

Zwischen der

Fritz Dräxlmaier GmbH & Co. KG

Landshuter Str. 100
84137 Vilsbiburg

und dem

Konzernbetriebsrat

der vorgenannten Firma,
(nachfolgend „KBR“ genannt)

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Gefährdungsbeurteilung

Präambel

Die Gefährdungsbeurteilung umfasst als zentrales Element des betrieblichen Arbeitsschutzes die systematische Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen und Belastungen.

Daher stimmen beide Parteien darin überein, Gefährdungsbeurteilungen gemäß Arbeitsschutzgesetz durchzuführen, mit den Zielen:

- Schutz des Arbeitnehmers vor Beeinträchtigungen seiner Gesundheit,
- Schaffen von alternsgerechten Arbeitsplätzen
- und den betrieblichen Gesundheitsschutz kontinuierlich zu verbessern.

Dabei sollen alle betrieblichen Einflussfaktoren auf die Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers betrachtet werden. In dieser Betriebsvereinbarung werden die Grundsätze zur Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz (§5 ArbSchG), vor allem die Methoden und Instrumente der Durchführung mit dem Ziel, notwendige Maßnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen zu entwickeln, festgelegt. Damit werden die ausfüllungspflichtigen Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes betrieblich konkretisiert.

Diesen Zielsetzungen dürfen keine rein wirtschaftlichen Überlegungen übergeordnet werden.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Konzernbetriebsvereinbarung gilt für alle in einem deutschen Betrieb der Dräxlmaier Group (siehe Anhang 1) bei einer konzernangehörigen Gesellschaft beschäftigten Arbeitnehmer i.S.d. § 5 BetrVG.

§ 2 Unterweisung /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 oder neuer gesetzlicher Bestimmungen.
- 2 Zu den erforderlichen Informationen gehören auch solche über organisatorische Maßnahmen zur Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufs, um belastende Momente zu vermeiden oder zu mildern. Bei Bildschirmarbeitsplätzen ist zu vermitteln, wie diese unter gesundheitsschützenden Aspekten zu benutzen sind.
- 3 Die Unterweisung erfolgt während der Arbeitszeit. Die Information sollte bevorzugt gruppen- oder abteilungsweise stattfinden.

- 4 Die Beschäftigten haben das Recht, Vorschläge zur Gestaltung der Arbeitsplätze zu machen.

§ 3 Gefährdungsbeurteilung

1 Der Arbeitgeber unterzieht die Arbeitsplätze einer Gefährdungsbeurteilung.

Diese soll insbesondere

- Gefahrenquellen aufzeigen,
- Belastungen und Gefährdungen erkennen,
- Belastungen und Gefährdungen beurteilen,
- Maßnahmen entwickeln und umsetzen,
- die Wirksamkeitskontrolle durchführen.

2 Grundsätze der Gefährdungsbeurteilung (GFB)

Die GFB dient einer ganzheitlichen Beurteilung aller Belastungsmomente an allen Arbeitsplätzen. Sie soll Verbesserungsmöglichkeiten bezüglich der gesundheitlichen Belastungen und Gefährdungen aufzeigen und die gesundheitsschädlichen Einflüsse minimieren bzw. ausschalten helfen. Die GFB wird nicht zu Leistungs- und Verhaltenskontrollen benutzt.

Die GFB ist im physischen Bereich grundsätzlich stets auf dem aktuellen Stand zu halten, d.h. im Rahmen der erstmaligen Arbeitsplatzabnahme, bei wesentlichen Veränderungen der Arbeitsplätze, der Verfahren oder der eingesetzten Stoffe und nach Arbeitsunfällen zu überprüfen, sowie bei Bekanntwerden einer Schwerbehinderung oder einer Schwangerschaft.

Unabhängig davon ist die GFB im physischen Bereich turnusmäßig spätestens alle 4 Jahre zu überprüfen, im psychischen Bereich alle 2 Jahre zu wiederholen. Das Analyseteam legt die konkrete Terminierung fest.

3 Analyseteam

3.1 Grundlage zur Bildung eines paritätisch besetzten Analyseteams

Zur Durchführung dieser Betriebsvereinbarung bilden die Arbeitgeber mit den Betriebsräten vor Ort paritätisch besetzte Analyseteams. Das Analyseteam setzt sich aus zwei Arbeitgebervertretern und zwei örtlichen Betriebsratsmitgliedern, sowie der örtlichen Sicherheitsfachkraft zusammen. Die Sicherheitsfachkraft ist aufgrund ihrer beratenden Funktion nicht stimmberechtigt. Seitens der Teampartner sind Ersatzmitglieder zu benennen. Jede Partei des Analyseteams kann jederzeit weitere Personen hinzu ziehen, für einen externen Sachverständigen gilt § 80 (3) BetrVG.

Das Analyseteam ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte seiner stimmberechtigten Mitglieder an der Sitzung teilnehmen. Das Analyseteam fasst seine Beschlüsse einstimmig.

3.2 Organisation und Berichterstattung

Die Durchführung und Organisation (gem. Anlage 5) der Sitzungen obliegt dem Analyseteam. Die Organisation kann auch durch die Sicherheitsfachkraft des jeweiligen Standortes übernommen werden.

Ein jährlicher Tätigkeitsbericht für die Geschäftsführung und den örtlichen Betriebsrat ist durch Standortleitung oder Sicherheitsfachkraft zu erstellen.

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

3.3 Aufgaben des Analyseteams

- a) Zusammenfassung der Arbeitsplätze zu Bereichen
- b) Festlegung des Zeitplans
- c) Einsicht in alle Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung
- d) Zusammenführung aller Ergebnisse und ganzheitliche Beurteilung aller Belastungen
- e) Einsicht in alle Maßnahmendokumentationen (Anlage 4) der zuständigen Führungskraft
- f) Sofern erforderlich Maßnahmen ändern oder neue festlegen
- g) Festlegung der Fristen zur Umsetzung der Maßnahmen
- h) Überprüfung, ob die festgelegten Fristen eingehalten werden
- i) Möglichkeit zur Überprüfung der vorgeschlagenen Maßnahmen auf Wirksamkeit.

3.4 Geheimhaltung

Alle Mitglieder des Analyseteams haben gegenüber unbeteiligten Dritten über die Erkenntnisse aus ihrer Tätigkeit Stillschweigen zu wahren.

§ 4 Die drei Phasen der Gefährdungsbeurteilung (GFB)

Es erfolgt eine Unterrichtung der Mitarbeiter über die Gefährdungsbeurteilung und das verwendete Verfahren.

4.1 Datenerhebung

Die Datenerhebung besteht aus einer Erfassung der physischen Gefährdungen des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen (a) sowie der Erfassung der psychischen Gefährdungen am Arbeitsplatz (b, c)

a) Physische Gefährdungen:

- Datenerhebung mittels der Checklisten zur arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilung (Anlagen 1.01 – 1.xx)

b) Psychische Gefährdungen (Grobanalyse):

- Die Datenerhebung erfolgt durch Befragen der Beschäftigten (Grobanalyse) anhand des Fragebogens „Gefährdungen am Arbeitsplatz“ (Anlage 2).
- Die Befragung wird auf Basis einer orientierenden Befragung anonym durchgeführt. Der Arbeitgeber stellt die Verteilung der Fragebögen in Abstimmung mit den Analyseteams vor Ort sicher, Näheres wird in Anlage 5 geregelt. Die Rückgabe erfolgt, wie auf dem Fragebogen beschrieben.
- Die Ergebnisse der Befragung werden in Berichtsform zusammengefasst. Der Aufbau des Berichtes ergibt sich aus Anlage 6.

c) Psychische Gefährdungen (Feinanalyse)

Das Analyseteam hat die Möglichkeit, jederzeit Feinanalysen festzulegen, das können sein:

1. Kleingruppengespräche
2. Gesundheitsmappings
3. Gesundheitszirkel
4. Expertenverfahren
5. Ggf. weitere Verfahren

d) Erstellen ergänzender Dokumentationen gem. Beschluss des Analyseteams (z.B. Begehungsprotokoll etc.)

4.2 Datenauswertung, -weiterleitung und Maßnahmenvorschläge

Unmittelbar nach Abarbeitung der Checklisten durch den Vorgesetzten zu Teil a bzw. Vorliegen des Berichtes zu Teil b der GFB sind diese Unterlagen unverzüglich an das Analyseteam weiterzuleiten.

Spätestens nach drei Monaten sind vom Vorgesetzten Maßnahmenvorschläge dem Analyseteam vorzulegen.

Das Analyseteam wird diese zeitnah beraten.

4.3 Maßnahmenfestlegung

Die vorgeschlagenen Maßnahmen werden vom Analyseteam geprüft, ggf. werden Optimierungen eingearbeitet und per Beschluss bestätigt.

Alle Beschäftigten haben das Recht zu den Maßnahmen, die ihren Arbeitsplatz betreffen, eine Stellungnahme abzugeben.

§ 5 Dokumentation

Der Arbeitgeber hat alle erforderlichen Unterlagen der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes (Anlage 4), das Ergebnis ihrer Überprüfung und die Sitzungen des Analyseteams zu dokumentieren (Protokoll). Eine Inhalts- und Statusliste wird bereichsweise seitens Arbeitgeber (Anlage 3) geführt. Die Dokumentationen sind im Unternehmen mindestens 30 Jahre aufzubewahren.

§ 6 Beteiligung der Betriebsräte vor Ort

Der örtliche Betriebsrat kann im Rahmen seiner Beratungs- und Mitbestimmungsrechte Vorschläge zur Beseitigung von festgestellten Mängeln machen.

§ 7 Qualifizierung

Zur Einführung und Umsetzung dieser Vereinbarung ist in Abstimmung mit den KBR ein Qualifizierungskonzept zu erarbeiten. Für Mitarbeiter mit Personalverantwortung sowie für alle Mitarbeiter, die unmittelbar mit Aufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes befasst sind, ist die Qualifizierungsmaßnahme verpflichtend.

§ 8 Auslegungsprobleme und Streitigkeiten

8.1 Analyseteam

Die zu treffenden Maßnahmen des Gesundheitsschutzes sind vom Analyseteam auf betrieblicher Ebene einvernehmlich festzulegen. Kann eine Einigung nicht erzielt werden, kann die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG angerufen werden.

8.2 Konzernbetriebsvereinbarung

Streit- und Auslegungsfälle aus dieser Betriebsvereinbarung werden zwischen Arbeitgeber und Konzernbetriebsrat mit dem Ziel der Einigung behandelt. Sollte keine Einigung erzielt werden, kann die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG angerufen werden.

§ 9 Anlagen

Die Anlagen sind im Anhang 2 dieser Betriebsvereinbarung aufgelistet.

§ 10 Laufzeit und Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zu Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden und wirkt bis zum Inkrafttreten einer geänderten oder neuen Fassung nach.

Sollten Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit später verlieren, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen der Betriebsvereinbarung nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmungen treffen Konzernbetriebsrat und Geschäftsleitung einvernehmliche und rechtsgültige Regelungen.

Vilsbiburg, den 18. Oktober 2013

Fritz Dräxlmaier GmbH & Co. KG

Leiter Personalwesen Deutschland

Konzernbetriebsrat