

Zwischen der

Otis GmbH & Co OHG und der Otis Holdings GmbH & Co. OHG
beide vertreten durch die Otis Management GmbH,
jeweils mit Sitz Otisstr. 33, 13507 Berlin (im folgenden BW genannt)

und dem

Betriebsrat des gemeinsamen Betriebs BW, Otisstr. 33, 13507 Berlin

wird nach § 87 Abs.1 Nr.7 BetrVG und §§ 5 und 6 ArbSchG folgende Betriebsvereinbarung über

die Durchführung der Gefährdungs- und Belastungsanalyse sowie deren Umsetzung

geschlossen:

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt

räumlich: für den gemeinsamen Betrieb BW

persönlich: für alle dort Beschäftigten im Sinne von § 5 Abs. 1 BetrVG einschließlich der Auszubildenden

2. Gegenstand und Ziel

Diese Betriebsvereinbarung dient der Durchführung der Gefährdungs- und Belastungsanalyse (G+B – Analyse) mit dem Ziel, den Standard des Arbeitsschutzes bei OTIS in BW noch weiter zu erhöhen, den Gesundheitsschutz zu verbessern sowie der Einführung und Anwendung neuester gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse. Durch vorsorgende Arbeits- und Gesundheitsschutzmassnahmen (Prävention), die mit dem Betriebsrat abgestimmt und vereinbart werden, sind die MA im Arbeitsschutz zu beteiligen. Durch die Mitwirkung, und durch die Motivation der Mitarbeiter soll ein wirksamer Arbeits- und Gesundheitsschutz erreicht werden.

Durch die G+B – Analyse wird die tägliche Verantwortung jedes Vorgesetzten für Unfallverhütung und Gesundheitsgefahren in seinem Arbeitsbereich nicht berührt.

3. Durchführung der G+B Analyse sowie deren Dokumentation

3.1 Verfahrensweise zur Analyse (Ermittlung)

Die Analyse erfolgt mittels der einvernehmlich vereinbarten Analysebögen.

Zur Durchführung und Umsetzung der Analyse werden ein zentrales Team sowie Ist-Analyse-Teams mit nachfolgend festgelegten Aufgaben und Zusammensetzung eingerichtet.

Bei aktuellem Bedarf ist jeder Vorgesetzte verpflichtet, die G+B Analyse entsprechend Analyseblatt 3 ad-hoc durchzuführen. Die Sicherheitsfachkraft und der Betriebsrat werden parallel dazu verständigt und erhalten Kopie des ausgefüllten Analyseblattes.

Zentrales Team

Das zentrale Team hat nachfolgende Aufgaben:

- Dokumentation der Betriebsstruktur
- Benennung der Ist-Analyse-Teams
- Koordination der G+B Analyse für den gesamten Betrieb
- Beratung der Ergebnisse (bereichsbezogen)
- Entscheidung über die durchzuführenden Maßnahmen mit Festlegung von Terminen, Prioritäten und Verantwortlichen Kontrolle der Durchführung und Wirksamkeit der Maßnahmen
- Entscheidungen über finanzielle Aufwendungen, werden durch den jeweils zuständigen Bereichsleiter kurzfristig getroffen oder herbeigeführt.

Das zentrale Team setzt sich zusammen aus

- Personalleitung BW,
- der jeweiligen Bereichsleitung,
- dem Leitung Arbeitsvorbereitung (für Produktionsbereich),
- der Sicherheitsfachkraft (Sifa, ggf. Sachbearb. ASi u. U),
- dem Betriebsarzt,
- sowie bis zu 2 Vertretern des Betriebsrats (ggf. einschl. SchwbhV).

Ist-Analyse-Team

Das Ist-Analyse-Team hat nachfolgende Aufgaben:

Durchführung der G+B-Analyse in den vom zentralen Team festgelegten Arbeitsbereichen und Arbeitsplätzen mittels der festgelegten Analysebögen. Ferner macht das Team Vorschläge zur Mängelbeseitigung und ist für die Dokumentation des jeweiligen Arbeitsbereichs verantwortlich.

Das Ist-Analyse-Team setzt sich zusammen aus

- Dem jew. unmittelbaren Vorgesetzten (Meister, Gruppenleiter oder Abteilungsleiter) der die Funktion des Teamleiters hat,
- einem Mitarbeiter aus EL-IE (für Produktionsbereiche),
- einem Vertreter des Betriebsrats,
- einem Sicherheitsbeauftragten
- sowie einem von den jeweiligen Mitarbeitern benannten Vertreter.

Für die Realisierung dieser bereichsbezogenen Ist-Analyse ist der Teamleiter verantwortlich.

Bei Verfahrensfragen oder Unterstützungsbedarf stehen auf Anforderung Mitglieder des zentralen Teams zur Verfügung.

3.2. Analysebögen

Analysebogen 1

Dieser dient der Erfassung der Arbeitsorganisation. Dieser wird für den gesamten Betrieb noch durch das zentrale Team erstellt.

Analysebogen 2 (Klassifikation der Gefährdungen)

2 a) Übersichtblatt „Klassifikation der Gefährdungen“. Dieses ist zur Orientierungshilfe für das zentrale Team vorgesehen

2 b) Beurteilung der Arbeitsbedingungen / Gefährdungsfaktoren (10 Seiten). Diese dient zur Detailanalyse der Gefährdungen durch das örtliche Team.

Analysebogen 3 (Dokumentation der Gefährdungsanalyse)

Dies ist das eigentliche Erfassungsblatt. Es wird vom örtlichen Team ausgefüllt.

Analysebogen 4

(Fragebogen) zur Erhebung psychosozialer Belastungen

Verfahrensfragen für die Analyse:

Bei Bedarf können über 2 b) und 3) hinaus zusätzliche Analysebögen vereinbart und angewandt werden.

Arbeitsplätze innerhalb einer Kostenstelle mit gleichartigen Tätigkeiten und offensichtlich gleichem Belastungsmuster können zusammengefaßt in einem Analysebogen beurteilt werden.

In besonderen Fällen kann eine Einzelarbeitsplatzanalyse zur Berücksichtigung individueller Gesichtspunkte (z.B. Schwerbehinderte) durchgeführt werden.

Die zum Einsatz kommenden Analysebögen sind in der Anlage 1 bis 4 der Betriebsvereinbarung beigelegt. Sie sind Bestandteil der Betriebsvereinbarung.

4. Dokumentation, Auswertung, Datenerfassung u. Zugriffsregelung

Die Erfassung und Dokumentation der Gefährdungen und Belastungen mittels der Analysebögen 2b und 3 erfolgt durch das örtliche Analyseteam

Die Teammitglieder erhalten eine Kopie der ausgefüllten Analysebögen zum Abschluß der Analyse ausgehändigt. Sofern kein BR Vertreter teilgenommen hat, erhält der BR eine Kopie zugesandt.

Die ermittelten Gefährdungen und Belastungen, sowie die vorgeschlagenen Maßnahmen zu deren Beseitigung, werden im „Zentralen Team“ gemeinsam mit dem direkten Vorgesetzten (Meister, Gruppenleiter, Abteilungsleiter) ausgewertet.

Um den Arbeitsaufwand zu reduzieren und zu verdichteten statistischen Auswertungen zu kommen, werden alle Analysebögen DV-technisch verarbeitet. Die Verarbeitung wird noch näher mit dem Betriebsrat festgelegt. Dabei sind datenschutzrechtliche Bestimmungen einzuhalten.

Für die Analysebögen zur Ermittlung psychosoz. Belastungen (**Anlage 4**) gilt folgende Sonderregelung:

- Die Bögen werden von den einzelnen Mitarbeitern persönlich ausgefüllt. Diese Fragebögen werden anonym beantwortet. Sie werden zur Vermeidung einer Mehrfachabgabe mit einer fortlaufenden PaginierNr. gekennzeichnet.

Hiervon ausgenommen ist das beiliegende persönliche Mitteilungsblatt, mit dem auf weitere Problem hingewiesen, Vorschläge zu Verbesserungen eingebracht oder mit dem Hilfe bzw. ein individuelles Gespräch angefordert werden kann.

- Die Bögen werden grundsätzlich anonymisiert erfaßt. Zu diesem Zweck erhalten die Mitarbeiter zusammen mit den Fragebögen einen Umschlag, mit dem sie ihre Fragebögen an eine mit dem Betriebsrat festgelegte vertrauliche Stelle weiterleiten, von der die Bögen zur Auswertung an die vereinbarte externe Stelle weitergeleitet werden.

Bei der Erfassung werden Bemerkungen mit ihrer Originalformulierung und mit Bezug zur Fragebogen Nummer sowie dem Kostenstellenblock festgehalten.

- Bei der Auswertung werden Kostenstellen mit weniger als 5 Beschäftigten unter Berücksichtigung organisatorischer Zusammenhänge mit einer anderen KSt zusammengefaßt. Zu diesem Zweck ist im Deckblatt der jeweils für den Arbeitsplatz zutreffende Kostenstellenblock anzukreuzen.

5. Qualifikation und Unterweisung

Um einen einheitlichen Wissensstand zu bekommen finden für die Team-Mitglieder Unterweisungen statt. Das Schulungskonzept wird einvernehmlich mit dem BR bzgl. Inhalt, Referent sowie zeitliche Lage beraten. Bei den Schulungen werden die hier getroffenen Verfahrensregeln sowie Analysebögen zugrundegelegt.

Inhalt der Unterweisung ist die Beurteilung der festgestellten Mängel / Gefährdungen an Arbeitsplätzen unter Anwendung der vereinbarten Fragebögen.

Vor Beginn der G+B Analyse findet für den jeweiligen Bereich eine Informationsveranstaltung („Kick-Off“) für alle Beschäftigten statt, die gemeinsam von SifA/Betriebsarzt, PL, BR durchgeführt wird. Dort wird diese Betriebsvereinbarung vorgestellt. Ferner werden die von den Mitarbeitern selbst auszufüllenden Analysebögen 4 nebst einem Freiumschlag ausgehändigt.

Festlegung von Maßnahmen zur Mängelbeseitigung, Vorschläge zur Verbesserung

Das „Zentrale Team“ wird vom Teamleiter des örtlichen Analyseteams über die Realisierung und Wirksamkeit der festgelegten Maßnahmen entsprechend der vereinbarten Termine informiert.

MA die Vorschläge zur ergonomischen Gestaltung ihres Arbeitsplatzes bzw. zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im weiteren Sinne machen, können diese dem Beurteilungsteam bzw. einem Mitglied ihres Vertrauens schriftlich oder mündlich mitteilen.

6. Streitigkeiten

Alle Meinungsverschiedenheiten, die sich aus dieser Vereinbarung oder deren Durchführung ergeben werden beiderseits einvernehmlich geklärt. Weitergehende Rechte bleiben unberührt.

8. Überprüfung und Kontrollen

Eine Überprüfung der Arbeitsplätze und eine dazu gehörende Dokumentation findet mindestens alle 5 Jahre statt. Diese Kontrollen und Prüfungen werden durch die örtlichen Analyseteams durchgeführt. Im Bedarfsfall werden Einzelarbeitsplätze in kürzeren Zeiträumen überprüft, sofern sich wesentliche Veränderungen ergeben. Zusätzlich kann der Betriebsrat in begründeten Fällen (z.B. Beschwerden von Beschäftigten) ebenfalls eine Analyse bezogen auf die Beanstandung veranlassen.

9. Sonstige Vereinbarungen, Inkrafttreten, Kündigung

Für die Bürobereiche für die eine Bildschirmarbeitsplatzanalyse (BAPA) gem. der Betriebsvereinbarung BW Nr. 120 durchgeführt wird, findet bzgl. der Arbeitsräume, der Arbeitsplatzgestaltung sowie der technische Ausstattung keine weitergehendere Gefährdungs- und Belastungsanalyse statt, es sei denn, es liegen besondere Belastungen vor, die mit der BAPA nicht erfaßt werden.

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Schluß eines Kalenderquartals gekündigt werden, erstmals zum 31.12. 2003. Änderungen und Ergänzungen der Vereinbarung sind jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Alle Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform.

Sollte eine gesetzliche oder tarifliche Änderung eine Änderung des Rechtszustandes ergeben und der Inhalt dieser Betriebsvereinbarung ganz oder teilweise hinfällig oder unzulässig werden, so verpflichten sich beide Parteien, eine der veränderten Rechtslage entsprechende Regelung zu vereinbaren.

Berlin, den 18.03.2002

Betriebsrat BW

Personalleitung

Protokollnotiz

Um die Schaffung neuer Gefährdungen von vornherein zu vermeiden und Prävention zu betreiben werden ergänzend zur Betriebsvereinbarung folgende Festlegungen getroffen:

Vor Einführung neuer Produktionsserien, neuer Verfahren oder Maschinen und technischen Einrichtungen werden die zu erwartenden Auswirkungen auf die Beschäftigten und notwendigen Voraussetzungen (wie z.B. Schulungen) mit dem Betriebsrat beraten.

Dabei sollen die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsumgebung sowie die Organisation der Arbeit im Rahmen der betriebswirtschaftlichen Möglichkeiten zusammen mit Mitarbeitern und Betriebsrat so gestaltet werden, daß eine angenehme und der Gesundheit förderliche Arbeitsatmosphäre erreicht wird und Belastungen für die Mitarbeiter vermieden werden.

Zur Beteiligung des Betriebsrates sowie SifA und Betriebsarzt vor Festlegung neuer Verfahren bzw. Bestellung neuer Geräte werden noch verbindliche Regelungen getroffen.

Berlin, den 18.03.2002

Betriebsrat BW

Personalleitung

Zwischen der

Otis GmbH & Co OHG und der Otis Holdings GmbH & Co. OHG
beide vertreten durch die Otis Management GmbH,
jeweils mit Sitz Otisstr. 33, 13507 Berlin (im folgenden BW genannt)

und dem

Betriebsrat des gemeinsamen Betriebs BW, Otisstr. 33, 13507 Berlin

wird zur Durchführung der Gefährdungs- und Belastungsanalyse auf der Grundlage der am 18.3.02 paraphierten Betriebsvereinbarung Nr. 157 aufgrund der bisher noch nicht erfolgten Einigung über den Fragebogen „Psychosoziale Belastungen“ (Anlage 4) vereinbart, daß mit allen anderen Analyseteilen und Fragebogen begonnen werden kann. Damit sollen weiterer Verzögerungen vermieden werden.

Der Fragebogen gem. Anlage 4 und die mit der Durchführung verbundenen Detailfragen werden unverzüglich weiter verhandelt. Hierzu werden die bisher vorliegenden Unterlagen ausgewertet und auf Anwendungsmöglichkeit überprüft.

Sofern keine abschließende Einigung hierzu erzielt wird, kann von jeder Seite eine Einigungsstelle nach § 76 BetrVG angerufen werden, die sich jedoch ausschließlich mit dieser noch offenen Regelungsfrage (Analysebogen 4) befaßt.

Die bisher paraphierte Betriebsvereinbarung wird ab sofort gemeinsam unterschrieben und umgesetzt. Beide Seiten sowie die übrigen Beteiligten gem. der Betriebsvereinbarung benennen unverzüglich ihre verantwortlichen Vertreter.

Berlin, den 22.7.2002

Betriebsrat BW

Personalleitung BW