

# Dienstvereinbarung Arbeits- und Gesundheitsschutz / Gesundheitsförderung

Zwischen der  
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport  
und dem  
Gesamtpersonalrat der allgemeinbildenden Schulen /  
Personalrat der zentral verwalteten und berufsbildenden Schulen

## 1. Ziel und Geltungsbereich

(1) Ziel der Dienstvereinbarung ist die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz für alle an Schulen Beschäftigten der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport (SenBJS). Zur Verwirklichung dieses Ziels ist es erforderlich, Ursachen von betrieblichen Gesundheitsgefährdungen und Gesundheitsschäden zu analysieren und auf deren Beseitigung hinzuwirken und Gesundheitsförderung zu betreiben, wobei das Prinzip des Gender-Mainstreaming angewendet wird.

(2) Dienstvereinbarung gilt für alle Arbeitsplätze der Beschäftigten im Bereich der allgemein bildenden und zentral verwalteten und berufsbildenden Schulen einschließlich des schulpsychologischen Dienstes. Die Vereinbarung umfasst die Umsetzung des Arbeitsschutzrechtes, insbesondere die Bestimmungen zur Ermittlung und Beurteilung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, ihre Dokumentation sowie Maßnahmen zu deren Beseitigung und Präventionsmaßnahmen.

## 2. Begriffsbestimmungen

Unter Gefährdungsbeurteilung wird die nach § 5 ArbSchG vorgesehene Beurteilung der Arbeitsbedingungen verstanden.

- Sicherheitsbeauftragte sind die nach § 22 SGB VII in den Schulen zu bestellenden Beschäftigten;
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte/-innen definieren sich nach dem ASiG;
- Arbeitsschutzausschüsse (ASA) werden nach § 11 ASiG für die allgemein bildenden Schulen in den Regionen, für die zentral verwalteten und berufsbildenden Schulen in der SenBJS und für den schulpsychologischen Dienst gebildet.
- Verantwortliche Personen für die Erfüllung der Pflichten aus Abschnitt 2 ArbSchG sind im Bereich der Berliner Schule grundsätzlich die Dienststellenleiter/innen und die Schulleiter/innen, für die zentral verwalteten und berufsbildenden Schulen der/die Referatsleiter/in und für den schulpsychologischen Dienst deren Leiter/innen.

Unter „Prävention“ werden alle Maßnahmen der **primären, sekundären und tertiären Prävention** (siehe Anlage) verstanden. Dies sind z. B. Vorkehrungen, die schon im Vorfeld so weit wie möglich Gesundheitsgefährdungen sowie das Eintreten von

Not- und Gefahrensituationen vermeiden, die Folgen von gesundheitlichen Beeinträchtigungen begrenzen oder Rückfälle bei überwundenen Krankheiten möglichst verhindern. Ziel von Prävention ist es, die Beschäftigten nicht nur vor Dienst- und Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sondern auch vor allen arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu schützen.

Unter Gesundheitsförderung werden im Sinne der Ottawa-Charta alle präventiven Maßnahmen verstanden, die sowohl die Änderung der Arbeitsbedingungen, als auch verhaltensbezogene (auf Einstellungen und Motivation von Individuen zielende) Kompetenzen zur Gesunderhaltung umfassen.

Gesundheitsgefährdung meint die Möglichkeit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung oder eines Schadens ohne Berücksichtigung ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit.

Unter Gesundheitsgefahr wird eine Sachlage verstanden, die bei ungehindertem Ablauf eines objektiv zu erwartenden Geschehens zu einer Schädigung führt.

Gesundheitsschädigungen sind alle Ereignisse, die zu einer physischen oder psychischen Beeinträchtigung führen.

### **3. Arbeitsschutzmanagement**

#### **3.1 Zentrale Koordinierung**

Zur Umsetzung der Vorgaben von § 3 Abs. 2 Ziff. 1 gewährleistet die Senatsverwaltung eine zentrale Koordinierung für alle Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihrem Bereich. Sie unterstützt, informiert und berät die von der Senatsverwaltung mit der Organisation und Durchführung der Aufgaben nach § 3 - 6 ArbSchG beauftragten Personen.

In den Außenstellen liegt die Durchführung der koordinierenden Maßnahmen bei der/dem Dienststellenleiter/in.

#### **3.2 Gefährdungsbeurteilungen**

Die Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 ArbSchG werden vor Ort in Hinblick auf die Gefährdungen an den Arbeitsplätzen gemäß § 5 (3) Ziff. 1 - 5 ArbSchG von den für die Durchführung Verantwortlichen durchgeführt. Sie werden hierbei von der Sicherheitsfachkraft und dem/der Betriebsarzt/-ärztin unterstützt; auf der Ebene der allgemeinbildenden Schulen sollte darüber hinaus ein/e Vertreter/in des Schulträgers einbezogen werden. Für die Gefährdungsbeurteilungen werden auf Landesebene unter Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen geeignete Analyseinstrumente ausgewählt. Gefährdungsbeurteilungen sind nicht einmalig und abschließend. Die auf ihrer Basis getroffenen Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Dies schließt eine Revision der Gefährdungsbeurteilung mit ein.

Die zuständigen Beschäftigtenvertretungen sind über die im Zusammenhang mit Gefährdungsbeurteilungen durchzuführenden Betriebs- bzw. Arbeitsplatzbegehungen rechtzeitig zu informieren. Sie sind zur Teilnahme einzuladen. Sie erhalten Kopien der anlässlich dieser Begehungen gefertigten Unterlagen bzw. Protokolle.

Aufgaben der für die Durchführung Verantwortlichen sind:

- Anwendung der auf Landesebene festgelegten Analyseinstrumente bzw. deren Anpassung an die jeweiligen Verhältnisse und Bedingungen vor Ort;

- Abstimmung des Vorgehens mit den zuständigen Beschäftigtenvertretungen;
- Führung der Protokolle der Begehungen und Überprüfung und ggf. Einbeziehung früherer Begehungen/Analysen/Maßnahmen;
- Durchführung und Auswertung der Gefährdungsbeurteilungen;

Die Einbeziehung der Beschäftigten in die Gefährdungsbeurteilungen ist eine wesentliche Voraussetzung für ihre Durchführung.

### **3.3 Organisationsanalysen**

(1) nach § 5 Abs. 3 Ziffer 4 ArbSchG kann sich eine Gefährdung insbesondere durch die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit sowie deren Zusammenwirken ergeben.

Vor diesem Hintergrund werden die Schulorganisation sowie die Arbeitsabläufe an der Schule einer Analyse unterzogen. Dabei wird die schulische Arbeits- und Aufgabenverteilung im Hinblick auf besondere Belastungsschwerpunkte bzw. besonders belasteter Beschäftigtengruppen untersucht. Die Organisationsanalyse hat insbesondere Aspekte psychomentaler Belastungen und Gefährdungen durch Störungen der Arbeit aufgrund organisatorischer Defizite sowie die Überforderung von Kollegen/innen durch die Häufung von Aufgaben bzw. durch schwierige pädagogische Bedingungen zu berücksichtigen. Darüber hinaus wird in der Organisationsanalyse die gleichmäßige Verteilung der Arbeitsaufgaben und der Belastungen zwischen vergleichbaren Beschäftigten untersucht.

(2) Die Organisationsanalysen werden durch für diese Aufgaben besonders qualifizierte Personen durchgeführt. Hierbei kann es sich auch um die mit der externen Evaluation von Schulen beauftragten Personen handeln. Darüber hinaus können im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten auch extern beschäftigte Personen beauftragt werden, sofern sie über die erforderlichen Qualifikationen verfügen.

(3) Die bei der Organisationsanalyse eingesetzten Verfahren und Instrumente werden mit den zuständigen Beschäftigtenvertretungen abgestimmt und zunächst auf ihre Tauglichkeit hin überprüft. Verlauf und Ergebnisse werden mit den Beschäftigtenvertretungen in regelmäßigen Abständen erörtert.

### **3.4 Maßnahmen**

Die mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen und die mit den Organisationsanalysen Beauftragten schlagen dem/der Dienststellenleiter/in / Referatsleiter/in anhand der Ergebnisse der Arbeitsplatz- und Organisationsanalysen geeignete Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeits- und Gesundheitsschutz vor. Die geplanten Maßnahmen sind entsprechend den jeweiligen gesetzlichen Regelungen den zuständigen Beschäftigtenvertretungen vor Durchführung zur Beteiligung vorzulegen.

Maßnahmen, die der unmittelbaren Gefahrenabwehr dienen, werden den zuständigen Beschäftigtenvertretungen nach der Durchführung zur Kenntnis gegeben.

### **3.5 Aufgabenübertragung**

Zur Umsetzung der Vorgaben insbesondere der §§ 3 - 6 ArbSchG können die für die Durchführung gemäß § 13 Abs. 1 ArbSchG Verantwortlichen gemäß § 13 Abs. 2 unter Wahrung der Rechte der zuständigen Beschäftigtenvertretung gemäß § 85 (1),

Ziff. 7 PersVG weitere zuverlässige und fachkundige Personen bestellen. Er/Sie stellt/en ihnen die für ihre Aufgabenerfüllung erforderlichen personellen, finanziellen und zeitlichen Ressourcen zur Verfügung.

Die Qualifikation der beauftragten Personen ist vor Aufgabenübertragung sicherzustellen. Hierzu sind ggf. auch Schulungen durchzuführen. Die zuständigen Beschäftigtenvertretungen haben das Recht, an den Schulungen teilzunehmen.

Die beauftragten Personen werden durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte/ innen unterstützt. Das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren ist vor Aufgabenübertragung abzuschließen.

## **4. Gesundheitsförderung**

### **4.1 Ziele**

Ziele der betrieblichen Gesundheitsförderung sind insbesondere:

- die konsequente Umsetzung des Gesetzes zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutzrichtlinien vom August 1996;
- die Verbesserung der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung;
- die Verbesserung gesundheitsförderlicher bzw. gesundheitserhaltender Bedingungen im Arbeitsumfeld, einschließlich der Anpassung der Arbeitsorganisation und vorhandener Arbeitszeitmodelle an die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen;
- die Verbesserung der Fortbildung im Zusammenhang mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz;
- die Förderung des Betriebsklimas und der Arbeitszufriedenheit;
- die aktive Beteiligung der Beschäftigten an allen Angelegenheiten, die die Gesundheit am Arbeitsplatz betreffen;
- die Berücksichtigung der jeweils besonderen Situation von Frauen und Schwangeren;
- die Berücksichtigung der jeweils besonderen Situation von behinderten, leistungsgewandelter und älteren Beschäftigten;
- das verstärkte Engagement der Führungskräfte und mittelbaren und unmittelbaren Vorgesetzten für die Gesundheitsförderung der Beschäftigten.

### **4.2 Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung**

Die betriebliche Gesundheitsförderung setzt auf zwei Ebenen an:

- erstens bei dienststellen-/referatsübergreifenden Rahmenbedingungen, Maßnahmen und Organisationsformen, einschließlich eines steuerungsunterstützten Controllings;
- zweitens bei dezentralen Maßnahmen und Organisationsformen, die in den einzelnen Dienststellen bzw. Referaten umgesetzt werden.

### **4.3 Arbeitskreise Gesundheitsmanagement/ Arbeitsschutzausschuss (ASA)**

Planung, Einführung/Durchführung und Kontrolle von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung obliegen einem bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport angesiedelten Arbeitskreis Gesundheitsmanagement (Grundlage AG Lehrkräftegesundheit). Auf der Ebene der Regionen werden dezentrale Arbeitsgruppen Gesundheitsmanagement/ASA gebildet.

## **5. Dokumentation**

Die Analyseteams und die mit den Organisationsanalysen Beauftragten erstellen die gemäß § 6 ArbSchG erforderlichen Dokumentationen. Die Dokumentationen sind den Beschäftigtenvertretungen zur Verfügung zu stellen. Die Beschäftigten haben das Recht, jederzeit Einsicht in die Dokumentationen zu nehmen.

## **6. Rechte der Beschäftigten**

### **6.1 Information**

Die Beschäftigten werden vor Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen von den Verantwortlichen vor Ort ggf. auch auf Gesamtkonferenzen über Ziele, Vorgehen, Zeitraum, Träger der Analyse und Beteiligungsmöglichkeiten nach dem ArbSchG informiert. Ihnen ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die Auswertungsergebnisse der Untersuchungen sind ihnen zur Kenntnis zu geben. Die sonstigen Rechte der Beschäftigten nach § 17 ArbSchG bleiben unberührt.

### **6.2 Unterweisung**

Neu eingestellte Beschäftigte sind **vor Arbeitsaufnahme** gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz entsprechend den jeweiligen Arbeitsplatzbedingungen ausreichend und angemessen zu unterweisen. Bereits Beschäftigte sind in die Unterweisungen einzubeziehen. Die erstmalige Unterweisung bereits Beschäftigter soll bis zum 31.12.2005 abgeschlossen sein.

### **6.3 Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse**

Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen und der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen dürfen nicht zu Entlassungen oder Änderungskündigungen für die Beschäftigten führen. Ergibt sich auf Grund solcher Untersuchungen, dass Beschäftigte ohne Gefährdungen für ihre Gesundheit nicht mehr an ihrem Arbeitsplatz eingesetzt werden können, soll im Einvernehmen mit den Beschäftigten und dem Personalrat/den Beschäftigtenvertretungen ein der Ausbildung und der Leistungsfähigkeit angemessener Arbeitsplatz gefunden werden.

## **7. Pflichten der Beschäftigten**

Die Beschäftigten sind entsprechend den Grundlagen des ArbSchG und den Zielvorstellungen der Vereinbarung zum Gesundheitsmanagement verpflichtet, für die eigene Sicherheit und Gesundheit Sorge zu tragen. Unabhängig von der Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten bleiben die arbeitsschutzrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers unberührt.

## **8. Datenschutz**

Die Umsetzung der Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes und seiner Einzelverordnungen und die betriebliche Gesundheitsförderung erfolgen ausschließlich unter Wahrung aller datenschutzrechtlicher Anforderungen und Pflichten. Die im Rahmen der Analysen ausgefüllten Fragebögen und alle weiteren Unterlagen, die die Analyseteams benötigen und die die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten berühren können, werden unter Verschluss gehalten. Begehungsprotokolle und Berichte sind arbeitsplatzbezogen und nicht personenbezogen anzufertigen. Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und die Weiterleitung und Auswertung von personenbezogenen Daten in diesem Zusammenhang erfolgen ausschließlich in anonymisierter Form. Es

gelten die Begriffsbestimmungen des BlnDSG bzw. des Bundesdatenschutzgesetzes.

## **9. Kosten**

Die Kosten für alle Maßnahmen nach dieser Dienstvereinbarung trägt der Arbeitgeber/Dienstherr.

## **10. Rechte der Beschäftigtenvertretungen**

Der zuständigen Beschäftigtenvertretungen sind über alle geplanten Maßnahmen aus dem Arbeitsschutzgesetz rechtzeitig und umfassend zu informieren. Ihre Rechte aus § 77 PersVG und insbesondere aus den Regelungen des § 85 PersVG, sowie des § 17 LGG und dem SGB IX bleiben unberührt.

## **11. Verfahren bei Streitfällen**

Die Vertragsparteien dieser Dienstvereinbarung verpflichten sich, bei Streitigkeiten über Grundsatzfragen, die die Auslegung dieser Vereinbarung betreffen, unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung/Auslegung aufzunehmen.

Differenzen im regionalen Bereich werden in sinngemäßer Anwendung der im PersVG geregelten Verfahren nach § 80 geregelt.

## **12. Inkrafttreten, Weitergeltung, Kündigung**

Diese Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.08.2005 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, erstmals zum 31.12.2007 gekündigt werden. Wird sie nicht gekündigt, gilt sie weiter, ohne dass es einer besonderen Übereinkunft bedarf. Die Vereinbarungsparteien verpflichten sich, vor Außerkrafttreten dieser Vereinbarung in Verhandlungen zum Abschluss einer neuen Vereinbarung zu treten.

- gez. Pieper -  
Leiter der Abt. II

- gez. Leibnitz -  
Vorsitzende des GPR

- gez. Pomian -  
Vorsitzende des PRzbS

### Anlagen:

Das noch zu entwickelnde Schulungskonzept ist integraler Bestandteil der Dienstvereinbarung. Es sollte sich orientieren an dem vom LaGetSi entwickelten Konzept für die Schulung der mit der Erfüllung der Arbeitgeberpflichten beauftragten Personen. Dabei ist zu vereinbaren, dass dieses Schulungskonzept Erprobungscharakter hat und nach einem noch zu bestimmenden Zeitraum überprüft und ggf. geändert werden muss. Das Prinzip des Gendermainstreaming ist zu beachten.

<sup>\*)</sup> Prävention bedeutet Krankheitsvorbeugung oder Krankheitsverhütung, oft auch mit dem Begriff „Vorsorge“ wiedergegeben. Prävention hat zum Ziel, eine gesundheitliche Schädigung durch gezielte Aktivitäten und Maßnahmen zu verhindern, weniger wahrscheinlich zu machen oder zu verzögern oder anders ausgedrückt,

„Die Ziele von Prävention und Gesundheitsförderung sind die Vermeidung von Krankheiten, die Steigerung der Lebensqualität und des Wohlbefindens sowie die Verlängerung der bei guter Gesundheit verbrachten Lebenszeit“ (Gesprächskreis Arbeit und Soziales der Friedrich-Ebert-Stiftung, Dez. 2003)

Es werden 3 Stufen unterschieden:

**Primärprävention** hat zum Ziel, die Gesundheit zu fördern und zu erhalten und die Entstehung von Krankheiten zu verhindern. Maßnahmen der Primärprävention können Individuen ebenso betreffen wie Personengruppen. Hierzu gehört auch die Vermeidung von Risikofaktoren, zum Beispiel durch Programme zur gesunden Ernährung oder zur körperlichen Aktivität sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Die **Sekundärprävention** soll das Fortschreiten eines Krankheitsfrühstadiums durch Frühdiagnostik und -behandlung verhindern. Sie umfasst Maßnahmen zur frühzeitigen Entdeckung von Krankheiten. Solche Untersuchungen bei scheinbar Gesunden auf das Vorliegen bestimmter symptomloser Krankheitszeichen oder -vorzeichen nennt man „Screening“. Screening oder Früherkennung zielt darauf ab, Krankheiten bereits im Frühstadium zu erkennen und sie durch rechtzeitige Behandlung möglichst auszuheilen oder zum Stillstand zu bringen.

Unter **Tertiärprävention** werden die Vermeidung der Verschlimmerung von bereits manifest gewordenen Erkrankungen oder Rückfälle bei überwundenen Krankheiten verstanden. Ziel ist es auch, Folgeschäden (Defekte, Behinderungen) einer eingetretenen Erkrankung zu vermeiden oder zu mindern.

Auszüge aus einschlägigen Gesetzen:

#### Arbeitsschutzgesetz:

##### **§ 3: Grundpflichten des Arbeitgebers:**

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie

2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

(3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

§ 4: Allgemeine Grundsätze

§ 5: Beurteilung der Arbeitsbedingungen

§ 6: Dokumentation

#### Personalvertretungsgesetz: §§ 77 und 85

##### **§ 77 Arbeitsschutz**

(1) Die Personalvertretung hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen.

(2) Die Dienststelle und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, die Personalvertretung oder die von ihr bestimmten Mitglieder der Personalvertretung bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. Die Dienststelle hat der Personalver-

tretung unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.

(3) An den Besprechungen der Dienststelle mit den Sicherheitsbeauftragten oder dem Sicherheitsausschuss nach § 719 Abs. 4 der Reichsversicherungsordnung nehmen von der Personalvertretung beauftragte Mitglieder der Personalvertretung teil.

(4) Die Personalvertretung erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen sie nach den Absätzen 2 und 3 hinzuzuziehen ist.

(5) Die Dienststelle hat dem Personalrat eine Durchschrift der nach § 1552 der Reichsversicherungsordnung von der Personalvertretung zu unterschreibenden Unfallanzeige oder der nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu fertigenden Niederschrift oder Unfallanzeige auszuhändigen.

(6) Vor der Verpflichtung oder Entpflichtung eines freiberuflich tätigen Arztes für betriebsärztliche Aufgaben, einer freiberuflich tätigen Fachkraft für Arbeitssicherheit oder eines überbetrieblichen Dienstes von Betriebsärzten oder Fachkräften für Arbeitssicherheit ist die Personalvertretung zu hören.

#### § 85 Allgemeine Angelegenheiten (Auszüge)

(1) Die Personalvertretung bestimmt, soweit keine Regelung durch Rechtsvorschrift oder Tarifvertrag besteht, ggf. durch Abschluss von Dienstvereinbarungen mit über ...

7. Maßnahmen zur Verhütung von dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
12. Gestaltung der Arbeitsplätze.

(2) Die Personalvertretung bestimmt, soweit keine Regelung durch Rechtsvorschrift oder durch Tarifvertrag besteht, ggf. durch Abschluss von Dienstvereinbarungen nach Maßgabe § 81 Abs. 2 mit über

2. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
4. Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten.

#### Arbeitssicherheitsgesetz, §§ 3, 5 und 11

§ 3: Aufgaben der Betriebsärzte

§ 5: Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit

§ 11: Arbeitsschutzausschuss

#### Sozialgesetzbuch Teil VII und Teil IX