

Zwischen der Geschäftsführung
und dem Betriebsrat
der Firma XY
wird folgende **Betriebsvereinbarung**
über **Gefährdungsbeurteilungen** - Erfassung von physischen
und psychischen Belastungen
Regelung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der
für die Arbeitsumwelt zu treffenden Maßnahmen
einschließlich der Umsetzung der DGUV V 2
abgeschlossen:

Präambel

Mit dieser Betriebsvereinbarung werden die ausfüllungsbedürftigen Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere jene zur qualifizierten Ermittlung und Bewertung von Arbeitsbelastungen sowie der Umsetzung der daraus zu entwickelnden Maßnahmen des Gesundheitsschutzes und zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit konkretisiert.

Damit soll ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess von Arbeitssicherheit sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz installiert und gleichzeitig die Beteiligung der Beschäftigten an der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und den Maßnahmen des Arbeitsschutzes gesichert werden.

Es besteht Einigkeit zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat, dass ein wirksamer, auf Prävention ausgerichteter Arbeits- und Gesundheitsschutz anzustreben ist. Hierbei ist von den allgemeinen Grundsätzen der Arbeitssicherheit, der Arbeitsmedizin, der menschengerechten Gestaltung der Arbeit und den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen auszugehen.

Die Betriebsparteien arbeiten vertrauensvoll zusammen, um die Ziele dieser Betriebsvereinbarung zu verwirklichen.

1. Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt

räumlich für den Betrieb der XY GmbH in Stadt_xy

persönlich für alle Beschäftigten der XY GmbH Stadt_xy einschließlich der Auszubildenden und OH-Studenten mit Ausnahme der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG. Leiharbeitnehmer unterfallen dem persönlichen Anwendungsbereich dieser Betriebsvereinbarung, soweit mögliche Gefahren gerade im Zusammenhang mit dem Einsatz im Betrieb der Firma XY GmbH zu begegnen ist. Eine Erweiterung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG im Falle der Leiharbeit ist hiermit nicht verbunden.

2. Zielsetzung

Der Arbeitgeber unterzieht alle betrieblichen Arbeitsplätze einer Gefährdungsbeurteilung. Diese dient der systematischen Ermittlung, Feststellung und Beurteilung physischer und psychischer Gefährdungen der Beschäftigten mit dem Ziel, die erforderlichen Maßnahmen für die Sicherheit und einen wirksamen und effektiven Gesundheitsschutz der Beschäftigten festzulegen und deren Wirksamkeit zu überprüfen.

3. Arbeitsbereiche

3.1

Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung erfolgt jeweils in den Arbeitsbereichen, wie sie in der Anlage 1 (Definition der Arbeitsbereiche) im Einzelnen aufgelistet sind. Dabei werden alle Arbeitsplätze beurteilt. Bei gleichartigen Arbeitsplätzen ist es ausreichend, wenn diese zusammengefasst und gemeinsam bewertet werden.

3.2

Entstehen neue Arbeitsplätze erst in der Zukunft, so ist eine Gefährdungsbeurteilung auch für diese durchzuführen.

3.3

Die Erstbeurteilung der Arbeitsbereiche wird bis zum 31. Dezember 2016 abgeschlossen.

4. Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung

4.1

Zur Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung werden die Beschäftigten während der Arbeitszeit über Inhalt und Bedeutung der Gefährdungsbeurteilung informiert.

4.2

Die an der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung beteiligten Personen müssen über die erforderlichen Kenntnisse und Qualifikationen verfügen. Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen werden vor Beginn der Gefährdungsbeurteilung durchgeführt.

5. Analyseteams

5.1

Zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung wird ein Analyseteam gebildet. Dieses setzt sich wie folgt zusammen:

- arbeitgeberseits aus dem Segmentleiter/Bereichsleiter/Abteilungsleiter des Arbeitsbereichs, dieser kann sich bei der Analyse der Unterstützung des Meisters /Teamleiters/direkten Vorgesetzten oder einer vergleichbaren Führungskraft bedienen.
- ein vom Betriebsrat zu benennendes Betriebsratsmitglied.

5.2

Das Analyseteam benennt einvernehmlich einen Mitarbeiter des zu behandelnden Arbeitsbereichs, welcher zum Analyseteam hinzugezogen wird. Bei Uneinigkeit benennen beide Seiten jeweils einen Mitarbeiter des Arbeitsbereichs.

5.3

Das Analyseteam zieht zur Unterstützung und Beratung immer die Sicherheitsfachkraft sowie einen Sicherheitsbeauftragten hinzu. Ferner können auch weitere Personen hinzugezogen werden. In Betracht kommen insbesondere der Betriebsarzt oder Vertreter der Berufsgenossenschaft. Soweit erforderlich werden auch weitere sachverständige Personen hinzugezogen.

5.4

Es können zeitgleich auch mehrere Analyseteams gebildet und mehrere Arbeitsbereiche einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen werden.

6. Ermittlung von Gefährdungen

6.1

Die Ermittlung physischer Belastungen erfolgt auf der Grundlage und nach der Methodik der Anlage 2 (Erfassungstool physische Belastungen).

6.2

Die Ermittlung erster Anhaltspunkte psychischer Belastungen erfolgt im Wege einer freiwilligen, anonymen Mitarbeiterbefragung in den unter Punkt 3.1 benannten Arbeitsbereichen. Hierzu wird der Fragebogen der Anlage 3 (Fragebogen zur Ermittlung psychischer Belastungen (Grobanalyse)) verwendet.

6.3

Um die Anonymität zu gewährleisten und Rückschlüsse auf einzelne Personen auszuschließen, ist eine Mindestbereichsgröße von 20 Mitarbeitern einzuhalten.

6.4

Über die anonymisierte Mitarbeiterbefragung hinaus werden psychische Belastungen der Beschäftigten durch weitere Maßnahmen - z.B. Einzel-/Gruppengespräche, Mitarbeiterinterviews - näher aufgeklärt (Feinanalyse). Grundlage der Feinanalyse ist das Ergebnis der Grobanalyse. Die Feinanalyse richtet sich nach der Methodik der Anlage „Psychische Belastungsfaktoren der Arbeit“ der Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen der GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie - Stand 27. Juni 2014).

6.5

Bei der Ermittlung physischer/psychischer Belastungen wird auch auf vorhandene betriebliche Daten und Informationen (insbesondere Begehungsprotokolle, das Formblatt „Meldung von Zwischenfällen, unsicheren Handlungen und „Beinaheunfällen“, betriebsärztliche Berichte, Betriebsanweisungen, Sicherheitsdatenblätter oder Gefahrstoffverzeichnisse) zurückgegriffen.

6.6

Unfallrückkehrgespräche werden nach der Anlage 4 (Checkliste zur Ermittlung von Unfallursachen) geführt.

6.7

Meldung von Zwischenfällen, unsicheren Handlungen und Beinaheunfällen werden nach der Anlage 5 (Beinaheunfall-Meldung) behandelt. Die Abwicklung erfolgt nach dem im BE-Handbuch festgelegten Unfallmanagementprozess.

7. Ergebnisse, Maßnahmen und Wirksamkeitskontrolle

7.1

Das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilungen wird in einer Beschreibung und Beurteilung der arbeitsplatzbezogenen Gefährdungslage durch das Analyseteam zusammengefasst und dargestellt. Die Beschreibung zeigt den erkannten Handlungsbedarf auf und dient der Entwicklung der erforderlichen Maßnahmen im Sinne des Arbeitsschutzes. Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen sollen spätestens nach vier Wochen festgehalten werden.

7.2

Aufgrund des festgestellten Handlungsbedarfs beschließt das Analyseteam die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Dies soll spätestens innerhalb von vier Wochen nach der Feststellung des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung geschehen. Die beschlossenen Maßnahmen führt der Arbeitgeber sodann unverzüglich durch.

7.3

Bei den festzulegenden Maßnahmen hat die Vermeidung der Gefährdung Vorrang. Sollte dies nicht möglich sein, sind Maßnahmen in der Reihenfolge von technischen, organisatorischen und persönlichen Maßnahmen umzusetzen.

7.4

Die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen ist spätestens innerhalb von 3 Monaten auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Gegebenenfalls sind weitere geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

7.5

Eine erneute Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsbereiche erfolgt spätestens alle 3 Jahre nach Abschluss der vorangehenden Gefährdungsbeurteilung. Die Gefährdungsbeurteilung ist abgeschlossen, wenn sämtliche Arbeitsplätze des Arbeitsbereichs einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen worden sind.

7.6

Unabhängig hiervon hat eine erneute Gefährdungsbeurteilung grundsätzlich zu erfolgen,

- wenn sich die für die Beurteilung von Gefährdungen relevanten tatsächlichen oder rechtlichen Umstände maßgeblich geändert haben
- nach Arbeitsunfällen oder Beinaheunfällen
- bei einer erheblichen Veränderung des Wissensstandes der Arbeitsmedizin, Arbeitstechnik oder der Arbeitshygiene.

7.7

Die freiwillige anonyme Mitarbeiterbefragung nach Punkt 6.2 wird jährlich durchgeführt. Das Analyseteam entscheidet, ob Handlungsbedarf nach Punkt 7.5 Satz 3 besteht.

8. Dokumentation

8.1

Der Arbeitgeber hat alle relevanten Unterlagen der Gefährdungsbeurteilung, die Arbeit des Analyseteams, die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung zu dokumentieren. Die Dokumentation ist mindestens 30 Jahre aufzubewahren.

8.2

Der Belegschaft werden geeignete Dokumente zur Verfügung gestellt.

9. Unterweisung der Beschäftigten

9.1

Die Beschäftigten sind gemäß §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 oder neuer gesetzlicher Bestimmungen.

9.2

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

9.3

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

10. Weitere Sicherheitsfachkraft - Betriebsarzt

Spätestens mit Wirkung zum 1. Januar 2016 wird befristet bis zum 30. Juni 2016 eine weitere Sicherheitsfachkraft, welche über die erforderliche Qualifikation verfügt, mit einem Arbeitsumfang von 35 Wochenstunden im Betrieb tätig. Die Betriebsparteien werden ab März 2016 überprüfen, ob auch über den 30. Juni 2016 hinaus Bedarf für die Beschäftigung der weiteren Sicherheitsfachkraft

besteht und gegebenenfalls in welchem Umfang. Hierbei wird eine einvernehmliche Lösung angestrebt. Hinsichtlich des zeitlichen Bedarfs des Betriebsarztes wird zunächst auf der bisherigen Grundlage weiterverfahren und zum 30. Juni 2016 überprüft, ob eine Erhöhung erforderlich ist. Auch künftig werden die Beteiligten den Bedarf im ersten Halbjahr für das Folgejahr überprüfen. Grundlage sind die Tätigkeitsberichte der Sicherheitsfachkraft und des Betriebsarztes. Bei Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten gilt Punkt 11.3.

11. Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten

11.1

Die Entscheidungen des Analyseteams werden einvernehmlich getroffen. Stimmberechtigt sind insoweit nur die vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat in das Analyseteam entsandten Mitglieder, nicht hingegen die weiteren, nach Punkt 5.1 Satz 2 1. Spiegelstrich 2. Halbsatz, Punkt 5.2 und Punkt 5.3 hinzugezogenen Personen.

11.2

Kommt es im Analyseteam zu keiner Einigung, so wird das Analyseteam erweitert. Hierbei nehmen ein Mitglied der Geschäftsleitung einerseits und der Betriebsratsvorsitzende andererseits als weitere stimmberechtigte Mitglieder des Analyseteams an der weiteren Entscheidungsfindung teil (erweitertes Analyseteam). Gleiches gilt, wenn eine Entscheidung auf der Ebene des Analyseteams mangels entsprechender Entscheidungsbefugnisse (insbesondere fehlender Entscheidungskompetenz) nicht getroffen werden kann. Kann auch im erweiterten Analyseteam keine Einigung erzielt werden, so kann die Einigungsstelle nach Maßgabe des § 76 BetrVG angerufen werden.

11.3

Auch im Übrigen kann bei Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten, die mit der Anwendung und Durchführung dieser Betriebsvereinbarung zusammenhängen, die Einigungsstelle nach Maßgabe des § 76 BetrVG angerufen werden. Beide Seiten unterwerfen sich hiermit im Falle des § 76 Abs. 6 BetrVG im Voraus einem Spruch der Einigungsstelle.

12. Datenschutz

Bei der Anwendung dieser Betriebsvereinbarung ist die Einhaltung der jeweiligen datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu gewährleisten.

13. Inkrafttreten / Laufzeit / Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung zum 01. Januar 2016 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartal von beiden Seiten gekündigt werden. Eine Teilkündigung ist ausgeschlossen. Bis zum Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung wirkt diese Betriebsvereinbarung nach.

Stadt_xy, 04. Dezember 2015

Geschäftsführung/Personalabteilung

Betriebsrat

Anlagen

Anlage 1 Definition der Arbeitsbereiche

Anlage 2 Erfassungstool physische Belastungen

Anlage 3 Fragebogen zur Ermittlung psychischer Belastungen (Grobanalyse)

Anlage 4 Checkliste zur Ermittlung von Unfallursachen

Anlage 5 Meldung von Zwischenfällen, unsicheren Handlungen und Beinaheunfällen

Anlagen sind Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung