

Spruch
über
Gefährdungsanalyseverfahren
für alle Büro- und Produktionsarbeitsplätze einschließlich Gestaltung von
Bildschirmarbeitsplätzen

Zwischen der

ALSTOM Power Generation Aktiengesellschaft Mannheim
ALSTOM Power Service GmbH und
ALSTOM Power Support GmbH

sowie dem

Betriebsrat Standort ALSTOM Power Mannheim-Käfertal

wird zur Regelung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes folgender Spruch getroffen:

Präambel:

Ziel dieses Spruches ist die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten an Büro- und Produktionsarbeitsplätzen in gegenwärtigen und künftigen Ausbaustufen.

Diesen Zielsetzungen dürfen keine rein wirtschaftlichen Überlegungen übergeordnet werden.

§ 1

Räumlicher und persönlicher Geltungsbereich

Der Geltungsbereich dieses Spruches umfasst alle Büro- und Produktionsarbeitsplätze des Standortes ALSTOM Power Mannheim-Käfertal. Er umfasst auch die inländischen externen Montagearbeitsplätze und Baustellenbüros, und die ausländischen, soweit für diese die rechtlichen Voraussetzungen gegeben sind. Er gilt für alle Beschäftigten gem. § 2 Abs. 2 ArbSchG (im folgenden Beschäftigte) einschließlich der Auszubildenden und Aushilfen, ausgenommen sind die leitenden Angestellten gem. § 5 Abs. 3,4 BetrVG.

§ 2

Sachlicher Geltungsbereich

Dieser Spruch dient der Regelung des Gesundheitsschutzes an allen Arbeitsplätzen im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes vom 21.08.1996
sowie

der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten als Mindestbedingungen.

1. Bildschirmgerät im Sinne dieses Spruches ist ein Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen und zur Grafikdarstellung ungeachtet des Darstellungsverfahrens, Laptops mit Dockingstation, Mikrofilmlesegeräte und andere vergleichbare technische Lösungen.
2. Bildschirmarbeitsplatz im Sinne dieses Spruches ist ein Arbeitsplatz mit einem Bildschirmgerät, der ausgestattet sein kann mit
 - a) Einrichtungen zur Erfassung von Daten,
 - b) Software, die das Zusammenwirken zwischen Beschäftigten und Bildschirmgerät im Hinblick auf die Ausführung der Arbeitsaufgaben bestimmt (auch Eingaben an Bildschirmgeräten, an Produktionseinrichtungen), oder

- c) Arbeitsmittel, die insbesondere zum Betreiben des Bildschirmgerätes gehören. Zu den Arbeitsmitteln, die typischerweise bei Tätigkeiten an Bildschirmen verwendet werden, gehören z.B. Zusatzgeräte und Anlagenelemente wie Ausgabegeräte, z.B. Drucker, Plotter, Scanner, externe Speichergeräte, z.B. Diskettenlaufwerke, Magnetbandgeräte, und Dialoggeräte. Hierzu gehören z.B. auch Arbeitsmittel, die nicht nur bei Tätigkeiten mit Bildschirmgeräten verwendet werden, sondern auch bei anderen Arbeitsplätzen Verwendung finden können, wie z.B. Arbeitstisch, Arbeitsfläche, Arbeitsstuhl, Manuskripthalter, Fußstütze usw.

Die unmittelbare Arbeitsumgebung gehört ebenfalls zum Bildschirmarbeitsplatz (Wand, Decke, Fußboden, Fenster, Beleuchtung).

Hierbei ist u. a. die gültige Arbeitsstättenverordnung einzuhalten und umzusetzen.

- d) Zu den Bildschirmarbeitsplätzen zählen alle Arbeitsplätze, an denen Beschäftigte tätig sind, die regelmäßig wiederkehrend mit dem Bildschirmgerät arbeiten, wobei nicht Voraussetzung ist, daß dies jeden Tag erfolgt. Es ist weiterhin nicht Voraussetzung, daß die Bildschirmtätigkeit ununterbrochene Arbeitstätigkeit ist.

§ 3

Unterrichtungspflicht / Beratungspflicht / Mitbestimmungsrechte

Gemäß der Zielsetzung der §§ 3,4 ArbSchG informiert sich der Arbeitgeber über den jeweiligen Stand der Technik und die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes. Er informiert seinerseits den Betriebsrat über diese Entwicklungen und erörtert mit diesem etwa erforderliche Änderungen bei der Gestaltung der Arbeitsplätze.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats werden hierbei berücksichtigt.

§ 4

Unterrichtung / Einbeziehung der Beschäftigten

- 1 Die Beschäftigten sind gem. § 12 ArbSchG über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an ihrem Arbeitsplatz rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu unterweisen. Dies gilt auch bei der Einführung und Änderung neuer Techniken bzw. neuer Arbeitsinhalte, neuer gesetzlicher Bestimmungen oder anderer erheblicher, auch organisatorischer Änderungen. Hierbei ist auch die Betriebsvereinbarung über Personalplanung und Technikgestaltung vom 05.03.1992 heranzuziehen.

- 2 Zu den erforderlichen Informationen gehören auch solche über organisatorische Maßnahmen zur Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufs, um belastende Momente zu vermeiden oder zu mildern. Insbesondere bei Bildschirmarbeitsplätzen ist zu vermitteln, wie diese unter gesundheitsschützenden Aspekten zu benutzen sind. Es sind erforderlichenfalls auch spezielle, auf die individuelle Arbeitssituation zugeschnittene notwendige ergänzende Informationen, Erläuterungen und Anweisungen zu geben.

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

Die Beschäftigten und der Betriebsrat haben das Recht, Vorschläge zur Gestaltung der Arbeitsplätze zu machen.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates werden berücksichtigt.

§ 5

Gefährdungsanalyse und Beurteilung

1 **Der Arbeitgeber unterzieht die Arbeitsplätze**

einer Gefährdungsanalyse.

Diese soll insbesondere

- Gefahrenquellen aufzeigen und beseitigen,
- Belastungen und Erkrankungen vorbeugen,
- gesundheitliche Gefährdungen ausschließen.

2 **Grundsätze der Gefährdungsanalyse/-Beurteilung (GFA/GFB)**

Die GFA/GFB dient u. a. zur Beurteilung der Belastungsmomente physischer und psychischer Natur an allen Arbeitsplätzen sowie ihrer Kombination. Sie soll Verbesserungsmöglichkeiten bezüglich der gesundheitlichen Belastungen und Beanspruchungen aufzeigen und die gesundheitsschädlichen Einflüsse minimieren bzw. ausschalten helfen. Sie hat zumindestens die Anforderungen der gesetzlichen Vorgaben entsprechend §2 Abs.1 der Betriebsvereinbarung zu erfüllen. Die GFA/GFB wird nicht zu Leistungs- und Verhaltenskontrollen benutzt werden. Die GFA/GFB ist bei wesentlichen Veränderungen der Arbeitsplätze und fortlaufend zu wiederholen (spätestens alle 3 Jahre).

3 **Phasen der Gefährdungsanalyse und –Beurteilung**

I – Datenerhebung

1. Vor Beginn der GFA/GFB ist in der gemeinsamen Kommission (s.u. Ziffer 5) festzulegen
 - in welcher zeitlichen Abfolge die Arbeitsplätze zu untersuchen sind (Prioritätenliste),
 - für welche Arbeitsplätze objektiv gleichwertige Arbeitsbedingungen gem. § 5 Abs. 2 ArbSchG vorliegen und
 - welche Arbeitsgruppen (mindestens 30 Personen) für den Fragebogen psychische Belastung zu bilden sind.

2. Die Datenerhebung besteht aus einer Erfassung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen (a) sowie einer Befragung der Beschäftigten (b).

a) Erfassung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen:

- Vorlage der vorhandenen, arbeitsplatzbezogenen Dokumentationen (z.B. Lärm-, Gefahrstoffkataster)
- Vorlage arbeitsplatzbezogener Begehungsberichte
- Erstellen ergänzender Dokumentationen gem. Beschluß der gemeinsamen Kommission.

b) Beteiligung der Beschäftigten bei der Gefährdungsanalyse:

- Es erfolgt eine Unterrichtung über die Gefährdungsanalyse und das verwendete Verfahren (gegebenenfalls durch Abteilungsversammlungen).
- Die Datenerhebung selbst erfolgt durch Befragen der Beschäftigten anhand der Fragebogen Anlage 2 - 5 dieses Spruches.

Der Frage-/Antwortbogen Montage (Anlage 5) ist von Beschäftigten, die sich zum Zeitpunkt der Datenerhebung im Arbeitseinsatz außerhalb des Betriebes befinden, der länger als 2 Wochen andauert, am Ende dieses Einsatzes, spätestens jedoch nach 3 Monaten auszufüllen und beim Baustellenleiter abzugeben. Mitarbeiter mit überwiegender Außendiensttätigkeit, wie z. B. Montagestammarbeiter, füllen den Frage-/Antwortbogen Montage erneut aus, wenn sich die Arbeitsbedingungen gegenüber denjenigen, die im vorigen Frage-/Antwortbogen beschrieben wurden, ändern. Die gemeinsame Kommission kann für Beschäftigte, für deren Arbeitsverhältnis außerbetriebliche Kurzeinsätze typisch sind, Ausnahmen festlegen.

- Der Frage-/Antwortbogen zu psychischen Belastungen ist zunächst anonym wie folgt zu erheben/auszuwerten: Jedem / jeder Beschäftigten wird eine Schlüsselnummer durch den / die Datenschutzbeauftragte(n) zugeteilt. Die Fragebogen werden durch den /die Datenschutzbeauftragte(n) verteilt. Die Rückgabe erfolgt ohne Namensnennung an dieselbe Stelle.

Von dort werden sie in anonymer Form sowohl an den Arbeitgeber (zum Zweck der Datenauswertung gemäß § 5 II) wie an die gemeinsame Kommission weitergeleitet. Halten Arbeitgeber und Betriebsrat ein persönliches Gespräch mit Beschäftigten erforderlich, so klärt der/die

Datenschutzbeauftragte mit dem / der Beschäftigten, ob Bereitschaft zu einem solchen Gespräch besteht. Wird das verneint, dann bleibt es bei

einer auf die Abfragegruppe bezogenen Auswertung.

II – Datenauswertung

- Spätestens 3 Monate nach der sukzessiv erfolgenden Erhebung sind die Unterlagen und Ergebnisse, einschl. der Vorschläge für Vorortanalysen, der Kommission vorzulegen und in dieser zu beraten.

III – Vorortanalyse und Maßnahmenfestlegung

Vorortanalysen mit Erörterung der Belastungen, Ursachen und Gegenmaßnahmen sind auf Veranlassung des Arbeitgebers sowie auf begründetes Verlangen des Betriebsrats, unter Hinzuziehung des Betriebsarztes und des Betriebsrates unverzüglich spätestens innerhalb von 3 Monaten durchzuführen.

Das Ergebnis der Analyse wird in einem Protokoll dokumentiert. 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 gemäß § 5 Ziff. 3 erstellten Unterlagen sowie einen Hinweis auf weitere herangezogene, bereits vorhandene Unterlagen. Weiter werden das Ergebnis der GFA/GFB mit entsprechender Begründung sowie die festgelegten Massnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung festgehalten. 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 aufzubewahren. Bei Ausscheiden der/des Beschäftigten oder danach sind ihr/ihm alle auf ihrem/seinem Arbeitsplatz bezogenen Dokumentationen auf Verlangen in Kopie auszuhändigen.

5 Gemeinsame Kommission

- 5.1 Zur Durchführung dieses Spruches bilden Arbeitgeber und Betriebsrat eine gemeinsame Kommission (gemeinsamer Ausschuss im Sinne von § 28 Abs. 3 BetrVG).
- 5.2 Diese Kommission 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 Kommission fasst ihre Beschlüsse einstimmig.

5.3 Aufgaben der gemeinsamen Kommission

- a) Festlegung von Zeitplan und Gruppenbildung
- b) Überwachung der Gefährdungsanalysen
- c) Bewertung der Gefährdungsanalysen
- d) Festlegung von Einzeluntersuchungen (wie z.B. der Vorortuntersuchungen)
- e) Klärung von Dokumentationsfragen
- f) Erstellen von Vorschlägen über die zu treffenden Maßnahmen bei festgestellten Gefährdungen und die zeitliche Umsetzung der Maßnahmen
- g) Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen.
- h) Klärung von Meinungsverschiedenheiten aus diesem Spruch

5.4 Sicherheitsfachkräfte/Betriebsärzte:

Der Zeitaufwand für die GFA/GFB darf nicht zu einer Vernachlässigung der übrigen gesetzlichen Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte/Betriebsärzte führen.

6 **Beteiligung des Betriebsrats**

Der Betriebsrat erhält die Auswertung der Gefährdungsanalyse und -Beurteilung und kann im Rahmen seiner Beratungs- und Mitbestimmungsrechte Vorschläge zur Beseitigung von festgestellten Mängeln machen und auch Maßnahmen verlangen. Diese Vorschläge sind an die gemeinsame Kommission weiterzuleiten und in die Entscheidung über Maßnahmen des Gesundheitsschutzes einzubeziehen.

§ 6

Zu treffende Maßnahmen des Gesundheitsschutzes

Die zu treffenden Maßnahmen des Gesundheitsschutzes sind zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat einvernehmlich festzulegen. Kann eine Einigung nicht erzielt werden, richtet sich die Zuständigkeit einer Einigungsstelle nach den gesetzlichen Vorschriften, insbesondere § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG in Verbindung mit § 76 BetrVG.

§ 7

Geräteergonomie und –sicherheit

Bezüglich Geräteergonomie und –sicherheit gilt:

Vor dem Einsatz von Geräten weist der Arbeitgeber die Gerätesicherheitsprüfung nach (CE-Prüfzeichen, in Ausnahmefällen genügt auch die Herstellerbescheinigung nach VBG 4 § 5 Abs. 4). Für Bildschirmgeräte weist der Arbeitgeber die Erfüllung der Anforderungen des zuständigen TÜV nach. Der Arbeitgeber erklärt sich bereit, unter Wahrung der Grundsätze der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit bei Bildschirmen mindestens auch die TCO neuesten Standes einzuhalten.

Die Bildschirmarbeitsplätze werden nach Maßgabe des „Leitfadens für Regelung Flächenbedarf und Gestaltung von Bildschirm-/Büroarbeitsplätzen“, gemäß Anlage 1 gestaltet.

§ 8

Medizinische Untersuchungen

- 1 Die Beschäftigten von ALSTOM Power Generation AG, ALSTOM Power Service GmbH und ALSTOM Power Support GmbH in Mannheim, Standort Käfertal, haben einen Anspruch auf vorbeugende medizinische Untersuchungen gemäß den geltenden berufsgenossenschaftlichen Vorschriften.

Im übrigen legt die gemeinsame Kommission nach der Durchführung der Gefährdungsanalyse fest, ob und für welche Arbeitsplätze den Beschäftigten weitere arbeitsmedizinische Untersuchungen angeboten werden (§ 11 ArbSchG).

- 2 Den Beschäftigten an Bildschirmen wird eine präventiv-medizinische Augenuntersuchung angeboten.
Das Angebot kann alle 3 Jahre wahrgenommen werden.
- 3 Die anfallenden Kosten für die vorstehenden Untersuchungen und für gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen trägt der Arbeitgeber, soweit nicht andere Kostenträger zur Übernahme der Kosten verpflichtet sind.
- 4 Stimmen Beschäftigte einer Untersuchung durch den Betriebsarzt nicht zu, so haben sie das Recht, in freier Arztwahl einen geeigneten Facharzt für eine allgemein-

medizinische/orthopädische/augenärztliche Untersuchung einzuschalten (BG-Zulassung des Arztes ist erforderlich).

Hinsichtlich der Kostentragung gelten die allgemeinen rechtlichen Bestimmungen.

- 5 Untersuchungsergebnisse finden keinen Eingang in die Personalakte.
Aufgrund der Untersuchungsergebnisse des Betriebsarztes / der Betriebsärztin oder des/der externen Facharztes/Fachärztin können in Abstimmung mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit Empfehlungen ausgesprochen werden. Diese Empfehlungen wird der Arbeitgeber bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes berücksichtigen.

6 Bildschirmbrille

Wird für die/den Beschäftigten aufgrund einer augenärztlichen Untersuchung die Notwendigkeit zum Tragen einer speziellen Bildschirmbrille erkannt, ist diese dem/der Beschäftigten kostenfrei zur Verfügung zu stellen (Gestell und Sehhilfe).

Verfahren:

- Augenuntersuchung bei von der Berufsgenossenschaft ermächtigtem Arzt
- Verordnung über Bildschirmbrille, Erstellung Kostenvoranschlag
Optiker/Krankenkasse
- Vorlage des Kostenvoranschlags beim Arbeitgeber
- Veranlassung der Verordnungsausführung an die ausführenden Stellen
durch den Arbeitgeber

Werden vom Arzt Kunststoffgläser/entspiegelte Gläser verordnet, sind diese zu erstatten.

§ 9

Unterbrechung der Tätigkeit an Bildschirmgeräten

Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation nach § 6 dieses Spruches sind so zu gestalten, daß ein Wechsel von Bildschirmarbeit zu anderen Tätigkeiten und damit eine wiederholte Unterbrechung der reinen Bildschirmarbeit möglich ist. Sollte dies aufgrund unabweisbarer

betrieblicher Erfordernisse nicht möglich sein, so sind bezahlte Unterbrechungen von insgesamt 10 Minuten pro Stunde zu ermöglichen, es sei denn, daß die Arbeitsunterbrechungen aus anderen Gründen (z.B. Pausen gem. ArbzG, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen etc.) erfolgen. Sie können auch nicht angespart und zur Verkürzung der Tagesarbeitszeit benutzt werden.

Schwangere Beschäftigte sind auf Verlangen von Bildschirmarbeit zu befreien. Das Verlangen ist zu begründen. Sie dürfen nicht von notwendigen Informationen und Qualifikationsmaßnahmen ausgeschlossen werden.

§ 10

Sachverständige

Falls erforderlich ist der Betriebsrat berechtigt, zur Erfüllung seiner Aufgaben aus diesem Spruch nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber geeignete Sachverständige seiner Wahl hinzuzuziehen.

§ 11

Umsetzung der Gefährdungsanalyse/Beurteilung

Betriebsrat und Geschäftsleitung sind sich darüber einig, daß die Gefährdungsanalyse und -Beurteilung für die Arbeitsplätze unverzüglich durchzuführen sind.

§ 12

Meinungsverschiedenheiten

Meinungsverschiedenheiten in der gemeinsamen Kommission über die Durchführung der Aufgaben nach § 5.3 sind in einer Verhandlung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat innerhalb von 10 Werktagen ab Anzeige zu klären.

Im Falle der Nichteinigung entscheidet eine Einigungsstelle.

§ 13

Schlußbestimmungen

Dieser Spruch tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Er ist mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten erstmals zum 31.12.2002 schriftlich kündbar und wirkt bis zum Inkrafttreten einer geänderten oder neuen Fassung nach.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Spruches unwirksam sein, berührt dies nicht die Wirksamkeit des Spruches insgesamt.

Anlage 1, 2, 3, 4, und 5 sind Teil dieses Spruches.

Mannheim,

- | | |
|----------|---|
| Anlage 1 | Leitfaden für Regelung Flächenbedarf und Gestaltung von Bildschirm-/ Büroarbeitsplätzen |
| Anlage 2 | Frage-/Antwortbogen zur Gefährdungsanalyse bei Bildschirmarbeitsplätzen |
| Anlage 3 | Frage-/Antwortbogen zur Gefährdungsanalyse bei Produktionsarbeitsplätzen |
| Anlage 4 | Frage-/Antwortbogen zur Beurteilung von psych. Belastungen am Arbeitsplatz |
| Anlage 5 | Frage-/Antwortbogen zur Gefährdungsanalyse bei Montagearbeitsplätzen |