

**Sehr geehrte Damen und Herren,
Kolleginnen und Kollegen,**

eine kurze Vorstellung:

**Mein Name ist Friedrich Wilhelm Haase- Hansmann,
Betriebsratsvorsitzender bei Bosch Thermotechnik
Werk Eibelshausen.**

**Das Werk feierte 2013 sein 400 jähriges Bestehen
und zeitgleich wurde
2013 der 4 millionste Brauchwasserspeicher
gefertigt.**

**Unser Werk stellt Brauchwasserspeicher in allen
erdenklichen Varianten und einem
Fassungsvermögen von 110 Liter bis 3000 Liter her.**

**Es sind dort 330 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
beschäftigt.**

**Als GBR- Mitglied bin ich im AGU- Ausschuss,
Arbeits- und Gesundheitsschutz und
Umweltausschuss, sowie Arbeitnehmersprecher im
Arbeitskreis Gesundheit der IG- Metall
Verwaltungsstelle Herborn.**

**Dieser Arbeitskreis trifft sich vierteljährlich zum
Erfahrungsaustausch und
behandelt betriebliche Themen zum Arbeits- und
Gesundheitsschutz.**

In diesen Arbeitskreis werden regelmäßig Referentinnen und Referenten eingeladen die zu den unterschiedlichsten Themen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sprechen.

In den letzten Jahren wurde neben den klassischen Themen, Absaugung an Arbeitsplätzen, Lärm, Ergonomie, Zugluft usw.

immer mehr die ganzheitliche Betrachtung des Arbeitsplatzes in den Vordergrund gerückt und damit auch der Mensch, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Und so ist in den letzten Jahren das Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz immer mehr in den Fokus des Arbeits- u. Gesundheitsschutzes gerückt.

Bevor ich auf unsere 2012 mit dem Arbeitgeber abgeschlossenen „Regelungsabrede über die Ermittlung psychischer Belastung“ komme möchte ich noch kurz ein paar Sätze zu dem aus Sicht der Arbeitnehmersvertretung holprigen Weg bis zum Abschluss unserer Regelungsabrede bemerken:

Eines der größten Hürden war das Arbeitsschutzgesetz selbst.

Im § 5 „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung die Gefährdungen am Arbeitsplatz zu ermitteln.

In Absatz 3 Eine Gefährdung kann insbesondere ergeben durch:

In der nachfolgenden Aufzählung ist dann von Gestaltung der Arbeitsplätze, die physikalisch chemische Einwirkung, Gestaltung von Maschinen, Anlagen usw. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

Und dann:

4. Die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken

Hier war für uns Betriebsräte der Ansatz über psychische Belastung am Arbeitsplatz anzusetzen. Damit will ich nur sagen das bei der Ausarbeitung einer Betriebsvereinbarung erst im Oktober 2013 der Gesetzgeber klar auch die psychischen Belastungen mit in das ArbSchG aufgenommen hat.

Dann wurde jahrelang verhandelt. Das hatte viele Ursachen:

Wechsel des Unternehmens, früher Buderus heute Bosch

**Unterschiedliche Akteure in den Verhandlungen
Immer wieder Änderungen in den Entwürfen für eine BV**

Dann die Orientierung in einem Großkonzern und vieles mehr haben erst 2012 zu einem Ergebnis geführt.

In der Regelungsabrede über die Ermittlung psychischer Belastung wurden zunächst drei Piloten deutschlandweit bei Bosch Thermotechnik festgelegt.

Das war das Werk Wernau, das Werk Eibelshausen und Niederlassung und Servicecenter Hannover.

Für die des Pilotprojektes wurde ein Steuerkreis eingerichtet der paritätisch besetzt ist, aus Personal- Medizinischer und Sozialabteilung und 3 Arbeitnehmersvertretern besteht.

Der Steuerkreis wählt das Ermittlungsverfahren aus und koordiniert die drei Piloten.

In unserem Falle haben wir uns auf das Startverfahren geeinigt.

Dann gibt es ein Analyseteam (vor Ort) das koordiniert alle Aufgaben, die zur Umsetzung dieser Regelungsabrede im jeweiligen Pilotbereich ergeben und führt die Gefährdungsermittlung vor Ort durch.

Alle Beteiligten werden vorab qualifiziert und die Mitarbeiter vorab informiert.

Die Ergebnisse des Starverfahrens werden extern ausgewertet.

Inhalte zum Startverfahren Fragebogen sind:

- **Kenntnisse, Ausbildung bzw. Qualifizierung für die Arbeitsaufgabe**
- **Arbeitsumgebung (räumliche Verhältnisse, Beeinträchtigung)**
- **Arbeitsmenge und Zeitdruck**
- **Arbeitszeitgestaltung/ Arbeitseinteilung und Abläufe**
- **Anerkennung und Perspektiven der Arbeit**
- **Arbeitssicherheit, Reaktion auf Arbeitsunfälle u. Unterweisung**
- **Unterstützung durch den Vorgesetzten**
- **Zusammenarbeit im Team**
- **Zufriedenheit im Betrieb**
- **Und zum guten Schluss noch Freitexte**

Das Startverfahren war für uns der Einstieg zur Ermittlung psychischer erlebter Gefährdungen am Arbeitsplatz

Wichtig ist uns:

Die Mitarbeiter u. Mitarbeiterinnen sind die Experten am Arbeitsplatz und damit auch Experten in Lösungen und Maßnahmen.

Einbeziehung bei der Ermittlung der Gefährdungen mit Befragung als Grobanalyse und Workshops zur Feinanalyse.

Beteiligung des Betriebsrates:

Das Analyseteam, im Betrieb, zur Auswertung, Dokumentation und Überprüfung der festgelegten Maßnahmen.

Die Ermittlung psychischer Belastung am Arbeitsplatz muss eigenständig gelebter Prozess sein und kein einmaliges Projekt.

Die beschleunigte Arbeitswelt von heute fordert ihren Tribut:

Immer mehr Menschen sind aufgrund psychischer Belastungen weniger leistungsfähig.

In dieser Situation wird ein gutes Gesundheitsmanagement und Ermittlung und Abschaffung von psychischen Belastungen mehr denn je zum Wettbewerbsvorteil.

Danke