

## **Betriebsvereinbarung zur ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung**

Zwischen der

Klinik Service GmbH

und dem Betriebsrat der Klinik Service GmbH

wird zur Umsetzung des Arbeitsschutzrechts folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

### **Präambel**

Diese Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und insbesondere der Gefährdungsbeurteilung nach §5 ArbSchG soll die Ermittlung und Bewertung von Gesundheitsgefährdungen an den Arbeitsplätzen sowie geeignete Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Minimierung von Gefährdungen sowie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer regeln.

Zu diesem Zweck werden Grundsätze, Verfahrensregelungen und Instrumente für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen einschließlich der erforderlichen Dokumentation festgelegt. Arbeitgeber und Betriebsrat stimmen darüber überein, dass eine erfolgreiche Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes sowohl im Interesse des Unternehmens als auch der Beschäftigten liegt.

Daher wird sich der Betriebsrat aktiv in die Umsetzung der Inhalte dieser Vereinbarung mit einbringen.

Beide Parteien sind sich darüber einig, dass die Gefährdungsbeurteilung den Bereich psychischer Belastungen einschließt.

Die Gefährdungsbeurteilung ist unter der Beteiligung von Führungskräften und Mitarbeitern mit einer anschließenden Erfolgskontrolle durchzuführen.

Beide Parteien stimmen auch darin überein, dass die Persönlichkeitsrechte von Führungskräften und Mitarbeitern im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gewahrt werden und dass in diesem Zusammenhang gewonnene Erkenntnisse vertraulich im Sinne des Persönlichkeitsrechts behandelt werden.

Hinsichtlich der Definition von Arbeitsschutzmaßnahmen erfolgt eine Orientierung an die Ausführungen der ISO-Norm 9241-2 aus 1992 –Anforderungen an die Arbeitsaufgaben.

Hinsichtlich der Definition psychischer Fehlbelastungen erfolgt eine Orientierung an die Ausführungen der ISO-Norm 10075.

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

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist demzufolge die Gewährleistung und Verbesserung des Gesundheitsschutzes. Es kann nicht Ziel dieser Betriebsvereinbarung sein, eine immerwährende und umfassende Mitarbeiterzufriedenheit zu erreichen.

### **§ 1 Räumlicher und persönlicher Geltungsbereich**

Der Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung erfasst alle Arbeitsplätze der Klinik Service GmbH.

Er gilt für alle Beschäftigten gemäß § 2 Abs. 2 ArbSchG einschließlich der gestellten Beschäftigten sowie 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 Unterweisung der Arbeitnehmer im Rahmen von Arbeits- und Gesundheitsschutz, Festlegung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes, die Überprüfung ihrer Wirksamkeit sowie ihrer Dokumentation.

### **§ 3 Begriffsbestimmung**

- Unter Gefährdungsbeurteilung versteht man eine systematische Prüfung und Erfassung der Umstände (z.B. durch Fragebögen, Begehungen), die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit gefährden können. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Begriffsbestimmungen z.B. des Arbeitsschutzgesetzes und der Bildschirmarbeitsverordnung und sonstiger einschlägiger tarifvertraglicher und berufsgenossenschaftlicher Regelungen.
- Unter Gefährdungen versteht man die Quelle eines arbeitsbedingten Unfalls oder einer arbeitsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigung. Gefährdungen umfassen auch Belastungen, die negative Belastungsfolgen hervorrufen können.

### **§ 4 Durchführung der Gefährdungsanalyse und -beurteilung**

#### Grundsätze der Gefährdungsanalyse/-Beurteilung (GFA/GFB)

Die Gefährdungsbeurteilung dient dem Zweck, Belastungen und Beeinträchtigungen physischer und psychischer Natur an allen Arbeitsplätzen arbeitsplatzbezogen zu ermitteln, die Gesamtbelastung durch deren Zusammenwirken festzustellen und präventive Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Minimierung der Fehlbelastungen zu erarbeiten.

Die GFA/GFB wird nicht zu Leistungs- und Verhaltenskontrollen benutzt werden.

Die GFA/GFB ist bei wesentlichen Veränderungen der Arbeitsplätze und fortlaufend zu wiederholen (physische Gefährdungsbeurteilung spätestens alle 3 Jahre, psychische Gefährdungsbeurteilung i.d.R. alle 3 Jahre).

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

#### Umfang der Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung erstreckt sich insbesondere auf

- a) die Arbeitsstätte (einschließlich aller Arbeits-, Lager-, Aufenthalts- und Sanitärräume sowie der Verkehrs- und Rettungswege) und den Arbeitsplatz (z.B. Raumbedarf, Abmessungen),
- b) die Arbeitsmittel (z.B. Maschinen, Geräte, Anlagen, Werkzeuge) und Arbeitsstoffe,
- c) die Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation (z.B. Software, Arbeitseinteilung, Arbeitszeit, Pausen, Verantwortung, Führung, Arbeitsmenge, Zeitdruck, soziale Beziehungen),
- d) die Arbeitsumgebungsbedingungen (z.B. Klima, Beleuchtung, Lärm, Staub, Schmutz),
- e) die Qualifikation im Hinblick auf die zu erfüllenden Arbeitsaufgaben sowie die Unterweisung der Arbeitnehmer im Hinblick auf mögliche Gefährdungen der Sicherheit und Gesundheit.

#### Phasen und konkrete Umsetzung der Gefährdungsanalyse und –beurteilung

1. Vor Beginn der GFA/GFB ist in der paritätischen Kommission (s.u. Ziffer 5) festzulegen

- in welcher zeitlichen Abfolge die Arbeitsplätze zu untersuchen sind (Prioritätenliste),
- für welche Arbeitsplätze gleichwertige Arbeitsbedingungen gem. § 5 Abs. 2 ArbSchG vorliegen und
- welche Untersuchungsgruppen (in der Regel mindestens 8 Personen) für die psychische Gefährdungsbeurteilung zu bilden sind.

2. Die GFA/GFB besteht aus einer Erfassung der physischen Gefährdungs- und Belastungsfaktoren (a) sowie der Erfassung der psychischen Gefährdungs- und Belastungsfaktoren- (b).

a) Erfassung der physischen Gefährdungs- und Belastungsfaktoren

Diese erfolgt durch:

- Vorlage der vorhandenen, arbeitsplatzbezogenen Dokumentationen (z.B. Lärm-, Gefahrstoffkataster)
- Vorlage arbeitsplatzbezogener Begehungsberichte
- Erstellen ergänzender Maßnahmen, Dokumentationen und spezieller Erhebungsmethoden gem. Beschluss der gemeinsamen Kommission

- Einsatz der Verfahren nach Anlage 1 und 2 zur physischen Beurteilung im Rahmen der Verordnungen (ArbStättVO, BildSchArbVO, GefStoffVO, BiostoffVO, StrahlenSchVO, BenutzerVO, BetrSichVO usw.)

Als weitere Möglichkeit kann der Ratgeber Gefährdungsbeurteilung gemäß Anlage 5 – insbesondere Teil 2 „Gefährdungsfaktoren“ - herangezogen werden.

b) Erfassung der psychischen Gefährdungs- und Belastungsfaktoren:

- Diese erfolgt in einem ersten Schritt durch eine anonymisierte schriftliche Befragung mit ca. 60 bis 80 Fragen (Screening) der Beschäftigten anhand eines standardisierten Fragebogens, dessen Skalen über ausreichende statistische Gütekriterien hinsichtlich Objektivität, Reliabilität und Validität verfügen. Aus diesem Grund wird der Fragebogen nach Anlage 3 verwendet.

Der Fragebogen wird in deutscher Sprache ausgegeben. Auf Beschluss der paritätischen Kommission wird der Fragebogen in weitere betriebsrelevante Sprachen übersetzt.

Eine Wirksamkeitskontrolle erfolgt unter Verwendung desselben Fragebogens.

- Vor der Durchführung der Befragung erfolgt eine Unterrichtung der Beschäftigten über die psychische Gefährdungsanalyse und das verwendete Verfahren (ggf. durch Abteilungsversammlungen).
- Aus Gründen der Objektivität und Neutralität wird mit der Durchführung und Auswertung der Befragung nach vorherigem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ein fachlich geeignetes externes Institut beauftragt, welches über das erforderliche statistische und arbeitspsychologische Fachwissen verfügt. Arbeitgeber und Betriebsrat verständigen sich auf das im Anhang A beschriebene Vorgehen.
- Die Fragebögen werden hierbei in geeigneter Weise allen Beschäftigten persönlich übermittelt. Allen Beschäftigten ist innerhalb der Arbeitszeit – oder gegen entsprechenden Zeitausgleich außerhalb der Arbeitszeit - genügend Zeit zur Beantwortung des Fragebogens einzuräumen. Die Rückgabe erfolgt anonym an das externe Institut. Die Teilnahme an der Befragung erfolgt freiwillig.
- Die statistische Auswertung des Fragebogens erfolgt in anonymisierter Form, die jeden Rückschluss auf Einzelpersonen ausschließt. Bei einer weitergehenden statistischen Auswertung nach Werkbereichen, Tätigkeiten 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. Gegebenenfalls sind hierzu Auswertungseinheiten mit einer geringeren Zahl Befragter in größere Einheiten zusammenzufassen. Die Vorschriften des deutschen Datenschutzgesetzes sind einzuhalten.
- Mit dem Fragebogen soll eine umfassende Erstanalyse erreicht werden. Über anschließend durchzuführende zusätzliche Feinanalysen entscheidet die gemeinsame Kommission.
- Spätestens 2 Monate nach der erfolgten Erhebung durch den Fragebogen nach Anlage 3 sind durch den externen Dienstleister die Ergebnisse zu ermitteln und in einer aufbereiteten Form mit entsprechenden

Handlungsempfehlungen Arbeitgeber und Betriebsrat darzustellen. Aufgrund der daraus resultierenden Erkenntnisse berät die gemeinsame Kommission Vorschläge für eventuelle Vorortanalysen und Maßnahmen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz.

### 3. Vorortanalyse und Maßnahmenfestlegung

Über zusätzliche Feinanalysen (z.B. Interviews) entscheidet die gemeinsame Kommission anhand vorab festgelegter Parameter. Vorortanalysen mit Erörterung der Belastungen, Ursachen und Gegenmaßnahmen sind auf Veranlassung der gemeinsamen Kommission angemessen zeitnah durchzuführen.

Das Ergebnis der Analyse wird in einem Protokoll dokumentiert. Verantwortlich für die Erstellung des Protokolls ist der Durchführende der Vorortanalyse. Der/die jeweilige Beschäftigte erhält eine Kopie des seinen/ihren Arbeitsplatzes betreffenden Protokollauszuges. Alle Beschäftigten haben das Recht, eine Stellungnahme zu den ihren Arbeitsplatz betreffenden Maßnahmen abzugeben.

### 4. Dokumentation der Gefährdungsanalyse und -Beurteilung

Die vom Arbeitgeber zu erstellende Dokumentation enthält die im Rahmen des § 4 erstellten Unterlagen sowie einen Hinweis auf weitere herangezogene, bereits vorhandene Unterlagen. Weiterhin werden das Ergebnis der GFA/GFB mit entsprechender Begründung sowie die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung festgehalten. Ebenfalls zu dokumentieren sind die Ergebnisse der Wirksamkeitskontrolle. Die Dokumentation wird fortgeschrieben, ohne alte Daten zu überschreiben / zu löschen. Der Betriebsrat erhält eine Ausgabe der erstellten Dokumentation. Die Dokumentationen sind von dem Unternehmen in Papierform aufzubewahren. Bei Ausscheiden der/des Beschäftigten oder danach sind ihr/ihm alle auf ihrem/seinem Arbeitsplatz bezogenen Dokumentationen im o.a. Sinn auf Wunsch in Kopie auszuhändigen.

## **§ 5 Aufgaben der gemeinsamen Kommission**

Zur Durchführung dieser Betriebsvereinbarung bilden Arbeitgeber und Betriebsrat eine paritätische Kommission (gemeinsamer Ausschuss im Sinne von § 28 Abs. 2 BetrVG). Diese Kommission setzt sich paritätisch zusammen aus 2 Mitgliedern des Betriebsrats und 2 Beauftragten des Arbeitgebers. Aus Gründen der Kontinuität sind die benannten Mitglieder und deren Vertreter – vorbehaltlich ihrer Abberufung – ständige Mitglieder der Kommission. Hinzugezogen wird ein(e) nicht stimmberechtigte(t) Protokollant/Protokollantin. Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder an der Sitzung teilnimmt. Die Kommission fasst ihre Beschlüsse mehrheitlich. Außerdem können sowohl einzelne Mitarbeiter wie externe Berater gegebenenfalls als nichtstimmberechtigte Mitglieder hinzugezogen werden. Jede Sitzung der paritätischen Kommission ist zu protokollieren. Über das Verfahren der Protokollführung verständigen sich die Mitglieder. Die Kommission trifft sich mindestens einmal im Quartal. Daneben tritt die Kommission auf Antrag einer Betriebspartei innerhalb von 20 Tagen zusammen.

Zu den Aufgaben der paritätischen Kommission zählen:

- a) die Konzeption der Information der Arbeitnehmer zur Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung, die Erstellung eines Unterweisungskonzepts (§12 ArbSchG).
- b) die Festlegung der Methode zur Erfassung der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen, des Zeitplanes, der Gruppenbildungen und der Pilotbereiche bei der Durchführung der Gefährdungsermittlung.
- c) die Initiierung von Gefährdungsbeurteilungen bzw. Überwachung der Ermittlung von Gesundheitsrisiken für Arbeitnehmer (§5 ArbSchG) und Aktualisierung und ggf. Ergänzung von Fragebögen/Anlagen.
- d) die Überprüfung und abschließende Beurteilung von durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen
- e) die Benennung eines fachlich geeigneten externen Dienstleisters für die Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung gemäß § 4b.
- f) Die Bewertung und Beurteilung der erhaltenen Ergebnisse aus der Ermittlung der Gesundheitsrisiken.
- g) Die Festlegung von Feinanalysen wie Einzel- oder Vorortuntersuchungen, Beobachtungsstudien, Interviews, Workshops etc. sowie von Qualifizierungsplänen
- h) das Beschließen von durchzuführenden Maßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung und deren zeitliche Umsetzung gemäß §5 ArbSchG
- i) Die Überwachung von Dokumentationen gemäß §6 ArbSchG.
- j) Die Festlegung von Zeitpunkt und Art von Wirksamkeitskontrollen gemäß §3 ArbSchG sowie deren Überwachung.
- k) Die Festlegung von Unterweisungsinhalten.
- l) Die Beurteilung von Vorschlägen von Mitarbeitern die zur kontinuierlichen Verbesserung des betrieblichen Gesundheitswesens und der Erhöhung der Arbeitssicherheit beitragen, auch welche, die über das betriebliche Vorschlagswesen eingereicht werden und auf dem Stand der arbeitsmedizinischen- und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse beruhen.
- m) Die Klärung von Meinungsverschiedenheiten
- n) Die Hinzuziehung kostenpflichtiger externer Experten/Sachverständiger
- o) Das gegenseitige Informieren über neue Entwicklungen in Bezug auf Stand der Technik, arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, des Gesundheitsschutzes sowie erforderlicher Änderungen bei der Gestaltung der Arbeitsplätze.

Die Kommission informiert regelmäßig den ASA, die Geschäftsleitung, den Betriebsrat und die Belegschaft. Insbesondere sind die Erkenntnisse der Gefährdungsbeurteilung sowie Schutzmaßnahmen mit den Arbeitnehmern zu kommunizieren ( Abteilungsbesprechung und Aushänge).

### **§ 6 Unterweisung und Einbeziehung der Arbeitnehmer**

Die Arbeitnehmer sind nach §12 ArbSchG über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an ihrem Arbeitsplatz rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu unterweisen. Dies gilt auch bei der Einführung und Änderungen neuer Techniken bzw. neuer Arbeitsinhalte, neuer gesetzlicher Bestimmungen oder auch organisatorischer Änderungen.

Zu den erforderlichen Informationen einer Unterweisung gehören auch solche über organisatorische Maßnahmen zur Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufs, um belastende Momente zu vermeiden oder zu mildern.

Die Unterweisungsinhalte sind auf Basis der Gefährdungsbeurteilung zu erstellen.

Die Unterweisung erfolgt während der Arbeitszeit. Sie sollte bevorzugt gruppen- oder abteilungsweise stattfinden.

Die Unterweisungen werden in eine Grundunterweisung und eine aufgabenbereichsbezogene Unterweisung aufgeteilt.

Die Grundunterweisung beinhaltet folgende Inhalte:

- ArbSchG §§ 15-17
- ISO 10075 Psychische Fehlbelastungen
- ISO 9241 Menschengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes

Die aufgabenbereichsbezogene Unterweisung beinhaltet insbesondere folgende Inhalte:

- Psychische und körperliche Auswirkungen von Arbeiten unter Zeitdruck und anderen arbeitsbedingten Stressfaktoren
- Belastung durch ungünstige Klimabedingungen
- Anforderungen an aufgabenbezogene Qualifizierungen
- Belastungen durch unzureichende Arbeitsmittel
- Darstellung von Maßnahmen, welche in den vorstehenden genannten Bereichen zu Entlastungen führen
- Diskussion der Entlastungsmöglichkeiten unter besonderer Berücksichtigung des Aspektes der Belastungsverminderung und der Zielsetzung des ArbSchG.

### **§ 7 Beteiligung des Betriebsrats**

Der Betriebsrat erhält die Auswertungen der Gefährdungsbeurteilungen. Der Betriebsrat kann Vorschläge zur Beseitigung von festgestellten Mängeln machen und Maßnahmen vorschlagen. Diese Vorschläge werden an die paritätische Kommission weitergeleitet und sind in die Entscheidung über Maßnahmen des Gesundheitsschutzes einzubeziehen.

Der Betriebsrat behält sich bei Handlungsbedarf sein Initiativrecht vor.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates werden eingehalten (Ausnahme: Gefahr im Verzug)

## **§ 8 Umsetzung der Gefährdungsanalyse/Beurteilung**

Betriebsrat und Geschäftsleitung sind sich darüber einig, dass die Gefährdungsanalyse und -beurteilung für die Arbeitsplätze unverzüglich durchzuführen ist.

## **§ 9 Meinungsverschiedenheiten**

Meinungsverschiedenheiten zwischen den Vertretern der Arbeitgeberseite und der Betriebsratsseite in der paritätischen Kommission über die Durchführung der Aufgaben nach den §§ 4 und 5 sind in einer Verhandlung zu klären.

Im Falle der Nichteinigung entscheidet eine Einigungsstelle.

## **§ 10 Schlussbestimmungen**

Die Erfahrungen mit der Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung sind spätestens nach 2 Jahren zu beurteilen und auf erforderliche Veränderungen bzw. Ergänzungen hin zu prüfen.

Die eventuelle Unwirksamkeit einer Bestimmung dieser Betriebsvereinbarung berührt die Wirksamkeit der sonstigen Bestimmungen nicht.

## **§ 11 Inkrafttreten und Kündigung**

Die Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Die Betriebsvereinbarung kann beidseitig, mit einer Frist von 6 Monaten erstmals zum 01.10.2014 gekündigt werden.

Die Kündigung bedarf der Schriftform. Es sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Vereinbarung zur Regelung einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung aufzunehmen. Im Falle einer Kündigung wirkt diese Betriebsvereinbarung bis zur Neuregelung nach (§ 77 Abs. 6 BetrVG).

Der Anhang A (Vorgehen bei der Durchführung der psychischen Gefährdungsanalyse/-beurteilung) und B (konkrete Beauftragung der Institut Brückner) sowie die Anlagen 1 bis 5 sind Teil dieser Betriebsvereinbarung.

Anlagen:

1. Gesamtdokument zur Gefährdungsbeurteilung – Stand 18.03.2013
2. Vorgehen bei der technisch-physikalischen Gefährdungsbeurteilung
3. Fragebögen mit Auswertungsvorgaben und Beurteilungskriterien
4. Anforderungskatalog zur Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung
5. Ratgeber Gefährdungsbeurteilung

Heidelberg, den 19.03.2014

  
\_\_\_\_\_  
Geschäftsführer der Klinik Service GmbH

  
\_\_\_\_\_  
Betriebsrat der Klinik Service GmbH

## Anhang A

Vorgehen bei der Durchführung der psychischen Gefährdungsanalyse/-beurteilung  
In Bezug auf die Durchführung der psychischen Gefährdungsanalyse/-beurteilung durch ein  
externes Institut verständigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf folgendes Vorgehen:

- Es wird ein Anforderungskatalog erarbeitet, auf dessen Basis Angebote von externen Instituten eingeholt werden.
- Wesentliche Teile dieses Anforderungskataloges sind ein vom jeweiligen Institut vorzuschlagender Fragebogen sowie Auskünfte über die Art der Auswertung und Beurteilung für das Vorliegen einer psychischen Gefährdung oder eines Handlungsbedarfs.
- Auf Basis der vorliegenden Informationen wird eines der Institute einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ausgewählt und vom Arbeitgeber mit der Durchführung der Gefährdungsanalyse/-beurteilung beauftragt.
- Mit der Auswahl des Instituts sind somit Erhebungsmethode (Fragebogen) sowie Beurteilungskriterien für das Vorliegen einer Gefährdung / eines Handlungsbedarfs festgelegt.
- Bei Vorliegen eines Handlungsbedarfs werden nach vorheriger Verständigung in der gemeinsamen Kommission vorzugsweise durch das beauftragte Institut in den betroffenen Arbeitsbereichen Interviews auf Basis der vorliegenden Ergebnisse sowie der diesbezüglichen Fragestellungen durchgeführt.
- Für die Ableitung von Maßnahmen sollen die Empfehlungen des Instituts berücksichtigt werden.
- Arbeitgeber und Betriebsrat können – müssen aber nicht – bei der nächsten regelmäßigen Wiederholung der psychischen Gefährdungsbeurteilung sich des gleichen Instituts und der gleichen Methode bedienen. Für den Fall eines Anbieterwechsels werden Institut, Erhebungsmethode und Beurteilungskriterien/verfahren einvernehmlich neu bestimmt.
- Vor der endgültigen Beauftragung eines Instituts werden die vorgenannten Bestimmungen präzisiert und in ausformulierter Form in diese Betriebsvereinbarung aufgenommen. Die Betriebsvereinbarung wird daraufhin einvernehmlich unterzeichnet werden.
- Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren das beschriebene Verfahren zur Durchführung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung einmalig. Nach dieser erstmaligen Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung werden die hierbei gemachten Erfahrungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erörtert. Auf Basis dieser Erfahrungen wird einvernehmlich festgelegt, ob die so praktizierte Vorgehensweise bei einer psychischen Gefährdungsbeurteilung weiterhin fortgeführt werden kann oder ob alternative Vorgehensweisen zum Einsatz kommen.

### **Anhang B zur BV „Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung“**

Durchführung der „Psychischen Gefährdungsbeurteilung:

Die psychische Gefährdungsbeurteilung wird schrittweise durchgeführt; dabei wird diese in der Abteilung Sicherheit & Ordnung im zweiten Quartal 2014 als erstes durchgeführt. Ab dem letzten Quartal Oktober 2014 wird eine flächendeckende psychische Gefährdungsbeurteilung für die ganze KSG durchgeführt

Mit der Durchführung der in der KSG ersten psychischen Gefährdungsbeurteilung wird das „Institut Brückner“ beauftragt.

Die Beauftragung erfolgt anschließend durch die Geschäftsführung. Die Durchführung beginnt bei Inkrafttreten dieser BV innerhalb des zweiten Quartals 2014.

Herr Dr. Brückner wird als fachlicher Berater der paritätischen Kommission gemäß § 5 der Betriebsvereinbarung „Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung“ beauftragt. Der Abruf dieser Sachverständigenleistung erfolgt fallweise im Bedarfsfall.

Die Beteiligten sind sich gemäß dieser BV darüber einig, dass diese Beauftragung zur Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung nur für diese erste psychische Gefährdungsbeurteilung gültig ist. Für die weiteren gemäß dieser BV durchzuführenden psychischen Gefährdungsbeurteilungen erfolgt jeweils eine spezifische einvernehmliche Abstimmung über das zu beauftragende Institut.