

Zwischen den

Geschäftsführungen aller am Standort Vilsbiburg befindlichen GmbHs

allesamt Landshuter Str. 100, 84137 Vilsbiburg (nachfolgend: „Firmen“ genannt)

und

dem Standortbetriebsrat der vorgenannten Firmen, (nachfolgend „SBR“ genannt)

wird folgende **Betriebsvereinbarung** geschlossen:

Gefährdungsanalyse und -beurteilung

Präambel

Beide Parteien stimmen darin überein, Gefährdungsanalysen und –beurteilungen gemäß Arbeitsschutzgesetz durchzuführen, mit den Zielen:

- Schutz des Arbeitnehmers vor Beeinträchtigungen seiner Gesundheit,
- Schaffen von altersgerechten 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 abzuleiten, festgelegt (§ 87/7 BetrVG).

Diesen Zielsetzungen dürfen keine rein wirtschaftlichen Überlegungen übergeordnet werden.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt im Vertretungsbereich des SBR

örtlich: Für alle Gesellschaften der Dräxlmaier Group am Standort Vilsbiburg (Anhang 1)

persönlich: Für alle Arbeitnehmer im Sinne des §5 BetrVG einschließlich der Auszubildenden im Zuständigkeitsbereich des SBR

§ 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, 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. Die Beschäftigten, die Sicherheitsfachkraft und der SBR haben das Recht, Vorschläge zur Gestaltung der Arbeitsplätze zu machen. Die Mitbestimmungsrechte des SBR bleiben davon unberührt.

§ 3 Gefährdungsanalyse und Beurteilung

- 1 **Der Arbeitgeber unterzieht die Arbeitsplätze einer Gefährdungsanalyse.**
Diese soll insbesondere
 - Gefahrenquellen aufzeigen,
 - Belastungen und Erkrankungen erkennen.
- 2 **Grundsätze der Gefährdungsanalyse/-Beurteilung (GFA/GFB)**
Die GFA/GFB dient zu einer ganzheitlichen Beurteilung aller Belastungsmomente an allen Arbeitsplätzen. Sie soll Verbesserungsmöglichkeiten bezüglich der gesundheitlichen Belastungen und Beanspruchungen aufzeigen und die gesundheitsschädlichen Einflüsse minimieren bzw. ausschalten helfen. Sie hat mindestens die Anforderungen der gesetzlichen Vorgaben entsprechend §2 Abs.1 der Betriebsvereinbarung zu erfüllen. Die GFA/GFB wird nicht zu Leistungs- und Verhaltenskontrollen benutzt. Die GFA/GFB ist bei wesentlichen Veränderungen der Arbeitsplätze, bzw. alle 4 Jahre zu wiederholen.

3 Gemeinsame Kommission

3.1 Grundlage zur Bildung einer gemeinsamen Kommission

Zur Durchführung dieser Betriebsvereinbarung bilden Arbeitgeber und SBR eine gemeinsame Kommission (gemeinsamer Ausschuss im Sinne des §28 Abs. 3 BetrVG)

3.2 Zusammensetzung der gemeinsamen Kommission:

Die gemeinsame Kommission setzt sich paritätisch aus zwei Betriebsräten und zwei Beauftragten des Arbeitgebers zusammen (Anlage 6).

Die gemeinsame Kommission ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder an der Sitzung teilnehmen. Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, sowie der Mitarbeiterbefragung für die gebildeten Bereiche und die Dokumentation der daraus abgeleiteten Maßnahmen sind der Kommission spätestens 5 Arbeitstage vor der Kommissionssitzung zur Verfügung zu stellen.

Die Kommission fasst ihre Beschlüsse einstimmig.
Seitens der Kommissionspartner sind Ersatzmitglieder zu benennen.
Jede Partei der Gemeinsamen Kommission kann jederzeit nach entsprechender Vereinbarung einen Sachverständigen hinzu ziehen.

3.3 Rechte und Aufgaben der gemeinsamen Kommission

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

4 Sicherheitsfachkräfte / Betriebsarzt

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

5 **Drei Phasen der Gefährdungsanalyse (GFA) und Gefährdungsbeurteilung (GFB)**

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

I – Datenerhebung

Die Datenerhebung besteht aus einer Erfassung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen (a) sowie der jeweils aktuellsten Mitarbeiterbefragung (b)

a) Erfassung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen:

- Vorlage der vorhandenen, arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsanalysen (Anlagen 1 und 3)

b) Mitarbeiterbefragung:

- Die Datenerhebung selbst erfolgt durch Befragen der Beschäftigten anhand des Fragebogens „Mitarbeiterbefragung 2XXX“ (Anlage 2a).
 - Der Frage-/Antwortbogen zur Mitarbeiterbefragung ist anonym zu erheben. Der Fragebogen wird durch den Arbeitgeber verteilt bzw. elektronisch übermittelt. Die Rückgabe erfolgt wie auf dem Fragebogen beschrieben.
Der Fragebogen wird in anonymer Form ausgewertet.
- c) Erstellen ergänzender Dokumentationen (z.B. Belastungen am Arbeitsplatz Anlage 2b) gem. Beschluss der gemeinsamen Kommission

II – Datenauswertung

Spätestens drei Monate nach der Erhebung sind die Unterlagen und Ergebnisse der GFA/GFB einschl. der Maßnahmenvorschläge, der gemeinsamen Kommission vorzulegen und in dieser zeitnah zu beraten.

III – Maßnahmenfestlegung

Die von der zuständigen Führungskraft vorgeschlagenen Maßnahmen werden von der gemeinsamen Kommission geprüft und per Beschluss bestätigt bzw. ggf. Optimierungen eingearbeitet.

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

6 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 der gemeinsamen Kommission zu dokumentieren (Protokoll). Die Dokumentationen sind im Unternehmen aufzubewahren.

7 Beteiligung des Standortbetriebsrats

Der SBR kann im Rahmen seiner Beratungs- und Mitbestimmungsrechten Vorschläge zur Beseitigung von festgestellten Mängeln machen. Diese Vorschläge sind an die gemeinsame Kommission weiterzuleiten und zu beraten. Dem SBR ist auf Verlangen jederzeit Einsicht in die Dokumentationen zu gewähren.

§ 4 Auslegungsprobleme und Streitigkeiten

Die zu treffenden Maßnahmen des Gesundheitsschutzes sind in der gemeinsamen Kommission einvernehmlich festzulegen. Kann eine Einigung nicht erzielt werden, ist die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG anzurufen.

§ 5 Anlagen

- Anlage 1
Fragebögen „Arbeitsplätze in Werkstätten“, „Büro- und Bildschirm“, „Labor“ und „Strahlenschutz“. Weitere Erfassungsbögen können bei Bedarf definiert werden.
- Anlage 2a
Mitarbeiterbefragung 2007
- Anlage 2b
Fragebogen „Belastungen am Arbeitsplatz“.
- Anlage 3
Fragebogen „Gefährdungsbeurteilung nach Gefahrstoffverordnung“
- Anlage 4
Formblatt „Maßnahmendokumentation“.
- Anlage 5
Ablaufplan
- Anlage 6
Mitglieder der gemeinsamen Kommission

§ 6 Inkrafttreten, Kündigung, Weitergeltung

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 Betriebsvereinbarungen 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 Standortbetriebsrat und Geschäftsleitung einvernehmliche und rechtsgültige Regelungen.

Vilsbiburg, 13.03.08

Bevollmächtigter Geschäftsführer der am Standort befindlichen GmbHs

Leiter zentrales Personalwesen

Standortbetriebsrat

