

Dienstvereinbarung Arbeits- und Gesundheitsschutz

Zwischen dem
Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer
am Staatlichen Schulamt Frankfurt
und dem
Staatlichen Schulamt Frankfurt am Main

1. Zielsetzung

Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen und fördern, bilden die Basis für ein gelingendes Arbeiten, die Erhaltung der Arbeitskraft und ein positives innerschulisches Arbeitsumfeld.

Ziel der Dienstvereinbarung ist die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Frankfurter Schulen. Sie dient dazu, dem Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbesondere dem vorbeugenden Gesundheitsschutz, eine besondere Rolle zukommen zu lassen, dies liegt im Interesse des Arbeitgebers wie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gleichzeitig dient diese Dienstvereinbarung der Umsetzung verschiedener Arbeitsschutzgesetze und regelt die Gefährdungsbeurteilung.

„Ziel des ArbSchG ist es, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit umfassend zu sichern und nachhaltig zu verbessern. Zu den Maßnahmen des Arbeitsschutzes gehören demnach auch die Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Im Sinne des ArbSchG geht Arbeitsschutz daher über den Schutz vor Unfällen und Berufskrankheiten hinaus

(Erlass des HKM zu Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen, 2009¹)

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für in den öffentlichen Frankfurter Schulen tätige Landesbedienstete im Zuständigkeitsbereich des Staatlichen Schulamtes Frankfurt.

„Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch Beamtinnen und Beamte. Damit ist das Arbeitsschutzgesetz unmittelbar anzuwenden auf alle Bediensteten in den Schulen.“ (Erlass des HKM zu Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen, 2009)

3. Ermittlung und Beurteilung gesundheitlicher Gefährdungen

Verantwortlich für die Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen ist die Schulleiterin oder der Schulleiter im Rahmen der Gesamtverantwortung für die Schule und der Sorge für die Einhaltung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften (§ 88 HSchG)

Die Gefährdungsanalyse gem. §§ 3, 4 und 5 ArbSchG wird an allen Schulen Frankfurts regelmäßig, das heißt im Abstand von höchstens fünf Jahren, bei akuten oder offensichtlichen Gesundheitsgefährdungen (auch auf Verlangen der Beschäftigten) umgehend, durchgeführt.

Unter Gefährdungsbeurteilung wird die Gesamtheit aller Einflüsse verstanden, die von außen auf die Beschäftigten zukommen und einwirken.

¹ seit 2019 in Überarbeitung

Hierbei ist es wichtig, nicht nur regelmäßig die Arbeitssicherheitssituation im Gebäude zu erfassen, sondern auch die Gefährdungen durch psychische Belastungen. Innerhalb dieser Gefährdungsanalyse ist eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf ihre persönlichen Belastungen sowie Verbesserungsvorschläge im Hinblick auf gesundheitliche Belastungen einzubeziehen².

Der Personalrat ist **vor** der Planung und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen zu hören und von den Ergebnissen jeder Gefährdungsanalyse oder anderer Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu informieren, seine Mitbestimmungsrechte nach §74.(1) 6 und §74.16 sowie die Rechte aus §76 HPVG sind zu beachten. Die Schwerbehindertenvertretung ist umfassend und rechtzeitig zu informieren und anzuhören (Ziffer 3.6.2 - Erlass des HKM zu Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen, 2009³).

4. Informationspflicht über betriebsärztliche Angebote und Begehungen durch den Arbeitssicherheitsdienst, Unterweisung der Beschäftigten.

Die Beschäftigten der Frankfurter Schulen sind in Fragen der Abwehr von Unfallgefahren und Gesundheitsgefährdungen, über die arbeitsmedizinischen und arbeitspsychologischen sowie die arbeitssicherheitstechnischen Angebote des betriebsärztlichen Dienstes (Medical Airport Service) und dessen Angebote und Leistungen zu informieren.

Zu diesen zählen - neben den durch die Schulleiterinnen und Schulleiter zu veranlassenden Begehungen von Gebäuden, Schall- und Lärmmessungen, Raumluftmessungen, Überprüfungen der Arbeitssicherheit (Brandschutz, Technik, Fluchtwege) durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit - auch die individuellen betriebsärztlichen oder arbeitspsychologischen Untersuchungen durch die Arbeitsmediziner und Arbeitspsychologen. Deren Sprechstunden sind an den Dienststellen zu veröffentlichen.

Das Staatliche Schulamt verpflichtet sich, Schulleiterinnen und Schulleiter regelmäßig – im Abstand von höchstens 3 Jahren -über die oben genannten Angebote sowie die Aufgaben und Pflichten der Schulleiterinnen und Schulleiter im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz zu informieren.

Neu beauftragte Schulleiterinnen und Schulleiter sind innerhalb ihrer Bewährung zu informieren.

Die Information umfasst insbesondere

- vorhandene Gefährdungen am Arbeitsplatz
- Möglichkeiten des gesundheitsschonenden Arbeitens
- Maßnahmen des Arbeitsschutzes am Arbeitsplatz
- Rechte und Pflichten gem. §§ 15, 16, 17 ArbSchG⁴
- Rolle und Aufgaben des Betriebsarztes, der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie der Sicherheitsbeauftragten
- Rolle und Arbeitsfelder des **Arbeitsschutzausschusses** am SSA
- Infektionsschutz, Brandschutz

² Befragungsinstrumente und Ansprechpartner sowie Adressen: siehe Anhang

³ Seit 2019 in Überarbeitung

⁴ Siehe Anhang

Die Unterweisungen sind durch die Schulleiterinnen und Schulleiter einmal im Jahr oder anlassbezogen durchzuführen.

5. Präventiver Gesundheitsschutz: Mitwirkung und Mitbestimmung des Personalrats

Vor jeder Anschaffung von Arbeitsmitteln bzw. Arbeitsplatzausstattung (HPVG § 74.(1).6) hat der Dienstherr den Personalrat umfassend und rechtzeitig zu informieren und seine Mitbestimmung einzuholen. Die Schwerbehindertenvertretung ist umfassend und rechtzeitig zu informieren und anzuhören (Ziffer 3.6.2 - Erlass des HKM zu Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen, 2009⁵).

Bei Neuausstattung oder Umgestaltungen ist zu prüfen, ob die in Aussicht genommenen Arbeitsmittel und -einrichtungen dem Stand der Technik zum Schutz gegen Gefahren für Gesundheit (z.B. Ergonomie) und Sicherheit bei der Arbeit entsprechen.

Der Personalrat ist gemäß HPVG §76 und §74 über alle beabsichtigten Maßnahmen zu Unfall- und Arbeitsschutz sowie Gesundheitsgefährdungen rechtzeitig und umfassend zu informieren, diese Maßnahmen sind mit ihm zu erörtern und zur Mitbestimmung vorzulegen.

Bei Begehungen und Untersuchungen der arbeitsmedizinischen Dienste und der Arbeitssicherheitsdienste ist der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (Ziffer 3.6.2 - Erlass des HKM zu Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen, 2009).

Der Personalrat hat auf die Verhütung von Gesundheitsgefahren zu achten und die Schulleiterinnen und Schulleiter durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen (HPVG §76).

Dem Personalrat obliegt außerdem ein Initiativrecht nach § 69 (3) / §74.(1).6.

Frankfurt, 20.1.2020

Ort, Datum

SSA: [Signature] GPRLL: [Signature]
Unterschriften

ANHANG

⁵ Seit 2019 in Überarbeitung

Adressen, Informationsquellen, Services:

1. Erhebung der psychischen Gefährdungen: <https://www.medical-airport-service.de/mas/leistungen/arbeitspsychologie>
2. Begehungen von Gebäuden, Arbeitssicherheit: <https://www.medical-airport-service.de/mas/leistungen/arbeitssicherheit>
3. Arbeitsmedizinischer Dienst: Medical Airport Service GmbH, Hessenring 13a, Eingang F1, 64546 Mörfelden-Walldorf, Hessen, Telefon: 06105 - 3413 - 180
E-Mail: arbeitsmedizin@medical-gmbh.de // **Betriebsärztliche Sprechstunden** finden im **Behördenzentrum Frankfurt** statt (Nähe Hauptbahnhof), die Listen mit den offenen Sprechstunden werden einmal jährlich verschickt.
4. Untersuchungen von Gesundheitsgefährdungen an Schulen: Gesundheitsamt Frankfurt, Breite Gasse 38, 60313 Frankfurt am Main, info.gesundheitsamt@stadt-frankfurt.de, <http://www.gesundheitsamt.stadt-frankfurt.de>
5. **Arbeitsschutzausschuss am Staatlichen Schulamt Frankfurt:** Schulen mit gesundheitsgefährdenden baulichen, hygienischen, temperaturbedingten oder vergleichbaren Problematiken können sich via GPRL (gesamtpersonalrat@kultus.hessen.de) oder direkt über für den Arbeitsschutz zuständige Dezernenten im SSA zur Erörterung der Gesundheitsgefährdungen mit SSA/GPRL/SbV/Schulträger/MAS anmelden.
6. **Informationen zum Arbeitsschutz an Schulen (Unfallkasse Hessen):**
<https://www.ukh.de/praevention/schule/fachthemen/arbeitsschutz-an-schulen/>

Rechtliche Grundlagen:

1. §5, §§ 12-17 ArbSchG (Arbeitsschutzgesetz)
2. **Erlass zu Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen (HKM 2009)**
http://kultusministerium.hessen.de/sites/default/files/media/hkm/grundsaterlass_arbeitsschutz_091015_final.pdf
3. §§ 74 und 76 HPVG (Hessisches Personalvertretungsgesetz)

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG)

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
 1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
 6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

§ 12 Unterweisung

(1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

(2) Bei einer Arbeitnehmerüberlassung trifft die Pflicht zur Unterweisung nach Absatz 1 den Entleiher. Er hat die Unterweisung unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung der Personen, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen werden, vorzunehmen. Die sonstigen Arbeitsschutzpflichten des Verleihers bleiben unberührt.

§ 13 Verantwortliche Personen

(1) Verantwortlich für die Erfüllung der sich aus diesem Abschnitt ergebenden Pflichten sind neben dem Arbeitgeber

1. sein gesetzlicher Vertreter,
2. das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person,
3. der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personenhandelsgesellschaft,
4. Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse,
5. sonstige nach Absatz 2 oder nach einer auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnung oder nach einer Unfallverhütungsvorschrift verpflichtete Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse.

(2) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

14 Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes

(1) Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen in ihren Arbeitsbereichen über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sein können, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung dieser Gefahren und die nach § 10 Abs. 2 getroffenen Maßnahmen zu unterrichten.

(2) Soweit in Betrieben des öffentlichen Dienstes keine Vertretung der Beschäftigten besteht, hat der Arbeitgeber die Beschäftigten zu allen Maßnahmen zu hören, die Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten haben können.

§ 15 Pflichten der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

(2) Im Rahmen des Absatzes 1 haben die Beschäftigten insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung bestimmungsgemäß zu verwenden.

§ 16 Besondere Unterstützungspflichten

(1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.

(2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. Unbeschadet ihrer Pflicht nach Absatz 1 sollen die Beschäftigten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für

Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mitteilen.

§ 17 Rechte der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen. Für Beamtinnen und Beamte des Bundes ist § 125 des Bundesbeamtengesetzes anzuwenden. Entsprechendes Landesrecht bleibt unberührt.

(2) Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, daß die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden. Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Die in Absatz 1 Satz 2 und 3 genannten Vorschriften sowie die Vorschriften der Wehrbeschwerdeordnung und des Gesetzes über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages bleiben unberührt.

§ 74 HPVG – Fälle der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

(1) Der Personalrat hat, soweit nicht eine Regelung durch Gesetz oder Tarif erfolgt, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, in sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen über

1. Gewährung von Unterstützungen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
2. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs
3. Bestellung und Abberufung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Datenschutzbeauftragten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten, Vertrauens- und Betriebsärzten,
4. Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt, und allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
5. Zuweisung von Dienst- und Pachtland und Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
6. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
7. Regelungen der Ordnung und des Verhaltens der Beschäftigten in der Dienststelle,
8. allgemeine Grundsätze der Berufsausbildung und Fortbildung der Beschäftigten,
9. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
10. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte,
11. Aufstellung des Urlaubsplans,
12. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
13. Fragen der Lohngestaltung innerhalb der einzelnen Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren,
14. Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens,
15. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die dem Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen und Betriebsänderungen entstehen,
16. Gestaltung der Arbeitsplätze,
17. Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder Erweiterung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG) § 76 Arbeitsschutz

(1) Der Personalrat hat auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung des Arbeitsschutzes einzusetzen.

(2) Der Personalrat ist zuzuziehen bei Einführung und Prüfung von Arbeitsschutzeinrichtungen und bei Unfalluntersuchungen, die von der Dienststelle oder den in Abs. 1 genannten Stellen vorgenommen werden.