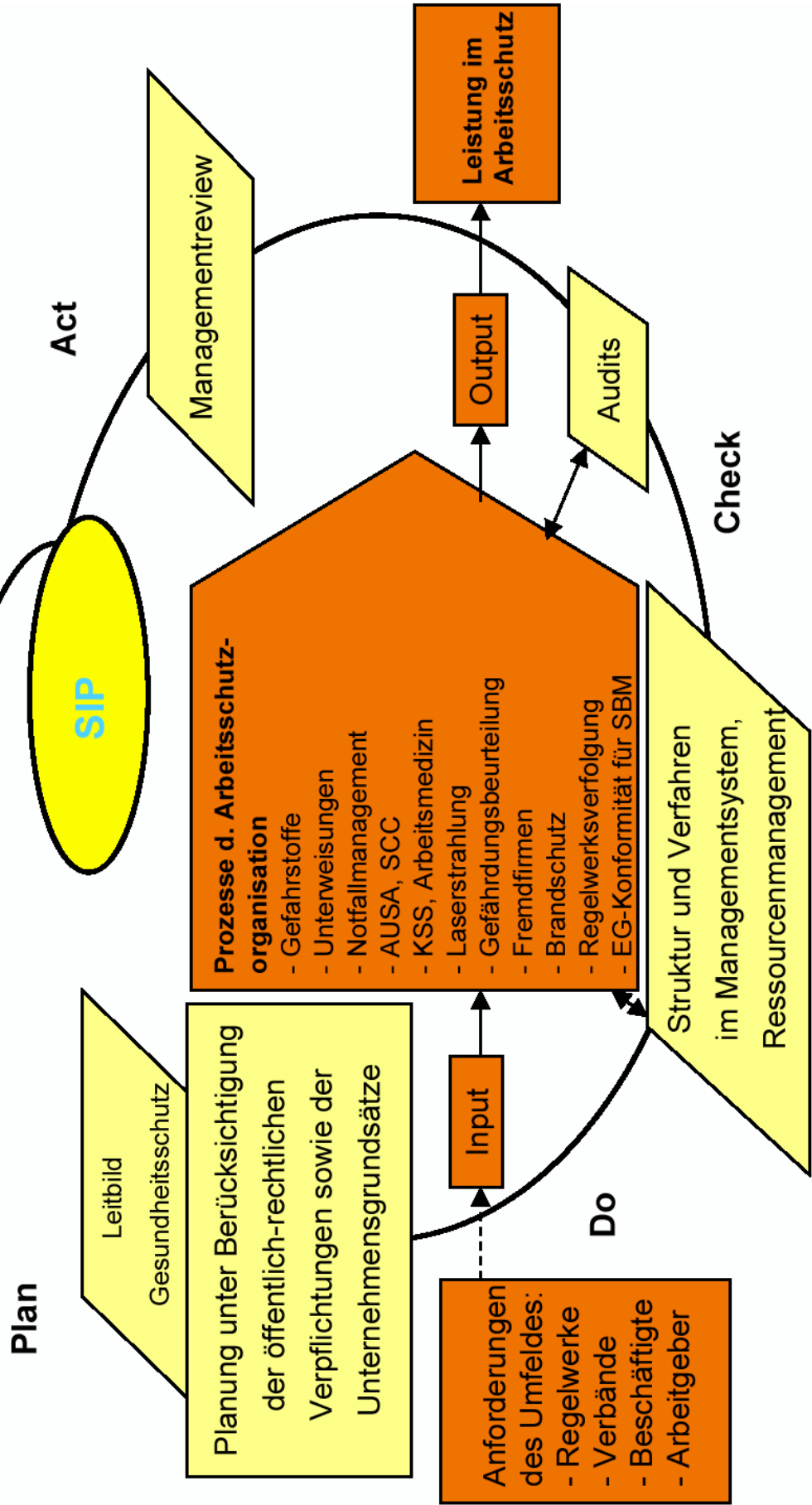


**Anlage 3 bestehend aus:**

- a) Graphik Schnittstellen (siehe nächste Seite)
- b) Gefährdungsbeurteilungen für Produktions- und Bildschirmarbeitsplätze = SPM-Dokumente VAB\_118 und VAA\_130 (inklusive FDO\_113)  
Die Vervollständigung und Aktualisierung der Dokumente und Checklisten erfolgt durch den Arbeitgeber, die dann anschließende Freigabe erfolgt durch die Betriebsparteien bis Ende Juli 2007.

### Anlage 3

Schnittstellen der BV „Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung in der SICK AG - Pilotphase“ zu Prozessen im Verantwortungsbereich der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie zum Managementsystem.





**Anlage 4 bestehend aus:**

**1.) Prozessbeschreibung GGB = SPM-Dokument VAW-155**

**2.) Erhebungsinstrumente (Fragebogen / Protokoll-Heft „Besondere Arbeitsereignisse“ / Workshop-Konzept) / Rollenbeschreibung / Feedback-Fragebogen**



## **Anlage 5: Dokumentationsliste GGB im Lotus Notes**

## Anlage 6: Anonymität und Datenschutzregelungen

### 1. Anonymität und Datenschutzregelungen

Folgende Regelungspunkte gelten insbesondere bei Verwendung von Fragebögen:

- 1.1 Der Arbeitgeber sichert zu, dass alle Daten die im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung erhoben werden, nur zu den nach dieser BV zulässigen Zwecken verwendet werden.
- 1.2 Datenschutzrechtliche Bestimmungen müssen eingehalten werden. Das beauftragte Institut ist nur zur Auswertung befugt, nachdem es sich schriftlich zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen und zur Vernichtung der Fragebögen nach Auslieferung des letzten Berichts verpflichtet hat. Die Fragebögen müssen dann spätestens nach der Auslieferung des letzten Berichts vernichtet werden. Gleiches gilt für überlassene Adressdaten der Beschäftigten der SICK AG. Sollte die Eingabe der Daten im SICK CN erfolgen, müssen die Fragebögen nach ihrer Erfassung dem auswertenden Institut übergeben werden.
- 1.3 Sämtliche Daten bleiben in der Obhut des auswertenden Instituts. Sie müssen gelöscht werden, wenn ihre Zweckbestimmung entfällt.
- 1.4 Auswertungen, bei denen aufgrund der geringen Zahl auswertbarer Fragebögen Rückschlüsse auf beteiligte Personen möglich erscheinen, sind nicht zulässig. Daher dürfen keine Auswertungen für Organisationseinheiten oder Teile davon erfolgen, bei denen weniger als 12 Beschäftigte geantwortet haben. Rückmeldungen zum seelischen oder körperlichen Befinden von Mitarbeitern dürfen nur für Gruppen ab 20 Beschäftigten ausgewertet werden.
- 1.5 Soweit bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen persönliche Angaben von Beschäftigten erfasst werden müssen, sind diese Informationen vertraulich zu behandeln und dürfen nicht zu negativen Folgen für die Beschäftigten führen. Diese persönlichen Angaben unterliegen der Verschwiegenheitspflicht und dürfen nur in anonymisierter Form weitergegeben werden. Dazu sind – soweit nicht bereits Datenschutzverpflichtung vorliegt – alle am Verfahren zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen beteiligten Personen schriftlich zu verpflichten.