

Dienstvereinbarung

zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen

Inhalt

Präambel	2
Abschnitt 1 Allgemeine Regelungen	2
§ 1 Geltungsbereich	2
§ 2 Begriffsbestimmungen	3
§ 3 Zielsetzung	3
Abschnitt 2 Organisation	4
§ 4 Beurteilungsperson	4
§ 5 Zeitplan	4
Abschnitt 3 Analyseverfahren	4
§ 6 Hinweise der Mitarbeiter	4
§ 7 Vorbereitungen	4
§ 8 Arbeitsplatzbegehung	5
§ 9 Beobachtungsinterviews	5
§ 10 Berichtserstellung	6
Abschnitt 4 Folgeprozess	6
§ 11 Abhilfemaßnahmen	6
§ 12 Wirksamkeitskontrolle/Paritätischer Ausschuss	7
§ 13 Dokumentation	7
§ 14 Information der Mitarbeiter	7
§ 15 Beteiligung der MAV	8
§ 16 Erste und erneute Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung	8
§ 17 Revisionsklausel	8
§ 18 Schlussbestimmungen	8
Anlagen	9

Zwischen

der _____

- Dienstgeber -

und

der **Mitarbeitervertretung**

- MAV -

wird das Folgende vereinbart:

Präambel

Beide Parteien stimmen darüber überein, dass eine erfolgreiche Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes sowohl im Interesse der Einrichtung als auch der Mitarbeiter¹ liegt.

Dienstgeber und MAV sind sich darüber einig, dass die Beurteilung der Arbeitsbedingungen sowohl physische Einwirkungen als auch psychische Belastungen umfasst. Eine erfolgreiche Gefährdungsbeurteilung ist nur unter Beteiligung der Mitarbeiter mit einer anschließenden Wirkungskontrolle der Maßnahmen möglich.

Abschnitt 1 Allgemeine Regelungen

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Vom Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung sind alle Mitarbeiter der Einrichtung _____ erfasst.
- (2) Diese Dienstvereinbarung gilt für die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG in Verbindung mit § 3 ArbStättV sowie aller weiteren für eine Gefährdungsbeurteilung relevanten gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorgaben sowie für den sich an die Gefährdungsbeurteilung anschließenden Folgeprozess.

¹ Der Begriff „Mitarbeiter“ wird lediglich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet. Er soll selbstverständlich gleichermaßen Menschen jeden Geschlechts erfassen.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Mitarbeiter im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind Auszubildende, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Mitarbeiter im Sinne von § 3 Abs.2 MAVO. Soweit in dieser Dienstvereinbarung die Bezeichnung „Mitarbeiter“ verwendet wird, erfolgt das ausschließlich aus Gründen sprachlicher Vereinfachung. Es sollen selbstverständlich Menschen jeden Geschlechts gleichermaßen davon erfasst sein.
- (2) „Gefährdungen“ sind die potentielle Quelle eines arbeitsbedingten Unfalls oder einer arbeitsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigung. Gefährdungen umfassen auch Belastungen, die negative Beanspruchungsfolgen hervorrufen können.
- (3) Die Bestimmung des „Sollzustands“ erfolgt aus der Ableitung von normierten Schutzziele, dem Stand der Technik sowie gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und bewährten Praxislösungen. Vorgaben und Empfehlungen aus dem Stand der Technik und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen werden bei der Ermittlung des Sollzustandes vorrangig berücksichtigt, wenn diese über den gesetzlichen Mindeststand hinausgehen. Bei neuen arbeitstechnischen, arbeitswissenschaftlichen oder arbeitsmedizinischen Erkenntnissen werden die Erhebungsmethoden bei Bedarf angepasst bzw. neue Verfahren entwickelt und eingesetzt.
- (4) Die Gestaltung der Arbeit wird dann als menschengerecht angesehen, wenn sie so beschaffen ist, dass die Leistungsfähigkeit eines Arbeitnehmers nicht überfordert wird, Gefahren für Leben oder Gesundheit ausgeschlossen werden und die Arbeitsleistung unter größtmöglicher Wahrung des körperlichen und seelischen Wohlempfindens erbracht werden kann, wobei als Beurteilungszeitraum die Dauer des gesamten Arbeitslebens heranzuziehen ist.
- (5) Beurteilungspersonen sind fachlich geeignete Personen oder Institutionen, die im Auftrag des Dienstgebers als externe oder interne Gutachter die Gefährdungsbeurteilungen durchführen.

§ 3 Zielsetzung

Die Gefährdungsbeurteilung dient dem Zweck festzustellen, ob die Mitarbeiter im Arbeitsverhältnis Gefährdungen im Sinne von potentiellen Quellen für arbeitsbedingte gesundheitliche Belastungen und Beeinträchtigungen ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können und alle möglichen Gefährdungen der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter zu beurteilen. Auf dieser Grundlage werden erforderliche Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit, insbesondere zur Vermeidung bzw. Minderung von im Zusammenhang mit der Arbeit stehenden gesundheitlichen Fehlbelastungen oder Beeinträchtigungen und der Förderung des Wohlbefindens abgeleitet, umgesetzt und deren Wirksamkeit kontrolliert. Die Parteien streben mit der Gefährdungsbeurteilung eine kontinuierliche Verbesserung der

Arbeitsbedingungen zum Zwecke der Förderung von Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter an.

Abschnitt 2 Organisation

§ 4 Beurteilungsperson

Dienstgeber und MAV benennen im gegenseitigen Einvernehmen die Beurteilungsperson für die jeweils durchzuführende Gefährdungsbeurteilung. Dazu kommt im Wechsel von Gefährdungsbeurteilung zu Gefährdungsbeurteilung alternierend jeweils einer Einrichtungspartei ein Vorschlagsrecht zu, das die andere Einrichtungspartei nur aus wichtigem Grund ablehnen kann.

§ 5 Zeitplan

Der Zeitplan für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung wird zwischen der MAV und dem Dienstgeber abgestimmt und vereinbart.

Abschnitt 3 Analyseverfahren

§ 6 Hinweise der Mitarbeiter

- (1) Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, auf etwaige Probleme und Gefährdungen hinzuweisen. Das kann durch Mitteilung gegenüber dem Vorgesetzten oder der MAV erfolgen. Der Hinweis sollte so konkret wie möglich und nach Möglichkeit unter Namensnennung erfolgen, um Rückfragen zu ermöglichen. Die MAV kann den Mitarbeitern ein Formular zur Verfügung stellen, in dem diese ihre Angaben eintragen können.
- (2) Die Hinweise der Mitarbeiter werden bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt.

§ 7 Vorbereitungen

- (1) Die Beurteilungspersonen informieren sich zunächst anhand von vorhandenen Daten in der Einrichtung (z.B. aus Fehlzeitenstatistiken, Unfallmeldungen, Protokollen der Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses) über mögliche Indizien für physische oder psychische Belastungen, die zu negativen Beanspruchungsfolgen führen können. Diese Unterlagen werden parallel durch den Dienstgeber der MAV zur Verfügung gestellt.
- (2) Die MAV führt gemeinsam mit den Beurteilungspersonen ein Vorgespräch mit den Dienstgebervertretern im Sinne von § 2 Abs.2 MAVO und der Einrichtungsleitung über die Situation vor Ort. Dabei stellen die Beurteilungspersonen dar, welche Sachverhalte ihnen bei der Vorbereitung

als für das weitere Vorgehen möglicherweise relevant aufgefallen sind. Im Rahmen des Vorgesprächs können ergänzende Hinweise zur Sensibilisierung der Beurteilungspersonen vorgebracht werden. Die MAV weist auf der Grundlage des Vorgesprächs und der weiteren Erkenntnisse auf Prüfungsaspekte, die gegebenenfalls besonderer Beachtung bedürfen, hin.

§ 8 Arbeitsplatzbegehung

Zum Zwecke der Identifizierung etwaiger Gefährdungen, die aus physischen Faktoren, denen die Mitarbeiter während ihrer Arbeit ausgesetzt sind, resultieren, wird die gesamte Arbeitsstätte, d.h. alle Büro- und Gruppenräume incl. aller Arbeitsplätze, die Technik-, Pausen-, Sanitär-, Liege- und Lagerräume, Treppenhäuser, Flure, Parkdeck, Tiefgarage und sonstige PKW-Stellplätze wie auch der Fuhrpark von einer oder mehreren Beurteilungspersonen begangen. Sie nehmen dabei anhand der als **Anlage 1** beigefügten Checkliste im Wege der Sichtkontrolle, durch Befragung der Mitarbeiter und – soweit erforderlich – mittels Durchführung von Messungen eine Beurteilung vor. Jede Beurteilungsperson wird auf Wunsch der MAV bei ihrer Begehung von jeweils einem Vertreter der MAV begleitet.

§ 9 Beobachtungsinterviews

- (1) Die Beurteilung bezüglich der psychischen Belastungen erfolgt tätigkeitsbezogen und wird mit Hilfe des sog. KPB-Verfahrens (Kompaktverfahren Psychische Belastung) vorgenommen.
- (2) Die Einschätzung des Beanspruchungspotenzials wird von den Beurteilungspersonen im Rahmen von sog. Beobachtungsinterviews auf Basis der als **Anlage 2** beigefügten Checklisten durchgeführt. Darüber hinaus werden bei den Beobachtungsinterviews Aspekte, die nach Auffassung der MAV besonderer Beachtung bedürfen, berücksichtigt.
- (3) Beobachtet und interviewt werden Mitarbeiter der folgenden Tätigkeitstypen in der im Folgenden bezeichneten Anzahl:

(a) Gruppe/Abteilung etc. (Beispiele konkretisieren)

- _____

(b) Schwerbehinderte

- Jeder Schwerbehinderte in der Einrichtung, es sei denn, die Schwerbehinderung eines Mitarbeiters ist nach Auffassung der MAV oder des Dienstgebers im Hinblick auf die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ohne Bedeutung

Schwerbehinderte werden primär in ihrer Eigenschaft als schwerbehinderte Menschen interviewt und beobachtet; die Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen ersetzt nicht die Berücksichtigung anderer Mitarbeiter der Gruppe, es sei denn, die MAV oder der Dienstgeber beschließen etwas anderes.

- (c) Schwangere und stillende Mütter
 - (d) Jugendliche
- (4) Kommen neue Tätigkeitstypen hinzu, werden auch die Mitarbeiter dieser Tätigkeitstypen beobachtet und interviewt. Die Einrichtungsparteien verständigen sich über die Anzahl der insoweit zu beobachtenden und interviewenden Mitarbeiter.
- (5) Die gem. Abs. (3) und (4) zu beobachtenden und interviewenden Mitarbeiter werden vom Dienstgeber im Einvernehmen mit der MAV benannt. Soweit über die Personen der zu beobachtenden und zu interviewenden Mitarbeiter kein Einvernehmen herzustellen sein sollte, wird – soweit die Einigung nicht erzielt werden kann – im Losverfahren entschieden.
- (6) An jedem Beobachtungsinterview nimmt auf Verlangen der MAV ein von der MAV benanntes Mitglied der MAV teil, sofern der Mitarbeiter der Teilnahme der MAV nicht widerspricht.
- (7) Verweigert ein Mitarbeiter seine Teilnahme an einem Beobachtungsinterview, so dürfen diesem daraus keine Nachteile entstehen. Der Steuerkreis entscheidet entsprechend Abs. (4) über den anstelle dieses Mitarbeiters zu befragenden Mitarbeiter.

§ 10 Berichtserstellung

Das Ergebnis der Arbeitsplatzbegehung und der Beobachtungsinterviews wird von den Beurteilungspersonen in einem Bericht schriftlich dokumentiert. Dieser Bericht wird dem Dienstgeber und der MAV zur Verfügung gestellt. Der Bericht wird der MAV von einem der Berichtsvfasser erläutert, sofern und soweit das von der MAV gewünscht werden sollte.

Abschnitt 4 Folgeprozess

§ 11 Abhilfemaßnahmen

- (1) An die Durchführung der Beurteilung schließt sich ein Folgeprozess zur Entwicklung, Verabschiedung und Umsetzung von Maßnahmen an.
- (2) Abhilfemaßnahmen werden in folgender Reihenfolge geplant und durchgeführt:
- a. Gefahrenquelle vermeiden oder beseitigen
 - b. Sicherheitstechnische Maßnahmen
 - c. Organisatorische Maßnahmen
 - d. Nutzung persönlicher Schutzausrüstungen
 - e. Verhaltensbezogene Sicherheitsmaßnahmen

Maßnahmen einer unteren Stufen werden nur geplant, beschlossen oder durchgeführt, wenn Maßnahmen der oberen Stufen nicht durchführbar sind.

- (3) Sollten sich im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung arbeitssicherheitsrelevante Sofortmaßnahmen als erforderlich erweisen, werden diese unverzüglich umgesetzt. Die MAV wird hierüber unverzüglich informiert.
- (4) Die Einrichtungsparteien werden Maßnahmenvorschläge und Vorschläge zur Wirksamkeitsüberprüfung erarbeiten; dabei soll der geplante Realisierungszeitraum angegeben werden.
- (5) Der Dienstgeber wird die beschlossenen Maßnahmen und alle unverzüglich umzusetzenden Maßnahmen ohne unnötige Verzögerungen, durchführen. Der Dienstgeber hat über etwaige zeitliche Verzögerungen umgehend zu informieren und in diesem Zusammenhang die Gründe für die Verzögerung darzulegen.

§ 12 Wirksamkeitskontrolle/Paritätischer Ausschuss

- (1) Alle zur Abhilfe durchgeführten Maßnahmen werden binnen eines angemessenen Zeitraumes nach Umsetzung der Maßnahme durch einen paritätisch von Dienstgeber und MAV mit je zwei Mitgliedern besetzten Ausschuss einer Wirksamkeitskontrolle unterzogen. Der Ausschuss kann sich dazu der Hilfe sachverständiger Personen bedienen.
- (2) Der Ausschuss entscheidet, ob die Gefährdung beseitigt ist oder weitere Abhilfemaßnahmen erforderlich sind.

§ 13 Dokumentation

- (1) Der Dienstgeber wird die Ergebnisse der in dieser Dienstvereinbarung beschriebenen Prozessschritte einschließlich der Analysen, der unterbreiteten Abhilfeschläge, der festgelegten Maßnahmen und der Ergebnisse der Wirksamkeitskontrolle dokumentieren.
- (2) Der aktuelle Stand der Dokumentation wird dem Paritätischen Ausschuss und der MAV in elektronischer Form per E-Mail zur Verfügung gestellt.

§ 14 Information der Mitarbeiter

- (1) Die Mitarbeiter werden vor Beginn der Gefährdungsbeurteilung über deren Ziele, das anzuwendende Verfahren sowie den Ablauf der Gefährdungsbeurteilung informiert. Bezogen auf ihren Arbeitsbereich erhalten sie zudem Informationen über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die auf Basis der Gefährdungsbeurteilung festgelegte Maßnahmen.

- (2) Jeder Mitarbeiter erhält zu jeder Zeit die Möglichkeit, den Dienstgeber auf von ihm angenommene Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit hinzuweisen.

§ 15 Beteiligung der MAV

- (1) Die MAV ist berechtigt, Hinweise auf mögliche Gefährdungen und mögliche Mängel von Abhilfemaßnahmen zu geben.
- (2) Der MAV werden auf Anforderung sämtliche Unterlagen, die dem Dienstgeber im Zusammenhang mit der Durchführung dieser Dienstvereinbarung zur Verfügung stehen, dauerhaft zur Verfügung gestellt.
- (3) Die MAV ist berechtigt, zur Erfüllung ihrer Aufgaben im erforderlichen Umfang Sachverständige hinzuzuziehen.
- (4) Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte der MAV werden durch diese Dienstvereinbarung nicht eingeschränkt.

§ 16 Erste und erneute Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

- (1) Die erste Gefährdungsbeurteilung nach den Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung beginnt im Jahr .
- (2) Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung ist spätestens im Abstand von Jahren nach Beginn der letzten Gefährdungsbeurteilung sowie immer dann zu wiederholen, wenn sich erhebliche Änderungen gegenüber den ursprünglich bewerteten Arbeitsbedingungen ergeben haben.

§ 17 Revisionsklausel

Die Parteien werden binnen eines angemessenen Zeitraumes nach Abschluss der Gefährdungsbeurteilung die Eignung des in dieser Dienstvereinbarung vorgesehenen Verfahrens gemeinsam überprüfen.

§ 18 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Dienstvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende gekündigt werden und gilt im Falle einer Kündigung weiter, bis sie durch eine neue Dienstvereinbarung ersetzt wird.
- (2) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder werden, so bleiben die übrigen Regelungen bestehen. Die unwirksamen Regelungen werden von den

Einrichtungsparteien durch Ergänzungsvereinbarungen ersetzt, die dem von den Einrichtungsparteien gewollten Ergebnis möglichst nahe kommen.

_____, den _____

.....

Dienstgeber

.....

MAV

Anlagen

- Anlage 1: Checkliste zur Arbeitsplatzbegehung
- Anlage 2: Checklisten zu Beobachtungsinterviews