

Arbeits- und Gesundheits- schutz



1.	Die Notwendigkeit des Arbeitsschutzes	6
2.	Arbeitsschutz aus der Sicht von „Schule und Gesundheit“	7
3.	Verantwortlich laut Arbeitsschutzgesetz: Der Arbeitgeber ..	7
4.	Arbeitsschutz: auch ein Anliegen der Gewerkschaft.....	8
5.	Rechte und Pflichten von Personalräten.....	9
5.1	Beteiligungsrechte des Personalrats nach § 76 HPVG.....	9
5.1.1	Baumaßnahmen	9
5.1.2	Begehungen und Gefährdungsbeurteilungen.....	12
5.1.3	Gefährdungsanalyse im psychischen Bereich	13
5.1.4	Erhebungsinstrumente.....	13
5.2	Beteiligungsrechte des Personalrats nach § 74 (1) 6. HPVG.....	14
5.2.1	Initiativen des Personalrats zu gesundheitlichen Fragen.....	14
5.2.2	Mitbestimmung bei Anliegen des Arbeitgebers in gesundheitlichen Fragen.....	15
5.3	Weitere Aufgaben aus dem Arbeitsschutzgesetz	15
6.	Schwerbehinderung und Langzeiterkrankte im Schuldienst..	16
7.	Mutterschutz	18
8.	Unterstützende Institutionen.....	18
8.1	Der Betriebsarzt (MAS)	18
8.2	Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (MAS)	19
8.3	Die Unfallkasse Hessen	19
8.4	Das Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik	20
8.5	Der Arbeitsschutzausschuss beim Staatlichen Schulamt (ASA)	20
9.	Anlagen	21
9.1	Medical Airport Service (MAS).....	21
9.1.1	Zuständige Betriebsärztinnen und -ärzte für die Schulämter in Hessen	21
9.1.2	Fachkräfte für Arbeitssicherheit (MAS).....	22
9.2	ASA-Vertreter/innen der GPLL Januar 2010	23
9.3	Überlastungsanzeige	24
9.4	Vom IQ lernen heißt siegen lernen!	27
9.5	Erhebung der psychischen Belastungen.....	28
9.5.1	Vorspann zum Fragebogen als Information für die Kolleginnen und Kollegen.....	28
9.5.2	Fragebogen	29
9.6	Arbeitsschutzgesetz	41
9.7	Arbeitssicherheitsgesetz.....	46
9.8	Erlass Arbeitsschutz	52

9.9	Arbeitsstättenverordnung in Auszügen	57
9.10	SGB IX, Betriebliches Eingliederungsmanagement:	61
9.11	Internet-Adressen	62
9.12	Organisationsstruktur für Arbeits- und Gesundheits- schutz (HKM)	63
9.13	Inhaltsverzeichnis der CD	64

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

würden die Erkenntnisse aus den zahlreichen Untersuchungen zur Gesundheit von Lehrkräften vom Arbeitgeber bzw. Dienstherrn ernst genommen, müssten die Rahmenbedingungen für die Arbeit in den Schulen entscheidend verbessert werden. Jede Studie, die sich ernsthaft mit den Belastungen in Lehrberufen beschäftigt, kommt zu dem Ergebnis, dass die Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Lärm, Aus- und Fortbildung, Unterstützungssysteme, Raumsituation, Schulorganisation, Betriebsklima) entscheidenden Einfluss auf Qualität, Arbeitszufriedenheit und insbesondere auf Gesundheit haben.



Ein weiterer gewichtiger Grund dafür, dass sich die GEW Hessen auch in Zukunft mit aller Kraft für Arbeitszeitverkürzung einsetzt. Aber natürlich auch ein Grund dafür, dass wir im schulischen Alltag immer wieder die Forderung nach einem wirksamen Arbeitsschutz einbringen.

Mit der vorliegenden Broschüre wollen wir unsere Kolleginnen und Kollegen, Personalräte aber auch Schulleitungen ermutigen und unterstützen, sich diesen Fragen stärker zu widmen und die Verwirklichung der gesetzlich garantierten Rechte einzufordern. Wir müssen den Arbeitsschutz aus seinem Nischendasein herausholen, um die teilweise völlig desolaten Arbeitsbedingungen in den Schulen auch mit dessen Hilfe noch konsequenter zu bekämpfen.



Jochen Nagel

Ich bedanke mich bei allen, die in ehrenamtlicher Arbeit diese Broschüre erstellt haben. Das ehrenamtliche Engagement von Kolleginnen und Kollegen für Kolleginnen und Kollegen ist maßgebliche Grundlage unserer GEWerschaftsarbeit und unseres GEWerschaftlichen Erfolgs.

I. Die Notwendigkeit des Arbeitsschutzes

Arbeitsschutz hat in der Arbeitswelt eine lange Tradition. Die gesetzliche Unfallversicherung wurde im Jahr 1884(!) geschaffen, und nie gab es einen Zweifel daran, dass der Arbeitgeber dafür verantwortlich ist, dass denen, die bei ihm arbeiten, Arbeitsbedingungen zu schaffen sind, die die Gesundheit nicht gefährden.

Betrachtet man die heutigen Vorschriften, scheint noch immer durch, dass die Idee des Arbeitsschutzes aus dem industriellen Bereich kommt: ein zerquetschter Arm, ein verlorener Fuß aufgrund eines Maschinenunfalls sind unbestreitbar Folgen mangelnder Sicherheitsvorkehrungen, und wenn die Verletzung am Arbeitsplatz erfolgte, muss der Arbeitgeber dafür haften.

Mit dem Wandel der Gesellschaft zur Dienstleistungsgesellschaft treten andere Erkrankungen in den Vordergrund, deren Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz schwerer nachweisbar ist.

Mit der Durchsetzung von Arbeitsschutz an den Schulen stehen wir deshalb in vielen Bereichen noch am Anfang – was uns nicht hindern soll, sie umso massiver einzufordern. Mit der Forderung des Arbeitgebers nach Erbringung einer guten Arbeitsleistung geht seine Fürsorgepflicht Hand in Hand: er hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Menschen ihrer Arbeitsverpflichtung dauerhaft nachkommen können, und zwar in einem Zustand von Gesundheit, das heißt, Abwesenheit von Unwohlsein.

Das Arbeitsschutzgesetz wurde 1996 novelliert und gilt seitdem sowohl für angestellte als auch beamtete Lehrkräfte. Trotzdem mussten zunächst Umsetzungs Vorschriften für den Schulbereich geschaffen werden. Diese wurden, nachdem der Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer über längere Zeit gedrängt hatte und seit 1998 in einer AG mit dem HKM einen Grundsatzentwurf erarbeitete, erstmals im Jahr 2002 (!) erlassen. Hier drängt sich die Vermutung auf, dass es dem „Dienstherrn“ wohl kein vorrangiges Anliegen war, die Vorschriften des Gesetzes im Schulbereich zu implantieren. Leben Lehrkräfte nicht doch auf der „Insel der Seligen“, wie es ein Schuljurist vor kurzem formulierte? „Halbtagsjob“ und „doppelt so viel Urlaub wie der Normalbürger“ – so werden wir von der Schulbürokratie vielfach gesehen. Warum sollte da Arbeitsschutz ein Thema sein?

Der Erlass „Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen“ wurde mit Kürzungen im Erklärungstext 2009 erneuert. (*ABl. 10/09, auf der CD*)

Die Zuständigkeit des betriebsärztlichen Dienstes des Landes für die Lehrkräfte galt formal seit 1996.

Das Jahr 2002 gab den Startschuss nicht nur für konkretere rechtliche Regelungen, sondern auch für die Beauftragung von Fachkräften für Arbeitssicherheit für die Lehrkräfte, die Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen und nicht zuletzt die Schaffung der Abteilung „Schule und Gesundheit“ beim Hessischen Kultusministerium.

2. Arbeitsschutz aus der Sicht von „Schule und Gesundheit“

Die Spannung war groß, was diese Abteilung Gutes für die Lehrkräfte bringen werde, umso größer ist inzwischen die Ernüchterung. Deutlich erkennbar ist in allen Veröffentlichungen die Überzeugung, dass an den Rahmenbedingungen von Schule nicht viel zu ändern ist und die Lehrkräfte deshalb ihr eigenes Verhalten optimieren sollen, um sich vor gesundheitlichen Gefahren zu schützen. Im Übrigen steht die Sicherheit von Kindern und Jugendlichen stärker im Vordergrund der Aktivitäten als diejenige der Lehrkräfte.

Die Abteilung hat ein Instrumentarium geschaffen, mit dem Schulen sich als „Gesunde Schule“ zertifizieren lassen können. Der Hauptpersonalrat hat durchgesetzt, dass als Voraussetzung für das Zertifikat gelten muss, dass die Schule die grundlegenden Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes umgesetzt haben muss. Damit war beabsichtigt, dass eine Schule sich nur dann als „gesunde Schule“ zertifizieren lassen kann, wenn sie sich wirklich inhaltlich mit diesem Thema beschäftigt hat. In der Praxis zeigt sich aber, dass inhaltliche Fragestellungen, die der Natur der Sache nach eben nicht so leicht gemessen werden können, im Zertifizierungsverfahren weitgehend unter den Tisch fallen gelassen werden. Fragt man Betroffene, ist das ganze Verfahren mit riesigem Verwaltungs- und Dokumentationsaufwand verbunden, wovon allerdings niemand gesünder wird. Es geht nicht um die qualitative Steigerung des Wohlbefindens der an den Schulen tätigen Menschen, sondern um das Aufschreiben von Abläufen, wie man es auch aus anderen Verfahren der so genannten „Qualitätssicherung“ kennt.

In der Broschüre „Schule und Gesundheit Hessen 2002 - 2011“ (Download auf der Internetseite von „Schule und Gesundheit“) werden vollkommen zutreffend die Belastungsfaktoren des Lehrberufes genannt: Schülerverhalten, mangelnde Wertschätzung, räumliche Voraussetzungen, Konflikte zwischen den in der Schule tätigen Personen, Überforderung, Überlastung mit Verwaltungsarbeiten usw. Daraus resultierend werden psychische und psychosomatische Beschwerden mit der Folge der Frühpensionierung beschrieben. Doch anstatt daraus den einzig richtigen Schluss zu ziehen, dass die permanente Arbeitsüberlastung durch Arbeitszeitverkürzung, die Verkleinerung von Klassenstärken und eine Zuweisung, die auch Vertretungsbedarf abdeckt, vermindert werden müsste, kommt „Schule und Gesundheit“ zu dem Ergebnis, dass die „selbständige Schule“ das System so umkrepeln werde, dass alle Probleme sich in Luft auflösen. Spätestens an dieser Stelle dürfte sich die „normale“ Lehrkraft einigermaßen verhöhnt fühlen.

3. Verantwortlich laut Arbeitsschutzgesetz: Der Arbeitgeber

Für den Arbeitsschutz ist der Arbeitgeber zuständig, das wurde schon erwähnt. In der Schule ist diese Zuständigkeit, soweit sie sich auf die Ausstattung bezieht, dem Schulträger, und soweit sie organisatorisch oder verhaltensbezogen ist, dem Land zuzurechnen. (Erlass Arbeitsschutz, Punkt 2.) Verantwortlich für die Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen ist die Schulleiterin oder der Schulleiter (Erlass Arbeitsschutz, Punkt 3.4).

Aus dieser Festlegung ist zunächst abzuleiten, dass die Schulleiterin/der Schulleiter alle präventiven und nachsorgenden Maßnahmen zu treffen hat, damit keine Person, die in der

Schule beschäftigt ist, gesundheitlich beschädigt wird. Dazu kann im Extremfall auch die Schließung einzelner Räume oder der ganzen Schule gehören! Angesichts der Hartnäckigkeit einzelner Schulträger, auf die Klagen von Schulen über unzumutbare Zustände einfach nicht zu reagieren, möchte man sich öfter einmal eine/n beherzten Schulleiter/in wünschen, der/die – begleitet von Öffentlichkeit aus Presse, Eltern- und Schülervertretung – die Schule zeitweilig schließt. Eiskalte oder völlig überheizte Klassenräume oder sicherheitstechnisch unzureichend ausgestattete Werkräume sind keine Seltenheit, und es ist erstaunlich, mit welcher Gleichmut die Betroffenen all diese Probleme über Jahre hinaus hinnehmen! *(siehe hierzu die diversen Unfallverhütungsvorschriften auf der CD („GUV...“))*

Wenn der Schulleiter oder die Schulleiterin verantwortlich ist, ist es als ihr Gegenüber der Personalrat, der darauf zu achten hat, dass alle Vorschriften, die zu Gunsten der Beschäftigten gelten, befolgt werden. (§ 61(1) HPVG)

4. Arbeitsschutz: auch ein Anliegen der Gewerkschaft

Seit langem ist bekannt, dass Lehrkräfte nur in den seltensten Fällen das 65. Lebensjahr erreicht haben, wenn sie aus dem aktiven Dienst ausscheiden. (Im Schuljahr 2008/09 waren es von 3307 ausscheidenden Lehrkräften in Hessen nur 241 Personen!) Vor Einführung der Altersteilzeit lag die Zahl der aus gesundheitlichen Gründen Frühpensionierten bei über der Hälfte, und ein beachtlicher Rest nahm die Möglichkeit der vorgezogenen Altersgrenze in Anspruch. Seitdem es die Möglichkeit der Block-Altersteilzeit gibt, sind diese Zahlen gesunken (2007/08 351 von 1947 Personen, dazu allerdings auch 54 Todesfälle!). Denn Krankheiten häufen sich gerade in den Jahren zwischen 60 und 65, und in diesen Jahren befinden sich Kolleginnen und Kollegen bereits in der Freistellungsphase der Altersteilzeit oder stehen kurz davor.

Umso notwendiger ist es, die Altersteilzeit weiterzuführen. Die Behauptung der Kultusbehörde, sie sei zu teuer, wird ganz schnell zu widerlegen sein, wenn erst die Zahlen der Frühpensionierten wieder nach oben schnellen.

Genauso dringend ist es aber, die Arbeitszeit allgemein zu verkürzen. Die GEW hat im November 2009 die Kolleginnen und Kollegen zu einer eintägigen Arbeitsniederlegung aufgefordert, und über 5000 sind diesem Ruf gefolgt. Die GEW wird dieses Ziel weiter verfolgen. Einer Studie aus Stadt und Kreis Offenbach zufolge stellen heute mehr Kolleginnen und Kollegen aus Gründen der Arbeitsbelastung einen Antrag auf Teilzeit als wegen familiärer Pflichten. Eine Vollzeitstelle muss aber machbar sein! Es ist inakzeptabel, dass Menschen zur Teilzeitarbeit gezwungen sind, weil sie den Arbeitsumfang einer vollen Stelle einfach nicht schaffen. Dies kommt einer zwangsweisen versteckten Gehaltskürzung gleich, auch wenn sich das viele nicht richtig bewusst machen.

Eine deutliche Senkung der Pflichtstunden und die Verlängerung der Altersteilzeit bleibt auf der Agenda der GEW, und zwar auch aus gesundheitlichen Gründen!

5. Rechte und Pflichten von Personalräten

In zwei Paragrafen befasst sich das Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG) mit dem Arbeitsschutz: Der § 76 regelt allgemeine Beteiligungsrechte, im § 74 finden wir ein Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienstunfällen. Mit dem Mitbestimmungsrecht ist auch verbunden, dass der Personalrat ein qualifiziertes Initiativrecht hat. Das bedeutet, dass er Maßnahmen beantragen kann und, falls diese abgelehnt werden, das Stufenverfahren bis hin zur Einigungsstelle betreiben kann.

Wesentlich ist darüber hinaus die Verpflichtung des Personalrats aus § 62(1)2., darüber zu wachen, dass die für die Beschäftigten günstigen Rechtsvorschriften eingehalten werden. Dazu zählen beim Gesundheitsschutz in jedem Fall das Arbeitsschutzgesetz, das Arbeitssicherheitsgesetz und die zugehörigen Erlasse sowie im weiteren Sinne auch Bauvorschriften, Bildschirmarbeitsplatzverordnung, Arbeitsstättenverordnung, Unfallverhütungsvorschriften und vieles andere mehr. *(Siehe Auszüge aus diversen Vorschriften im Anhang und ausführlicher auf der CD.)*

5.1 Beteiligungsrechte des Personalrats nach § 76 HPVG

Der Personalrat soll auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren achten. Er hat also eine Mitwirkungspflicht, die sich im Übrigen auch aus dem Arbeitsschutzgesetz, §§ 11 – 15 ergibt. Die eigentliche Verantwortung liegt, wie oben beschrieben, beim Arbeitgeber, vertreten durch den Schulleiter oder die Schulleiterin.



5.1.1 Baumaßnahmen

Das dickste Brett, das in diesem Bereich zu bohren ist, betrifft Schadstoffe im Schulgebäude. Bundesweit sollen ca. 5000 Schulen mit Schadstoffen belastet sein. (ZDF: Frontal 21 „Gift in Schulen“) Anlass für die Sendung war ein aktueller Fall in Nideggen in einer im Jahr 2000

gebauten Schule. Krankheiten bei Kindern hatten die Eltern mobilisiert. Vermutlich waren Lösungsmittel aus Fußbodenklebern die Ursache.

In derselben Sendung ging es auch um die Auswirkungen von PCB. Nach Probeuntersuchungen in Marburger Schulen 2007 wurde eine PCB-Belastung in einer älteren Schule entdeckt. *(Zur Wirkung von PCB siehe „PCB an Schulen“ auf der CD)*

Auftretende Schadstoffe bzw. Innenraumbelastungen gefährden durch Gesundheits- und Befindlichkeitsstörungen alle in den Schulen tätigen Personen – wie Lehrpersonal, Hausmeister oder Reinigungskräfte – und auch Schülerinnen und Schüler.

Dass zwischen einer vorhandenen Innenraumbelastung und den während des Schulbetriebes bei Schülern oder Beschäftigten auftretenden gesundheitlichen Beschwerden ein direkter Zusammenhang besteht, wird oftmals erst sehr spät erkannt, insbesondere da die verursachten gesundheitlichen Beschwerden, wie z. B. Atemwegsbeschwerden, Reizhusten, Kopfschmerzen oder Übelkeit auch anderen Krankheitsbildern zugeordnet werden können. Weitere Gründe für das sehr späte Erkennen verschiedener Innenraumbelastungen bestehen darin, dass diese Innenraumbelastungen schleichend auftreten und nur schwer identifizierbar oder die Ursachen für ihre Entstehung nicht leicht zu ermitteln sind.

Jedoch auch die Ursachen für das Entstehen einer Innenraumbelastung können vielfältig sein. Innenraumbelastungen können bei vorhandenen Mängeln in der Bausubstanz auftreten, aber auch erst dann sich ausbilden, nachdem ein Schulgebäude neu errichtet, umfassend saniert oder modernisiert wurde.

Eine Innenraumbelastung kann u.a. durch Emissionen aus den verwendeten Baumaterialien oder Inneneinrichtungen sowie durch Mängel in der technischen Ausstattung der Schule verursacht werden. Weitere Gründe können beispielsweise in der falschen Gestaltung und Nutzung von Schulgebäuden, aber auch in einer unzureichenden Reinigung und Hygiene von Schulräumen bzw. des Schulgebäudes liegen.

Die Sanierung eines betroffenen Schulgebäudes wird meistens notwendig, wenn folgende Schadstoffbelastungen vorhanden sind:

- Asbest
- Formaldehyd
- Holzschutzmittel (z. B. Lindan, Pentachlorphenol)
- Polychlorierte Biphenyle (PCB)
- Polycyclische aromatische Kohlenwasserstoffe (PAK).

Vermutlich noch stärker zunehmen werden die Innenraumbelastungen bzw. die gesundheitlichen Beschwerden, die von den in verschiedenen Kunststoffprodukten enthaltenen Weichmachern, Flammschutzmitteln oder Stabilisatoren ausgelöst werden. Quellen für diese Schadstoffe in Schulen bilden u. a. Baumaterialien, Bodenbeläge sowie elektrische Geräte wie Computer und Fernseher.

Ein weiteres in Schulen möglicherweise auftretendes Innenraumproblem kann der Befall von Schulräumen mit Schimmelpilzen sein.

Diese Aufzählung verschiedener Schadstoffe kann noch weiter fortgeführt werden. Bereits die aufgezählten Beispiele zeigen und verdeutlichen aber, dass jederzeit Innenraumbelastungen in einer Schule entstehen und auftreten können.

Personalräte, die sich des Themas Asbest im Bereich der Frankfurter Schulen in den 90er Jahren angenommen haben, können von Erfolgen in einem zähen Kampf berichten. Die Frankfurter Schulen sind in einem über ca. 20 Jahre reichenden Stufenplan von Asbest saniert worden, allerdings um den Preis der Vernachlässigung wichtiger anderer Sanierungsvorhaben. Doch ohne eine engagierte Schulgemeinde und die Mobilisierung der Öffentlichkeit wäre hier überhaupt nichts erreicht worden. Das HPVG ist zu schwach, um Personalräten wirksamen Einfluss zu sichern.

Größere Erfolge können in Aussicht gestellt werden bei der Mitwirkung im Zusammenhang mit Neu- und Umbauten. Wenn ohnehin saniert wird, ist es durchaus möglich, auch gesundheitliche Aspekte einzubringen. Personalräte sollten sich da nicht abwimmeln lassen und sich in Bauvorhaben einklinken. Vor allem ist auf eine Ausstattung von Räumen mit lärmschluckenden Bauteilen zu achten. Die Auswirkung von Lärm auf Lehrgesundheit, aber auch auf das Lernverhalten von Kindern und Jugendlichen rückten erst in den letzten Jahren in den Blickpunkt der Öffentlichkeit.

Eine mangelhafte Raumakustik und ein schlechtes Gehör vermindern nicht nur den Unterrichtserfolg! Sie haben auch wissenschaftlich nachgewiesenen negativen Einfluss auf Körper und Psyche von Lernenden und Lehrenden.

Die UVV „Schulen“ enthält leider noch keinen Hinweis auf die Qualität der Raumakustik, jedoch wird in der UVV „Grundsätze der Prävention“ GUV-V A1 im § 2 (1) auf die arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren in Verbindung mit den staatlichen Arbeitsschutzvorschriften verwiesen. Hierbei ist insbesondere im Arbeitsschutzgesetz der § 4 (3) „Allgemeine Grundsätze“ zutreffend, der besagt, dass bei den Maßnahmen der „Stand der Technik“ zu berücksichtigen ist. Dabei sind die ergänzenden, diversen DIN-Normen und gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse gemeint, so auch die DIN 18041. Die Neufassung der DIN 18041 fordert für Standardklassenräume mit einem typischen Raumvolumen von ca. 180 m³ eine Soll-Nachhallzeit von 0,55 Sekunden. Diese Soll-Nachhallzeit ist über den gesamten sprachrelevanten Frequenzbereich von 100 Hz bis 5.000 Hz mit einer Toleranz von ± 20% einzuhalten. *Die Neufassung der DIN 18041 „Hörsamkeit in kleinen bis mittelgroßen Räumen“ kann bestellt werden beim Beuth-Vertrieb GmbH, Burggrafenstrasse 6, 10787 Berlin. Aus rechtlichen Gründen ist es nicht möglich den Text hier zu veröffentlichen.*

Quellen: www.bb.osha.de/docs/laerm_in_bildgstaetten_votr_0409.pdf

Auch die Lärmsanierung von Altbauten wird zunehmend zum Thema. Es lohnt sich, hier hartnäckig zu bleiben und Baumaßnahmen einzufordern. Hilfreich ist es, zu Frau Ortrun Rickes von der Unfallkasse Hessen (UKH) Kontakt aufzunehmen, die für ein Lärmschutzprojekt in Darmstädter Schulen verantwortlich zeichnet. Näheres unter:

www.ukh.de/die-ukh/praevention/projekte/schueler-unfallversicherung/projekte-suv-04/
sowie www.fluesterndeklassenzimmer.de/pdf/darmstaedter_erklaerung_gew.pdf

Für den Bereich Nordhessen kann man sich zur Beratung an
Uwe Naujokat (UKH Regionalbüro Nordhessen
E-Mail: u.naujokat@ukh.de) wenden.

Besondere Bedeutung hat der Trend weg vom lehrerzentrierten Frontalunterricht hin zu „moderneren“ Gesprächs- und Arbeitssituationen. Gruppenarbeit und andere Formen des Unterrichts, die durch höhere Grade an Selbständigkeit und Individualität der Schülerinnen und Schüler geprägt sind, verursachen objektiv mehr Lärm: Der Geräuschpegel baut sich über die Zeit immer mehr auf, das Gespräch der einen Gruppe stört das Verstehen der anderen, die das durch wachsende Lautstärke zu kompensieren versuchen. Mehr Lärm führt (durch Messung der Herzschlagfrequenz objektivierbar) zu größerer Stressbelastung für Lehrerinnen und Lehrer. Diese Beobachtung leitete die von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) herausgegebene Studie, wie durch raumakustische Verbesserungen (etwa Verkürzung der Nachhallzeit und damit einhergehend bessere Sprachverständlichkeit) die Ergonomie am Lehrerarbeitsplatz verbessert werden kann.

Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin, Fb 1071: M. Oberdörster, G. Tiesler: Akustische Ergonomie der Schule. 196 Seiten, ISBN 3-86509-513-5, 19,00 €

Nicht umsonst enthält der § 76 HPVG den Hinweis, dass der Personalrat die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen beraten und unterstützen soll. Die Beratung und Unterstützung sollte allerdings auch in die Gegenrichtung gehen: gerade bei Bauprojekten sollte man Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte des Medical Airport Service (MAS) hinzuziehen, um die dort vorhandene Fachkompetenz abzurufen (Kontakt Daten siehe Anlagen).

5.1.2 Begehungen und Gefährdungsbeurteilungen

Laut § 5 Arbeitsschutzgesetz muss der Arbeitgeber die Gefährdungen am Arbeitsplatz analysieren, um Maßnahmen zur Verhütung einleiten zu können. Dazu gehört die regelmäßige Durchführung von Begehungen des Schulgebäudes, um Unfallgefahren zu entdecken. Solche lauern nicht nur an zu niedrigen Treppengeländern, in werk- und naturwissenschaftlichen Räumen, sondern auch an unzureichend möblierten Bildschirmarbeitsplätzen, angesichts schlechter Beleuchtung, mangelhafter Reinigung sowie in halligen Räumen und Treppenhäusern, bei unzureichendem Sonnenschutz oder unzuverlässig arbeitender Heizung. Für eine solche Begehung gibt es eine umfangreiche Checkliste, anhand derer vorgegangen werden kann. (siehe „GUV-V SI“, „RISU GUV-SI-8070“ auf der CD) Begehungen werden durch den Schulträger, in Abständen auch durch die Feuerwehr und außerdem durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (in der Regel erst auf Anforderung durch die Schulleitung) durchgeführt. Der Personalrat sollte sich regelmäßig darüber informieren, ob Begehungen angekündigt sind und sich im Sinne des § 76(2) entsprechend einschalten. Vorbereitung: Im Zusammenhang mit seinem Initiativrecht nach § 74(1) 6. HPVG kann er auch eine Begehung verlangen. Nach § 10 ASiG können für eine Begehung auch Fachkräfte für Arbeitssicherheit zusammen mit Arbeitsmedizinern bestellt werden. In jedem Fall sollte der Personalrat sich gründlich auf eine solche Begehung vorbereiten und die Probleme, die in der Schule anliegen, vortragen. Diese werden in den Bericht, den die jeweilige Institution anfertigt, eingehen. Sofern die Probleme im Entscheidungsbereich des Schulträgers liegen, sollte er die Schulleiterin/den Schulleiter immer wieder drängen, beim Schulträger vorstellig zu werden, damit dieser die Probleme abstellt.

Nach einer Begehung wird ein Bericht angefertigt, dieser ist zur Information auch dem PR zur Kenntnis zu geben. Wird dies versäumt, so muss der Personalrat ihn anfordern. Leider ist festzustellen, dass auch acht Jahre nach Veröffentlichung des ersten Erlasses in

vielen Schulen solche Beurteilungen fehlen oder den Personalräten nicht bekannt sind. Mit Urteil des BAG vom 12.08.2008 wurde Beschäftigten ein einklagbares Recht auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung zugesprochen. (BAG DB 2008, 2030)

5.1.3 Gefährdungsanalyse im psychischen Bereich

Zu der bereits erwähnten Gefährdungsanalyse gehört allerdings auch eine Analyse der psychischen Belastungen, die sich aus § 5(3) ArbSchG ableiten lässt. Denn die Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsprozesse oder auch unzureichende Qualifikation können zu psychischen Belastungen führen. Die Analyse der psychischen Belastungen trifft noch immer in allen Bereichen der Arbeitswelt auf den Widerstand der Arbeitgeber, da diese die berechtigte Befürchtung haben, dass durch diese Analyse ihre eigenen Schwächen in vielerlei Hinsicht zutage treten. Zugegebenermaßen dürfte es auch nicht einfach sein, eindeutig für ein ganzes Kollegium diejenigen Faktoren zu finden, die so stark belasten, dass es zu gesundheitlichen Gefährdungen kommt.

5.1.4 Erhebungsinstrumente

Wie die psychischen Belastungen erhoben werden können, darüber gab es in den letzten Jahren eine Reihe von Auseinandersetzungen. Im Prinzip ist es jeder Dienststelle vorbehalten, einen eigenen Weg zu finden, solange nichts zentral vorgegeben wird. Ein Heft der Unfallkasse Hessen, das im inneren Teil auch Fragen zu den psychischen Belastungen enthielt, wurde von der Schulverwaltung ohne weitere Begründung als ungeeignet bezeichnet. (*„Belastung-LehrArbPlatz GUV18760“ auf der CD*). Der Gesamtpersonalrat Frankfurt hat daraufhin, ausgehend von dem „bugis-Fragebogen“ aus Niedersachsen, vor einiger Zeit einen Fragebogen entwickelt, in dem die Kolleginnen und Kollegen nicht nur ankreuzen können, wie sie diverse Bereiche der Schule empfinden, sondern auch, ob sie diese Probleme stark oder weniger stark belasten. Die Idee war, dass bei der Auswertung dieses Fragebogens Häufungen in bestimmten Bereichen auftreten werden, so dass offenbar wird, wo der Schuh am meisten drückt. In der Folge kann die Schulgemeinde in diesen Bereichen aktiv werden und Änderungsvorschläge erarbeiten.

Gegen diese Befragung kann eingewandt werden, dass ohnehin nur herauskommt, was alle schon wissen. Dem kann man entgegenhalten, dass solche Befragungsergebnisse den Druck, dass gehandelt werden muss, erhöhen können. In jedem Fall muss aber das Kollegium für eine solche Befragung vorher positiv eingestimmt werden, andernfalls ergibt sie keinen Sinn. Der Fragebogen und ein entsprechendes Anschreiben an das Kollegium findet sich im Anhang. Unter www.gew-frankfurt.de/index.php?id=360 kann der Fragebogen auch als Word-Datei heruntergeladen werden, wenn man ihn noch für die eigene Dienststelle abwandeln will.

Die Onlineversion dieses Fragebogens mit zügigem Auswertungsangebot wurde Ende letzten Jahres unter www.schuleundgesundheit.org/start.html in Aussicht gestellt.

Ein individuell nutzbares Erhebungsinstrument ist der COPSOQ-Fragebogen, ein Screening-Instrument zur Erfassung psychischer Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit. Vom gekürzten Fragebogen gibt es eine online-version unter www.copsoq.de. Nach dem Ausfüllen bekommt man eine Sofortauswertung mit dem Vergleich gegenüber der Gesamtheit der Befragten.

5.2 Beteiligungsrechte des Personalrats nach § 74 (1) 6. HPVG

Nach diesem Paragraphen hat der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen. Mitbestimmungsrecht bedeutet, dass die Maßnahme dem Personalrat zur Zustimmung vorgelegt werden muss. Lehnt er begründet ab und leitet die Schulleiterin/der Schulleiter daraufhin ein Stufenverfahren ein, um ihr/sein Anliegen doch noch durchzusetzen, befasst sich der Hauptpersonalrat und ggf. danach die Einigungsstelle mit der Maßnahme. (§§ 69ff. HPVG) Mitbestimmungsrecht bedeutet auch, dass der Personalrat von sich aus Maßnahmen beantragen kann (Initiativrecht). Lehnt die Schulleitung diese ab, findet ebenfalls ein Stufenverfahren statt, das in diesem Fall vom Personalrat eingeleitet werden muss. (§§ 69ff HPVG)



5.2.1 Initiativen des Personalrats zu gesundheitlichen Fragen

So könnte der Personalrat zum Beispiel

- die Durchführung einer Analyse zur Erhebung der psychischen Belastungen beantragen
- die Einladung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und/oder des Betriebsarztes beantragen, weil bestimmte gesundheitliche Probleme aufgetreten sind oder befürchtet werden
- eine schulbezogene Fortbildung zum Gesundheitsschutz beantragen. Hierbei wird auf das für die Schule kostenlose Angebot des MAS verwiesen:
www.medical-gmbh.de/Fortbildungsangebote.273.0.html
- Dienstvereinbarungen zu gesundheitsbezogenen Themen erarbeiten, soweit es diese nicht schon im Schulamtsbereich gibt (*Beispiele für Suchtbekämpfung und Anti-Mobbing auf der CD*)
- die Umgestaltung oder Umnutzung von Räumen beantragen
- die Gestaltung der schulischen Bildschirmarbeitsplätze entsprechend der Bildschirmarbeitsplatzverordnung beantragen (dies dürfte innerhalb des Schulbudgets machbar sein, so dass das Gegenargument, dies sei Sache des Schulträgers, hier nicht zieht)
(*BiArbPIVO auf der CD*)

- die bessere Ausstattung von Lehrerzimmer oder Lehrerarbeitsräumen beantragen
- bauliche Maßnahmen beantragen (dies stößt auf größere Schwierigkeiten, sofern der Schulträger mit einbezogen werden muss, siehe dazu Kapitel 5.1.1. Aber auch hier gibt es Beispiele, in denen Beharrlichkeit zum Ziel geführt hat.)
- die vom Arbeitsschutzgesetz in § 10 vorgesehene Schulung in Erste Hilfe beantragen.

5.2.2 Mitbestimmung bei Anliegen des Arbeitgebers in gesundheitlichen Fragen

Nach aller Erfahrung ist der Arbeitgeber nicht übermäßig aktiv, wenn es um Fragen des Gesundheitsschutzes für die Lehrkräfte geht. Dennoch sollte der Personalrat darauf achten, ob Maßnahmen, die durchgeführt werden sollen, die Gesundheit der Lehrkräfte tangieren. In diesem Fall kann er sein Mitbestimmungsrecht einfordern und die Maßnahme ggf. ablehnen. Diesen Kriterien unterfallen mit Sicherheit die meisten Baumaßnahmen, die deshalb unbedingt mit dem Personalrat zu beraten sind, aber auch diverse Versuche, die Leistung der Lehrkräfte zu steigern, wie z. B. zusätzliche Dokumentationspflichten, plötzlich entdeckte Anwesenheitspflichten oder Ähnliches. Leider haben sich bisher wenige Personalräte auf den Weg gemacht, solche Mehrarbeits-Verpflichtungen, die im Übrigen auch nach § 74 (1) 2. der Mitbestimmung der Personalräte unterliegen, unter dem gesundheitlichen Aspekt zu beleuchten.

Da ist das Institut für Qualitätsentwicklung weiter: in seinem institutseigenen „Referenzrahmen Institutsqualität“ wird ganz klar ausgesagt, dass gute Leistung nur zu erbringen ist, wenn die Rahmenbedingungen stimmen und auf den Gesundheitsschutz geachtet wird. Und dass zusätzliche Arbeitsaufgaben auch zusätzliche Ressourcen erfordern. Wenn sich Schulkollegen diese Haltung auch einmal zu eigen machen würden, sähe es in mancher Schule anders aus. Und die Empörung und der Protest würden dahin getragen, wo er hingehört: ins Hessische Kultusministerium, das bisher noch glaubt, den Lehrkräften, auf deren chronisches schlechtes Gewissen und soziales Engagement bauend, immer noch mehr aufpacken zu können (Artikel über den Referenzrahmen Institutsqualität im Anhang).

5.3 Weitere Aufgaben aus dem Arbeitsschutzgesetz

Nach den §§ 16 – 17 Arbeitsschutzgesetz sind Beschäftigte verpflichtet, den Betriebsarzt, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und den Arbeitgeber auf besondere Gesundheitsgefahren hinzuweisen. Werden die Gefahrenquellen nicht beseitigt, sind sie berechtigt, sich an die zuständige Behörde zu wenden. Dies wäre das Amt für Sicherheit und Arbeitsschutz beim jeweiligen Regierungspräsidium.

Engagierte Personalräte haben diese Vorschrift ernst genommen und eine „Überlastungsanzeige“ (*Muster im Anhang und zum Nachmachen auch auf der CD*) ans HKM geschickt, um darauf hinzuweisen, dass sie keine weiteren Lasten mehr tragen können, wenn sie ihre Gesundheit erhalten sollen. Diese Anzeige wird – auf die jeweilige Schule individuell abgewandelt – zur Nachahmung empfohlen

6. Schwerbehinderung und Langzeiterkrankte im Schuldienst

Rund 5 – 6 % der hessischen Lehrkräfte sind schwerbehindert. Die gesetzliche Quote laut § 71 SGB IX liegt bei 5%. Hessen hat diese Quote freiwillig auf verpflichtende 6 % erhöht. Im Schuldienst wird diese verbindliche Vorgabe bisher nicht erfüllt.

Nur wenige dieser Kolleginnen und Kollegen leiden allerdings unter einer klassischen Form von Schwerbehinderung wie z. B. einer gravierenden Mobilitätseinschränkung. Lehrkräfte, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind oder an schweren Sinnesbeeinträchtigungen leiden, wie z. B. Blinde und Gehörlose, findet man also im Schuldienst nur selten. Hessen stellt zurzeit 30 bis 35 freie Planstellen zur Besetzung ausschließlich mit schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Lehrkräften solange jährlich zur Verfügung, bis die Pflichtquote von 6 % erreicht ist. Diese Planstellen können allerdings nicht immer besetzt werden.

Die meisten Schwerbehinderten sind im Laufe ihres Erwerbslebens erkrankt und müssen mit Beeinträchtigungen leben, die nicht gleich ins Auge fallen. Sie leiden vielleicht an schwerer Diabetes, an Herz-Kreislaufkrankungen oder befinden sich in der Heilungsbewährung nach einer Krebsoperation. Darüber hinaus ist eine ständig wachsende Zahl von psychisch erkrankten Lehrkräften zu verzeichnen, die als schwerbehindert eingestuft wurden.

Schwerbehinderte sind auf Nachteilsausgleiche angewiesen, um ihnen die gleichen Berufschancen zu eröffnen wie Nichtbehinderten. Dabei spielt es keine Rolle, welche Diagnose zur Feststellung der Schwerbehinderung geführt hat. Wer aufgrund einer organischen oder psychischen Erkrankung vom Versorgungsamt als schwerbehindert eingestuft wurde, hat genauso Anspruch auf berufliche Unterstützung wie z. B. eine Rollstuhlfahrerin – nur auf andere Weise. Möglichkeiten, wie die beruflichen Chancen und die konkreten Arbeitsbedingungen dieses Personenkreises verbessert werden können, sind in den Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung, kurz: Integrationsrichtlinien und in der Integrationsvereinbarung nach § 83 des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch – (SGB IX) zwischen dem Hessischen Kultusministerium, der Hauptschwerbehindertenvertretung und dem Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer verankert. (*Integrationsvereinbarung im Anhang und auf CD*)

Jeder Dienstvorgesetzte, ob Schulleiter/in oder Dezernent/in in den Staatlichen Schulämtern hat sich an diese Vorschriften zu halten. Viele Betroffene – insbesondere jüngere Menschen – tun sich dennoch schwer damit, einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung zu stellen. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Abgesehen von psychologischen Vorbehalten, die ihren Grund in einer nicht auszurottenden Klischeevorstellung von Behinderung haben, befürchten viele auch, die Feststellung einer Schwerbehinderung hätte für sie berufliche Nachteile. Sie glauben, sie würden nur noch als eingeschränkt leistungsfähig gelten und kämen z. B. für höherwertige Stellen künftig nicht mehr in Frage. Diese Bedenken sind allerdings grundlos, denn das SGB IX, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die Integrationsrichtlinien schließen eine Benachteiligung Schwerbehinderter – nicht nur im Beförderungsverfahren – ausdrücklich aus.

Was tun, wenn ich ernsthaft erkrankt bin?

Überprüfen, ob eine Schwerbehinderung vorliegt: Handelt es sich um eine chronische Erkrankung (z. B. multiple Sklerose oder Diabetes) oder um eine Erkrankung mit ungewissem Ausgang (z. B. Krebs), sollte sofort beim zuständigen Versorgungsamt ein Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung gestellt werden. Es empfiehlt sich, sich bei der Antragstellung von der zuständigen örtlichen Vertrauensperson für Schwerbehinderte helfen zu lassen. Die Adresse kann über die Gesamtschwerbehindertenvertretung beim jeweiligen Staatlichen Schulamt erfragt werden, deren Telefonnummer im Internet unter dem Link des betreffenden Staatlichen Schulamts zu finden ist. Grundsätzlich müsste auch der Schulpersonalrat die Adresse nennen können, da er zur Zusammenarbeit mit der örtlichen Vertrauensperson verpflichtet ist.

Liegt eine Schwerbehinderung vor, fällt die betroffene Person ab sofort unter die Schutzbestimmungen für Schwerbehinderte des SGB IX und der Integrationsrichtlinien und der Integrationsvereinbarung. Sie beinhalten Nachteilsausgleiche unterschiedlicher Art, die den Arbeitsprozess für Schwerbehinderte im Sinne einer Chancengleichheit unterstützen sollen. Schwerbehinderte Lehrerinnen und Lehrer erhalten z. B. in Abhängigkeit von ihrem Grad der Behinderung und von ihrer wöchentlichen Pflichtstundenzahl eine bis sechs Ermäßigungsstunden auf ihr wöchentliches Unterrichtsdeputat.

Über die Einhaltung dieser Schutzbestimmungen wacht die örtliche Schwerbehindertenvertretung, die im Übrigen von der Schulleitung in allen Angelegenheiten, die den von ihr betreuten Personenkreis betreffen, beteiligt werden muss. Wenn z. B. die Behinderung einer Kollegin eine besondere Stundenplangestaltung erfordert, muss die Schulleitung dieses Bedürfnis in ihren Planungen berücksichtigen und ihre Überlegungen vor einer Entscheidung mit der örtlichen Schwerbehindertenvertretung erörtern. Liegen berechtigte Anliegen zu unterrichtsorganisatorischen Maßnahmen vor, ist es empfehlenswert, diese in einem gemeinsamen Gespräch zwischen Schulleitung, Schwerbehindertenvertretung und betroffener Person vertrauensvoll zu klären.

Wenn das Versorgungsamt das Vorliegen einer Schwerbehinderung verneint, haben Langzeiterkrankte (alle Personen, die innerhalb eines Kalenderjahres insgesamt mehr als sechs Wochen krank waren) dennoch Anspruch auf einen sanften Wiedereinstieg ins Arbeitsleben. Die Bedingungen dafür sind im § 84 (2) des SGB IX unter dem Stichwort „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ beschrieben. Diese Vorschrift verlangt vom Dienstvorgesetzten, dass er im Zusammenwirken mit dem Personalrat (bei Schwerbehinderten zusätzlich auch mit der Schwerbehindertenvertretung) Maßnahmen überlegt, die einer erneuten Arbeitsunfähigkeit der betroffenen Lehrkraft vorbeugen sollen. Neben schulorganisatorischen Erleichterungen, wie der Befreiung von Vertretungsunterricht oder Pausenaufsichten, kommt hierfür auch die Regelung des § 18 der Verordnung über die Pflichtstunden der Lehrkräfte, ... und über Pflichtstundenermäßigungen (Pflichtstundenverordnung ABl. 8/06) infrage, die es ermöglicht, zur Wiederherstellung der Gesundheit vorübergehend eine Stundenermäßigung zu gewähren, ohne dass die Dienstbezüge dabei gekürzt werden.

In Hessen ist bisher nur im StSchA FFM ein Betriebliches Eingliederungsmanagement („BEM“) etabliert, andere Schulämter arbeiten daran. DADI steht kurz vor dem Abschluss, wobei das Frankfurter BEM in Teilen übernommen werden soll. Ziel sollte sein, eine für Hessen einheitliche Vorschrift zu erarbeiten. (*BEM Frankfurt auf der CD*).

7. Mutterschutz

Im Rahmen seiner Aufgaben nach § 62 muss der Personalrat auf die Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen achten, die zu Gunsten der Beschäftigten erlassen sind. Dazu gehören bei Fragen des Mutterschutzes das Mutterschutzgesetz, die Mutterschutzverordnung, der Erlass über den Mutterschutz (ABl. 12/09) sowie der Erlass über den Einsatz von schwangeren Lehrerinnen im Sportunterricht (*Originaltexte auf der CD*).

8. Unterstützende Institutionen

8.1 Der Betriebsarzt (MAS)

Die Betriebsärzte der Medical Airport Service GmbH, die nach einer Ausschreibung durch das Land Hessen für diese Aufgabe ausgewählt wurden, sind als ganzheitliche Gesundheitsberater Ansprechpartner für alle Fragen rund um Arbeits- und Gesundheitsschutz. Für das Ziel einer „gesunden Schule“ stehen Themen der Prävention und Gesundheitsförderung im Vordergrund.

Die Aufgaben der arbeitsmedizinischen Betreuung der Landesbediensteten an den hessischen Schulen richten sich grundsätzlich nach den Vorgaben des § 3 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG). (*Auszüge im Anhang, ganzer Text auf der CD*)

In Absprache mit dem/der Schulleiter/in kann sich jede Lehrkraft durch ihre/n Betriebsarzt/-ärztin im Rahmen einer arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung beraten lassen, wenn sie eine konkrete Gesundheitsgefahr durch die Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz für sich selbst befürchtet. Über die Teilnahme an der Untersuchung erhält sowohl die Schulleitung als auch die Lehrkraft eine Bescheinigung. Eine individuelle Beratung oder Untersuchung erfolgt also nicht anonym.

Das Ergebnis der Untersuchung bzw. medizinische und persönliche Daten unterliegen dabei selbstverständlich der ärztlichen Schweigepflicht und bedürfen im Falle einer Weitergabe an den Dienstherrn der schriftlichen Genehmigung durch die Lehrkraft.

Die Betriebsärzte dokumentieren ihre Leistungen und rechnen entsprechend mit dem Land Hessen ab. Würden die Betriebsärzte stärker in Anspruch genommen, wäre es denkbar, dass das Volumen ausgeweitet werden müsste. Im Bereich des Staatlichen Schulamtes Frankfurt wurde kürzlich dienstags eine allgemeine offene Sprechstunde eingerichtet, die pauschal abgerechnet wird. So können Kolleginnen und Kollegen nunmehr auch den Betriebsarzt um Rat fragen, ohne dass die Schule benachrichtigt wird.

§ 3 ASiG gilt auch im Beamtenverhältnis: Der betriebsärztliche Dienst darf vom Schulamt oder von der Schulleitung nicht mit der Überprüfung der Berechtigung einer attestierten Arbeitsunfähigkeit beauftragt werden. Bei Fragestellungen des beruflichen Wiedereingliederungsmanagements ist im Regelfall eine betriebsärztliche Stellungnahme mit Zustimmung des Betroffenen zu empfehlen.

Bei Untersuchungen in arbeitsmedizinischen Zentren sind Fahr-, Warte- und Untersuchungszeiten Arbeitszeit, egal ob die Untersuchung während oder außerhalb der üblichen Arbeitszeit vorgenommen wird.

Die Fahrkosten sind vom Arbeitgeber zu erstatten. (UVV Arbeitsmedizinische Vorsorge § 2 Abs. 2)

Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Betreuung stehen den hessischen Schulen und Lehrkräften außerdem verschiedene Fortbildungsangebote zur Gesundheitsförderung zur Verfügung. Zurzeit werden Fortbildungen unter anderem zu den Themen Ergonomie, Zeit- und Stressmanagement angeboten. Eine Liste der für die einzelnen Schulämter zuständigen Ärztinnen und Ärzte befindet sich im Anhang oder im Internet unter:
www.medical-gmbh.de/Infos-fuer-Schulen.265.0.html

8.2 Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (MAS)

Auch für diese bekam der MAS nach einer Ausschreibung den Zuschlag. Ihre Aufgaben sind in den §§ 4 – 5 Arbeitssicherheitsgesetz geregelt. Sie befassen sich mit der „technischen“ Sicherheit der Schulen und können z. B. auch bei Messungen herangezogen werden. Wegen der bereits erwähnten Erkenntnisse bezüglich der negativen Auswirkungen von Nachhall in Klassenräumen und Turnhallen haben sich die Fachkräfte bei diesem Thema besonders qualifiziert und können zu Messungen wie auch zur Beratung herangezogen werden.

8.3 Die Unfallkasse Hessen

Sie ist der Unfallversicherungsträger nicht nur für Schülerinnen und Schüler, sondern eben auch für die angestellten Lehrkräfte (*SGB VII auf der CD*). Als Unfallversicherungsträger befasst sie sich nicht nur mit der Regulierung von Unfallschäden, sondern auch mit der Prävention. Ein Besuch auf der Homepage ist nützlich. Auf die Kompetenz von Frau Rickes und Herrn Naujokat in Sachen Lärmschutz wurde bereits hingewiesen.
www.ukh.de



LEHRER PLUMANN, RAVILLON, 5.-6. STUNDE DEUTSCH

8.4 Das Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik

ist besser unter dem Namen „Gewerbeaufsichtsamt“ bekannt, jedoch schon seit Jahren umbenannt. Es stellt sozusagen den letzten Rettungsanker dar, wenn unsägliche Zustände herrschen, aber niemand etwas tut. Inwieweit dieses Amt wirklich wirksam eingreift, darüber gibt es aus der Schulpraxis bisher keine Erfahrungen.

8.5 Der Arbeitsschutzausschuss beim Staatlichen Schulamt (ASA)

Seine Zusammensetzung ist im Arbeitssicherheitsgesetz und für die Schulen speziell im Erlass „Arbeitsschutz...“ im Punkt 3.2. geregelt. Ihm gehören zwei Gesamtpersonalratsmitglieder an. Anliegen aus Schulen, die nicht schulintern gelöst werden können, sollten hier beraten werden, der Ausschuss kann auch Beteiligte aus Schulen einladen. Deshalb ist in Fragen des Arbeitsschutzes, die über die Zuständigkeit der Schule hinausgehen, dringend anzuraten, den Kontakt zu den Gesamtpersonalratsmitgliedern im ASA zu suchen.

9. Anlagen

9.1 Medical Airport Service (MAS)

stellt die Betriebsärzte, die laut Arbeitssicherheitsgesetz von jedem Arbeitgeber für die Beschäftigten engagiert werden müssen. Die Betriebsärzte können wegen einer arbeitsärztlichen Untersuchung oder Beratung aufgesucht werden, sie sind auch Mitglied der bei den Staatlichen Schulämtern eingerichteten Arbeitsschutzausschüsse.

Darüber hinaus hat der MAS ein Fortbildungsprogramm für Lehrkräfte entwickelt, das als Abrufangebot für z. B. pädagogische Tage den Schulen zur Verfügung gestellt wird, ohne dass bei einmaliger Inanspruchnahme die schulischen Budgets belastet werden.

Hier sind die Internetadressen und Beispiele aus dem Programm (Näheres bitte selbst auf den Internet-Seiten nachsehen!): www.medical-gmbh.de/Workshops.274.0.html

Beispiele: „Stabiler Rumpf ist Trumpf“, „Stimmt die Stimme?“, „Der Mensch ist, was er isst“
www.medical-gmbh.de/fileadmin/user_upload/download/BGM_Gesundheitsaktionstage.pdf

Dieses Angebot richtet sich an Schulämter, die einen Gesundheitsaktionstag machen wollen.
www.medical-gmbh.de/Angebote-ueber-das-I.276.0.html

Beispiele: „Burnoutprophylaxe statt Frühpensionierung“, „Weniger Stress durch kompetentes Zeitmanagement“

9.1.1 Zuständige Betriebsärztinnen und -ärzte für die Schulämter in Hessen

www.medical-gmbh.de/Ihr-Betriebsarzt.266.0.html

Hessen Nord

Landkreis und Stadt Kassel	Dr. Sabine Pauls
Schwalm-Eder-Kreis und Landkreis Waldeck-Frankenberg	Dr. Sabine Pauls
Landkreis Hersfeld-Rotenburg und Werra-Meißner Kreis	Dr. Sabine Pauls
Landkreis Fulda	Thomas Bache

Hessen Mitte

Landkreis Marburg-Biedenkopf	Dr. Eva Röthinger
Lahn-Dill-Kreis und Landkreis Limburg-Weilburg	Thomas Bache
Landkreis Gießen	Dr. Eva Röthinger
Vogelsbergkreis	Dr. Eva Röthinger

Hessen Süd

Hochtaunuskreis und Wetteraukreis	Dr. Martin Düvel
Rheingau-Taunus-Kreis und Landeshauptstadt Wiesbaden	Dr. Claudia Dammeyer
Kreis Groß-Gerau	Dr. Claudia Dammeyer
Main-Taunus-Kreis	Dr. Claudia Dammeyer

Stadt Frankfurt a. M.	Dr. Martin Düvel
Landkreis und Stadt Offenbach	Dr. Annegret Schumacher
Main-Kinzig-Kreis	Dr. Annegret Schumacher
Landkreis Darmstadt-Dieburg und Stadt Darmstadt	Dr. Gabriele Litschka-Schimpf
Landkreis Bergstraße und Odenwaldkreis	Dr. Gabriele Litschka-Schimpf

9.1.2 Fachkräfte für Arbeitssicherheit (MAS)

Quelle: www.medical-gmbh.de/Infos-fuer-Schulen.265.0.html

Gesamt-Koordination Schulen

Bitte wenden Sie sich bei Fragen und Terminwünschen direkt an die für Sie zuständige Sicherheitsfachkraft. In übergeordneten Fragen steht Ihnen Daniele Engel als Gesamt-Koordinatorin für die hessischen Schulen gerne zur Verfügung unter:
Tel: 0172-9064814, E-Mail: d.engel(at)medical-gmbh.de

Zuständige Sicherheitsfachkräfte für die Schulamtsbezirke

Hessen Nord

Landkreis und Stadt Kassel	Kerstin Sauermann und (Bernd Jünger)
Schwalm-Eder-Kreis und Landkreis Waldeck-Frankenberg	Wilhelm Gutmann und (Bernd Jünger)
Landkreis Hersfeld-Rotenburg und Werra-Meißner Kreis	Wilhelm Gutmann und (Bernd Jünger)
Landkreis Fulda	Wilhelm Gutmann und (Bernd Jünger)

Hessen Mitte

Landkreis Marburg-Biedenkopf	Dirk Lorenz
Lahn-Dill-Kreis und Landkreis Limburg-Weilburg	Hans-Jürgen Neeb
Landkreis Gießen	Roland Schulz
Vogelsbergkreis	Dirk Lorenz

Hessen Süd

Hochtaunuskreis und Wetteraukreis	Patrick Ott
Rheingau-Taunus-Kreis und Landeshauptstadt Wiesbaden	Astrid Goebel
Kreis Groß-Gerau	Siegfried Conrad
Main-Taunus-Kreis	Astrid Goebel
Stadt Frankfurt a. M.	Rainer Machts
Landkreis und Stadt Offenbach	Siegfried Conrad
Main-Kinzig-Kreis	Rainer Machts
Landkreis Darmstadt-Dieburg und Stadt Darmstadt	Siegfried Conrad
Landkreis Bergstraße und Odenwaldkreis	Siegfried Conrad

9.2 ASA-Vertreter/innen der GPLL Januar 2010

Staatliches Schulamt	Generalia Arbeitsschutz	GPRL –Vertreter/in
Landkreis und Stadt Kassel	Michael Scholz	Gudrun Blümel-Büff Bernd Rothauge
Schwalm-Eder-Kreis und Landkreis Waldeck- Frankenberg	Ruth Pfannstiel	Mechthild Tröbs (bis 2010) Rainer Beyers
Landkreis Hersfeld-Rotenburg und Werra-Meißner-Kreis	Rainer Standke	Johannes Batton Leonore Schlosser
Landkreis Fulda	Dr. Michael Imhof	Rudi Meyer
Landkreis Marburg-Biedenkopf	Bernhard Drude	Wiltrud Lambinet-Potthoff Edith Stiller
Lahn-Dill-Kreis und Landkreis Limburg-Weilburg	Volker Imsweiler	Manfred Eisenhardt Gunhild Gregor
Landkreis Gießen und Vogelsbergkreis	Christiane Gerlitz-Weller	Dr. Christoph Stüber Gerd Fleckenstein
Hochtaunus- und Wetteraukreis	Achim Keil	Bernd Vogeler
Rheingau-Taunus-Kreis und Landeshauptstadt Wiesbaden	Monika Krip	Matthias Bender
Landkreis Groß-Gerau und Main-Taunus-Kreis	Wolfgang Nowak	Hildegard Pongratz-Porr Susanne Bothmann
Stadt Frankfurt a. M.	Heinz-Albert Hornung	Marianne Friemelt Rainer Koch
Landkreis Offenbach und Stadt Offenbach	Hans-Christof Seide	René Schüttke Karl Schywalsky
Main-Kinzig-Kreis	Felix Weilbacher	Edith Fränkel Alexa Jahn-Aulepp
Landkreis Darmstadt-Dieburg und Stadt Darmstadt	Thomas Geisel	Agnes Gemes Agathe Schiwy
Landkreis Bergstraße und Odenwaldkreis	Gerhard Maier	Ronald Mertens Mechthild Schneider
Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer		Christoph Baumann Wolfgang Schwanz

9.3 Überlastungsanzeige

An Hessisches Kultusministerium, auf dem Dienstweg, oder auch direkt:
Luisenplatz 10, 65185 Wiesbaden *gleichlautend an Staatliches Schulamt und Schulleitung*

Überlastungsanzeige

Sehr geehrte Frau Kultusministerin,
in diesem Schuljahr ist es anders als in den vergangenen Jahren: schon damals waren die Kolleginnen und Kollegen unserer Schule am Rande ihrer Belastbarkeit. Seit Schuljahresbeginn bewegen wir uns am gesundheitlichen Abgrund. Es muss permanent über der Belastungsgrenze gearbeitet werden, und selbst dies reicht nicht aus, um alle inzwischen von Lehrkräften verlangten Tätigkeiten zu schaffen, schon gar nicht mit der geforderten Qualität. Erschöpfung und Stresssymptome machen sich verstärkt bemerkbar.

Volle Stelle muss zumutbar sein!

Wir sind der festen Überzeugung, dass auch die Arbeitsbelastung einer mit voller Pflichtstundenzahl arbeitenden Lehrkraft so beschaffen sein muss, dass weder ihre Gesundheit aufgrund permanenter Überlastung geschädigt wird noch dienstliche Aufgaben vernachlässigt, weggelassen oder mit unzureichender Qualität ausgeführt werden müssen. Dafür haben Sie als Dienstherrin, das Staatliche Schulamt als Schulaufsicht wie auch der Schulleiter als Dienstvorgesetzter im Rahmen Ihrer im Beamtenrecht enthaltenen Fürsorgepflicht Sorge zu tragen. Dies kann dadurch geschehen, dass die Arbeitszeit angemessen gestaltet wird und an den Arbeitsplätzen gute Bedingungen herrschen.

Es muss möglich sein, dass eine Lehrkraft ein volles Lehrdeputat schultern kann, und zwar auch als Berufsanfänger oder als zur großen Gruppe der älteren Lehrkräfte gehörig. Und auch eine Lehrkraft, die zwei Korrekturfächer hat, muss dies noch schaffen können, ohne dabei krank zu werden.

Es darf nicht sein, dass sogar Menschen, die ihre Stundenzahl reduziert haben, die Arbeitsbelastung kaum mehr ertragen können. Teilzeitbeschäftigte liegen in ihrer real gearbeiteten Wochenarbeitszeit häufig bei über 40 Stunden, ganz zu schweigen von der zusätzlichen Belastung bei besonderen Veranstaltungen wie Wander- und Projekttagen oder der Mitarbeit in schulinternen Gruppen zur Weiterentwicklung von Curricula oder Schulprogrammen. Diese Kolleginnen und Kollegen verzichten auf Bezahlung und Pensionsansprüche um ihrer Gesundheit willen und weil sie glauben, anders die von ihnen selbst an ihre Arbeitsqualität angelegten Maßstäbe nicht erfüllen zu können.

Arbeitsbedingungen den für die Gesundheit geltenden Normen anpassen!

Arbeitsqualität und Gesundheit werden aber auch durch die völlig unzureichende Ausstattung unserer Arbeitsplätze gefährdet: Es existieren nur zwei teilweise defekte und veraltete Computer für 80 Kolleginnen und Kollegen, geeignete Büroarbeitsplätze sind nicht vorhanden, bestenfalls gibt es im Lehrerzimmer ein kleines Fach für die Materialablage, was dazu führt, dass Materialien in größerem Umfang zwischen Wohnung und Schule hin- und hergeschleppt werden müssen. Konzentriertes Arbeiten und das Führen ungestörter Gespräche sind praktisch unmöglich, dafür vorgesehene Räume dienen gleichzeitig der Ablage. Für die „Pausen“ fehlt ein Ruhebereich, in dem man sich erholen könnte, obwohl sie in den Arbeitsschutzbestimmungen vorgesehen sind. *Hier weitere Schulspezifika einfügen!!!*

Wachsende Arbeitsbelastung stoppen – Arbeitsbelastungen reduzieren!

In den letzten Jahren wurde die Pflichtstundenzahl erhöht. Sie liegt heute wieder auf dem Niveau von nach dem 2. Weltkrieg, obwohl die Unterrichtsbedingungen sich erschwert haben und an Unterricht weitaus komplexere Anforderungen gestellt werden als damals. Dazu gab es viele arbeitsintensive Neuerungen, deren Ende nicht absehbar ist. Parallel dazu wurden Ermäßigungs- und Deputatsstunden abgebaut. Exemplarisch für die zahlreichen Zusatzbelastungen seien genannt:

- Einführung von Abschlussarbeiten
- Entwicklung von Evaluationsmethoden
- Vergleichsarbeiten
- Lernstandserhebungen
- Ausschöpfung der Möglichkeit zum Anordnen von unbezahlter Mehrarbeit
- doppelte Klassenführung
- Arbeit am Schulprofil.

Hier weitere in der Schule vorhandene Belastungen aufzählen

Die seit Jahren von der Politik versprochene „Unterrichtsgarantie“, die darin bestehen würde, dass auch bei Ausfall von Lehrkräften qualifiziertes Vertretungspersonal zur Verfügung stehen würde, ist einem mehrfachen Wortbruch zum Opfer gefallen. Stattdessen erstellen Lehrkräfte Materialien für Unterrichtsstunden ohne Lehrer, sie betreuen Klassen links und rechts des Ganges, sie bereiten ihren Unterricht komplett vor, wenn sie voraussehbar fehlen, sie helfen hier und dort Betreuungskräften, die mit den Klassen, die sie beaufsichtigen sollen, nicht zurecht kommen. In der Regel geht all das auf Kosten der Unterrichtsqualität, was bei SchülerInnen zu Unzufriedenheit, bei Lehrkräften zu schlechtem Gewissen und permanentem psychischen Druck führt. Schülerinnen und Schüler haben ein Recht auf Bildung, das Sie selbst in Rahmenlehrplänen und Qualitätsstudien permanent fordern! Indem Sie die zwangsläufigen Abstriche bei der Unterrichtsqualität billigend in Kauf nehmen, verletzen Sie nicht nur Ihre Fürsorgepflicht gegenüber den Lehrkräften, sondern auch diejenige gegenüber den im Bildungsprozess befindlichen jungen Menschen.

Überlastungsanzeige

Gemäß den §§ 15 bis 17 des Arbeitsschutzgesetzes sind Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber unmittelbare erhebliche Gefahren anzuzeigen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gefährden. Sie sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu machen.

Wir zeigen Ihnen hiermit an, dass wir uns aufgrund der extrem gewachsenen Zahl an dienstlichen Aufgaben nicht mehr in der Lage sehen, unsere Arbeit vollständig und in qualitativ angemessener Weise und in erforderlicher Sorgfalt auszuführen und dass wir dadurch unsere Gesundheit gefährdet sehen.

Wir weisen darauf hin, dass aufgrund der nicht mehr möglichen ordnungsgemäßen Ausführung aller Dienstpflichten oder aufgrund von Fehlern, die dadurch auftreten können, auch Dritte geschädigt werden können, vor allem Schülerinnen und Schüler, die nicht mehr die optimale Unterrichtsqualität, Betreuung, Beurteilung und Aufsicht erhalten. Wir reklamieren hiermit Haftungsfreistellung, falls aufgrund unserer Arbeitsüberlastung Schäden entstehen sollten.

Die folgende Aufstellung, die nicht den Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, nennt Ihnen Beispiele für Einschränkungen, die aufgrund von Überlastung auftreten können:

- Zusatzaufgaben wie Betreuung von AGs oder außerschulischen Veranstaltungen oder Durchführung von Klassenfahrten können nicht mehr übernommen werden.
- PraktikantInnen und LiV können nur eingeschränkt betreut werden.
- Die Kooperation mit Eltern kann nur eingeschränkt erfolgen.
- Beratungsgespräche mit Schülerinnen und Schülern können nur eingeschränkt erfolgen.
- Für das Entwerfen von Klausuren kann nur ein geringer Zeitrahmen bereit gestellt werden, so dass diese nicht in der gewohnten Qualität erwartet werden können. Dasselbe gilt für die Korrektur, hier kann es vermehrt zu Fehlern kommen.

Diese Aufstellung kann auch entfallen oder verändert werden. Sollte gründlich beraten werden.

Wir fordern das Kultusministerium/das Staatliche Schulamt/die Schulleitung auf, unverzüglich Maßnahmen einzuleiten, die den Zustand der permanenten Überlastung der Kolleginnen und Kollegen an unserer Schule beseitigen und uns mitzuteilen, welche unserer dienstlichen Tätigkeiten wir bis zur Beseitigung weglassen oder einschränken dürfen, um unsere Gesundheit zu schützen.



9.4 Vom IQ lernen heißt siegen lernen!

(Hessische Lehrerzeitung 5/2009, Auszug)

Das IQ sorgt für seine Mitarbeiter

Allen Leserinnen und Lesern ist bewusst, wie sich die Arbeitsbedingungen an den Schulen in den letzten Jahren verschlechtert haben: Arbeitszeitverlängerung durch die von Koch oktroyierte 42-Stunden-Woche, Arbeitsverdichtung durch die Zunahme von Verwaltungsaufgaben, aber auch durch große Klassen und eine vielfach schwieriger werdende Schülerschaft, vernachlässigte Schulgebäude, nicht vorhandene räumliche Gestaltungsmöglichkeiten geschweige denn eingerichtete Arbeitsplätze für Lehrkräfte bestimmen unseren Alltag. Wenn anlässlich der Schulinspektion die Rede auf die Arbeitsbedingungen kommt, lehnen die Inspektorinnen und Inspektoren eine Diskussion über dieses Thema regelmäßig ab: darauf habe man ja ohnehin keinen Einfluss, heißt es. Dass es aber einen Zusammenhang zwischen Arbeitsqualität und Arbeitsbedingungen gibt, das scheinen sie denn doch begriffen zu haben. Denn in ihrem Referenzrahmen finden sich die entsprechenden Aussagen mannigfaltig.

Leitungsentscheidungen sollen im Hinblick auf „Zeit, Umfang, Qualitätsprofil“ so getroffen werden, „dass die MitarbeiterInnen in der Lage sind, die gestellten Aufgaben erfolgreich umzusetzen“ (Kriterium III.2.2). „Aufgabenumfang und Ressourcen“ sollen in einem angemessenen Verhältnis stehen, gegebenenfalls sind Korrekturen in Bezug auf den zeitlichen Umfang und die Ressourcen“ erforderlich (Kriterium III.2.3.). „Neue oder zusätzliche Leistungen“ werden nur dann übernommen, wenn sie „auf einer nachvollziehbaren Kalkulation von Ressourcenpotenzial und -bedarf“ beruhen (Kriterium VI.1.4.). Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachabteilungen werden „zugunsten ihrer fachlichen Aufgaben von internen Verwaltungs- und Organisationsaufgaben soweit wie möglich entlastet“ (Kriterium VI.1.5.) und „sehen sich in ihren Aufgaben weder unter- noch überfordert“ (Kriterium VI.1.3). Kein Wunder, dass bei einer solchen Fürsorge noch Zeit für „einen systematisch stattfindenden Austausch innerhalb und zwischen den einzelnen Gruppen“ bleibt (Kriterium IV.2.1).

Dass auch räumliche Umgebung und Ausstattung der Arbeitsplätze zum Gelingen der Arbeit beitragen, haben die Väter und Mütter des Referenzrahmens bedacht. Räumlichkeiten und Büroausstattung sollen „funktional“ sein (Kriterium I.3.3.), so dass sich die Beschäftigten des IQ „zufrieden über ihre Arbeitsplätze“ und über den „technischen Support“ äußern (Kriterien I.3.3. und IV.3.1.). Klar, dass zur Qualität einer solchen Arbeitsumgebung auch der Schutz der Gesundheit gehört: „Die MitarbeiterInnen erkennen berufsbedingte physische und psychische Belastungen und treffen, gegebenenfalls mit Unterstützung der Leitungsebenen, Maßnahmen zum Abbau von Belastungen. Das Institut bietet präventive Maßnahmen zur Vermeidung physischer Belastungen an. Im Falle berufsbedingter psychischer und physischer Belastungen bietet das Institut Möglichkeiten zu deren Abbau an.“ (Kriterium IV.3.2.)

***Den Referenzrahmen Institutsqualität findet man auf der Homepage des IQ:
www.iq.hessen.de unter dem Suchbegriff „Institutsqualität“.***

9.5 Erhebung der psychischen Belastungen

9.5.1 Vorspann zum Fragebogen als Information für die Kolleginnen und Kollegen

Gefährdungsanalyse nach § 6 Arbeitsschutzgesetz hier: Erhebung der Psychischen Belastungen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
das Arbeitsschutzgesetz schreibt für alle Arbeitsstätten vor, die Quellen gesundheitlicher Belastungen durch eine „Gefährdungsanalyse“ ausfindig zu machen, um durch rechtzeitige und nachhaltige Abhilfemaßnahmen dauerhafte Belastungen der Gesundheit der Beschäftigten zu vermeiden. Zu dieser Gefährdungsanalyse gehört auch eine Analyse der „psychischen Belastungen“, die gerade im Unterrichts- und Erziehungsbereich eine Hauptursache für schwere Erkrankungen oder Frühpensionierungen sind.

Die Auswertung dient zur Beschreibung der Belastungssituation an unserer Schule. Sie wird von Schulleitung und Personalrat vorgenommen und kann auch schulöffentlich durchgeführt werden. Als Folge der Auswertung sollen mit dem Kollegium bzw. zwischen Schulleitung und Personalrat Abhilfemaßnahmen in Bezug auf die signifikanten Belastungen beraten werden. Belastungen, denen schulintern nicht abgeholfen werden kann, werden dem Arbeitsschutzausschuss beim Staatlichen Schulamt zur weiteren Bearbeitung übermittelt. Die Befragung erfolgt freiwillig. Allerdings ist eine Auswertung nur sinnvoll und repräsentativ, wenn möglichst viele (am besten alle) Kolleginnen und Kollegen teilnehmen.

Die Teile I und II des Fragebogens sollen getrennt abgegeben und ausgewertet werden, um eine Reidentifizierbarkeit zu vermeiden. Die Antworten werden vertraulich behandelt.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung.

Schulleitung

Schulpersonalrat

9.5.2 Fragebogen

Gefährdungsanalyse Belastungen am Arbeitsplatz Schule

Staatliches Schulamt Frankfurt

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Staatlichen Schulamt
in Frankfurt/Main

Autoren: Marianne Friemelt, Rainer Koch

Teil I

I A Persönliche Daten				
1	Wie alt sind Sie?	<input type="radio"/> unter 35	<input type="radio"/> 36 - 50	<input type="radio"/> über 50
2	Bitte nennen Sie Ihr Geschlecht.	<input type="radio"/> männlich	<input type="radio"/> weiblich	
3	Leben in Ihrem Haushalt Kinder oder / und pflegebedürftige Familienangehörige?	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	

I B Berufliche Situation				
1	Ich arbeite seit ... Jahren im Schuldienst.	<input type="radio"/> 0 - 5 <input type="radio"/> 26 - 30	<input type="radio"/> 6 - 15 <input type="radio"/> 31 u. mehr	<input type="radio"/> 16 - 25
2	Beschäftigungsumfang	<input type="radio"/> Vollzeit	<input type="radio"/> Teilzeit	
3	Derzeitiger Unterrichtseinsatz in ... Schulen oder Schulformen	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3 u. mehr
4	Derzeitiger Unterrichtseinsatz in ... Lerngruppen/ Klassen	<input type="radio"/> 1 - 4	<input type="radio"/> 5 - 7	<input type="radio"/> 8 u. mehr
5	Durchschnittliche Größe der Lerngruppen oder Klassen, in denen ich unterrichte	<input type="radio"/> bis zu 16	<input type="radio"/> bis zu 24 <input type="radio"/> 31 u. mehr	<input type="radio"/> bis zu 30
6	Momentan arbeite ich als KlassenlehrerIn /TutorIn in ... Klassen / Gruppen.	<input type="radio"/> keiner	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 3 u. mehr	<input type="radio"/> 2
7	Ich unterrichte hauptsächlich in der Schulform, für die ich ausgebildet bin.	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	
8	Ich unterrichte überwiegend in den Fächern, für die ich ausgebildet bin.	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	
9	Ich unterrichte oft in Abschlussklassen Ergänzungen	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	

Teil II

II A Die Arbeit in der Schule		1	2	3	4	1	2	3	4
		Trifft nicht zu	Trifft eher nicht	Trifft eher zu	Trifft zu	Belastet mich ...			
						gar nicht	kaum	ziemlich	stark
1	Meine Arbeit ist sehr abwechslungsreich.	<input type="radio"/>							
2	Um meine Arbeit gut zu machen, bräuchte ich mehr Zeit.	<input type="radio"/>							
3	Meine Wochenenden sind selten arbeitsfrei.	<input type="radio"/>							
4	Eine Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit gelingt mir meistens.	<input type="radio"/>							
5	Ich habe das Gefühl, nie mit der Arbeit fertig zu sein.	<input type="radio"/>							
6	Mein Familienleben wird von beruflichen Anforderungen stark beeinflusst.	<input type="radio"/>							
7	Sobald der Unterricht beendet ist, spielen schulische Themen keine Rolle mehr.	<input type="radio"/>							
8	In den Schulpausen kann ich mich gut erholen.	<input type="radio"/>							
9	Ich unterrichte sehr viel fachfremd.	<input type="radio"/>							
10	Ich muss mich dauernd in neue Inhalte einarbeiten.	<input type="radio"/>							
11	Ich probiere gerne neue Unterrichtsmethoden aus.	<input type="radio"/>							
12	Mein Unterricht gibt Raum für individualisiertes Arbeiten.	<input type="radio"/>							
13	Mein Fortbildungsbedarf wird durch die bestehenden dienstlichen Angebote abgedeckt.	<input type="radio"/>							
14	An unserer Schule gibt es zu wenige Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung.	<input type="radio"/>							
	Ich benötige viel Zeit für								
15	das Erstellen von Arbeitsmaterialien für den Unterricht.	<input type="radio"/>							
16	Unterrichtsnachbereitung und Korrekturen von Arbeiten.	<input type="radio"/>							
17	organisatorische und Verwaltungstätigkeiten.	<input type="radio"/>							
18	die Vorbereitung und Durchführung außerunterrichtlicher Tätigkeiten (Klassenfahrt, Wandertage, Schulfest, Elternabend, Betriebspraktikum etc.).	<input type="radio"/>							
19	An unserer Schule finden gegenseitige Hospitationen statt.	<input type="radio"/>							
20	Ich bin in zu vielen Lerngruppen eingesetzt.	<input type="radio"/>							

	Meine Unterrichtsarbeit ist besonders schwierig								
21	in großen Klassen.	<input type="radio"/>							
22	in leistungsmäßig sehr heterogenen Gruppen.	<input type="radio"/>							
23	wenn SchülerInnen laut sind.	<input type="radio"/>							
24	wenn SchülerInnen ein problematisches Verhalten aufweisen.	<input type="radio"/>							
25	Die SchülerInnen verhalten sich respektvoll gegenüber meiner Person.	<input type="radio"/>							
26	An unserer Schule behandeln sich SchülerInnen untereinander mit dem nötigen Respekt.	<input type="radio"/>							
27	Für Gespräche mit SchülerInnen bräuchte ich mehr Zeit.	<input type="radio"/>							
28	Ich benötige zunehmend mehr Zeit für die Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten.	<input type="radio"/>							
29	Viele Erziehungsberechtigte kümmern sich kaum um ihre Kinder und übernehmen zu wenig eigene Verantwortung.	<input type="radio"/>							
30	Die Erziehungsberechtigten stellen immer höhere Anforderungen an mich.	<input type="radio"/>							
31	Die Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten könnte besser sein.	<input type="radio"/>							
32	Sie erkennen meine pädagogischen und erzieherischen Bemühungen um ihre Kinder an und unterstützen meine Arbeit.	<input type="radio"/>							
	Ergänzungen								

II B Schulorganisation		1	2	3	4	1	2	3	4
		Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Belastet mich ...			
						gar nicht	kaum	ziemlich	stark
1	Unser Kollegium arbeitet überwiegend gut zusammen.	<input type="radio"/>							
2	Die KollegInnen tauschen oft untereinander Arbeitsmaterialien aus.	<input type="radio"/>							
3	An unserer Schule wird viel im Team gearbeitet.	<input type="radio"/>							
4	Die Zusammenarbeit mit dem nicht lehrenden Schulpersonal (Sozialpädagogen, Schulassistenten, sofern vorhanden) gestaltet sich überwiegend positiv.	<input type="radio"/>							
5	Vom Sekretariat fühle ich mich bei meiner Arbeit gut unterstützt.	<input type="radio"/>							
6	Der Schulhausverwalter ist hilfsbereit und kooperativ.	<input type="radio"/>							
7	Die Einladungen zu Konferenzen erfolgen rechtzeitig und umfassend.	<input type="radio"/>							
8	Die Arbeit in der Gesamtkonferenz ist meistens produktiv.	<input type="radio"/>							
9	Die Anzahl der Konferenzen steht in keinem Verhältnis zu ihrem Nutzen.	<input type="radio"/>							
10	Mit meinem Stundenplan bin ich zufrieden.	<input type="radio"/>							
11	Der Raumbelungsplan ist übersichtlich und ermöglicht guten Unterricht.	<input type="radio"/>							
12	Der Vertretungsplan ist gut organisiert.	<input type="radio"/>							
13	Ich muss zu viel Vertretungsunterricht geben.	<input type="radio"/>							
14	Die Information über Vertretungsunterricht erfolgt oft rechtzeitig, sodass effektiver Unterricht erteilt werden kann.	<input type="radio"/>							
15	Die Aufsichten sind gerecht verteilt.	<input type="radio"/>							
16	An unserer Schule fehlen klare Regelungen und Absprachen.	<input type="radio"/>							
	Ergänzungen								

II C Schulisches Miteinander Schulleitung – Kollegium		1	2	3	4	1	2	3	4
		Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	gar nicht	Belastet mich ...		stark
						kaum	ziemlich		
1	Schulleitung und Kollegium pflegen eine gute Kommunikation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Ich fühle mich bei der Durchführung meiner Arbeit von der Schulleitung unterstützt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Die Schulleitung bemüht sich um ein zwischenmenschlich gutes Klima.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Sie ist um konstruktive Konfliktlösung bemüht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Die durch Schule und Unterricht entstehenden Belastungen werden ausgewogen und gerecht verteilt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Die Schulleitung ist schnell erreichbar und ansprechbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Die Schulleitung weiß, welche Probleme das Kollegium diskutiert und beteiligt sich daran.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Der Führungsstil der Schulleitung ist verlässlich und klar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Die Schulleitung nimmt, so weit möglich, Rücksicht auf KollegInnen mit familiären Verpflichtungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Die Schulleitung bevorzugt bestimmte KollegInnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Bei Mobbing oder sexueller Belästigung reagiert die Schulleitung angemessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Meine Arbeit wird von der Schulleitung angemessen anerkannt und kritisiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Die Gesundheit der KollegInnen hat für die Schulleitung eine hohe Priorität.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Die Schulleitung ermutigt und fördert KollegInnen, die sich für Veränderungen in Schul- und Unterrichtsorganisation einsetzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Einzelne KollegInnen werden von der Schulleitung ausgegrenzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	Für den Fall eines gewalttätigen Übergriffs auf Lehrkräfte gibt es bei uns ein vorbereitetes Krisenmanagement.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	Die Schulleitung unterstützt Fortbildungswünsche der KollegInnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	Unter den Schulleitungsmitgliedern herrscht ein Verhältnis, das sich positiv auf Arbeitsklima und Schulorganisation auswirkt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	Die Schulleitung arbeitet zumeist effektiv. Ergänzungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

II D Kollegium		1	2	3	4	1	2	3	4
		Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	gar nicht	Belastet mich ...		stark
						kaum	ziemlich		
1	Gespräche unter KollegInnen sind offen und von gegenseitigem Vertrauen gekennzeichnet.	<input type="radio"/>							
2	Die KollegInnen halten sich an Absprachen.	<input type="radio"/>							
3	Konflikte werden besprochen und nicht unter den Teppich gekehrt.	<input type="radio"/>							
4	Die KollegInnen sind um ein zwischenmenschlich gutes Klima bemüht.	<input type="radio"/>							
5	Im Kollegium gibt es einzelne Grüppchen, die nur schlecht miteinander kommunizieren.	<input type="radio"/>							
6	Bei uns gibt es zu viele Einzelkämpfer, mit denen eine Zusammenarbeit nur schlecht möglich ist.	<input type="radio"/>							
7	Ziele werden gemeinsam angegangen und verfolgt.	<input type="radio"/>							
8	Meine Arbeit wird vom Kollegium anerkannt.	<input type="radio"/>							
9	Die Arbeit ist im Kollegium gerecht verteilt.	<input type="radio"/>							
10	Die meisten KollegInnen sind selbstkritisch und kritikfähig.	<input type="radio"/>							
11	Ich fühle mich von einzelnen KollegInnen oder einer Gruppe von KollegInnen als Person ausgegrenzt und / oder missachtet.	<input type="radio"/>							
12	Wenn jemand zeitweise, z. B. wegen familiärer Belastungen, nicht voll belastbar ist, tragen dies die KollegInnen mit.	<input type="radio"/>							
13	Mit außerschulischen Partnern (Vereine, Betriebe, Kultureinrichtungen etc.) gibt es Kooperationen.	<input type="radio"/>							
14	Ich komme gerne in diese Schule.	<input type="radio"/>							
15	Der Personalrat bemüht sich, alle KollegInnen zu vertreten.	<input type="radio"/>							
16	Der Personalrat arbeitet konstruktiv an der Lösung von Problemen in der Schule mit. Ergänzungen	<input type="radio"/>							

II E Arbeitsbedingungen		1	2	3	4	1	2	3	4
		Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	gar nicht	Belastet mich ...		stark
						kaum	ziemlich		
1	An unserer Schule gibt es genügend Lehr- und Lernmittel.	<input type="radio"/>							
2	Die meisten Lehr- und Lernmittel befinden sich in einem guten Zustand.	<input type="radio"/>							
3	Die Schule ist gut ausgestattet mit sogenannten neuen Medien.	<input type="radio"/>							
4	Ich würde gerne häufiger mit neuen Medien arbeiten, wenn ich in deren Benutzung geschult wäre.	<input type="radio"/>							
5	Viele technische Geräte sind defekt oder nicht auffindbar.	<input type="radio"/>							
6	An unserer Schule gibt es zu wenig Unterrichtsräume.	<input type="radio"/>							
7	Die Schule besitzt keine ausreichende Zahl an Fachräumen.	<input type="radio"/>							
8	Die Unterrichtsräume sind zu klein und / oder schlecht ausgestattet.	<input type="radio"/>							
9	Viele Unterrichtsräume sind freundlich und hell eingerichtet.	<input type="radio"/>							
In vielen Unterrichtsräumen									
10	herrscht eine schlechte Akustik.	<input type="radio"/>							
11	sind die Temperaturen in der Regel angenehm.	<input type="radio"/>							
12	sind die Lichtverhältnisse unzureichend.	<input type="radio"/>							
13	herrscht ein angenehmes Raumklima (Luftqualität, Luftfeuchte...).	<input type="radio"/>							
14	sind die hygienischen Bedingungen schlecht, weil zu wenig gereinigt wird.	<input type="radio"/>							
Im Schulgebäude									
15	herrscht eine schlechte Akustik	<input type="radio"/>							
16	sind die Temperaturen in der Regel angenehm.	<input type="radio"/>							
17	sind die Lichtverhältnisse unzureichend.	<input type="radio"/>							
18	herrscht ein angenehmes Raumklima (Luftqualität, Luftfeuchte...).	<input type="radio"/>							
19	sind die hygienischen Bedingungen schlecht, weil zu wenig gereinigt wird.	<input type="radio"/>							
20	Das Schulgebäude befindet sich in einem schlechten baulichen Zustand.	<input type="radio"/>							

21	Das Schulgebäude ist mit gesundheitsgefährdenden Schadstoffen belastet.	<input type="radio"/>							
22	In unserer Schule fehlen Räume, in denen man in Ruhe und ungestört arbeiten kann.	<input type="radio"/>							
23	Die Errichtung eines Raumes der Stille würde ich begrüßen.	<input type="radio"/>							
Im Lehrerzimmer									
24	herrscht eine schlechte Akustik	<input type="radio"/>							
25	sind die Temperaturen in der Regel angenehm.	<input type="radio"/>							
26	sind die Lichtverhältnisse unzureichend.	<input type="radio"/>							
27	herrscht ein angenehmes Raumklima (Luftqualität, Luftfeuchte...).	<input type="radio"/>							
28	sind die hygienischen Bedingungen schlecht, weil zu wenig gereinigt wird.	<input type="radio"/>							
29	Das Lehrerzimmer ist unzureichend in Größe und / oder Ausstattung.	<input type="radio"/>							
30	Im Lehrerzimmer kann ich mich gut erholen.	<input type="radio"/>							
	Ergänzungen								

II F Änderungsperspektiven an der Schule		Die wichtigsten Bereiche (1, 2, 3)
<p>In welchen Bereichen könnten Veränderungen am ehesten Ihre Arbeitssituation an der Schule verbessern?</p> <p>Bitte markieren Sie drei Bereiche und werten Sie diese entsprechend ihrer Wichtigkeit mit den Zahlen 1 (am wichtigsten...), 2 und 3!</p>		
1	- Gestaltung der Unterrichtsräume	<input type="radio"/>
2	- Ausstattung der Schule mit Lehr- und Lernmitteln	<input type="radio"/>
3	- Pädagogische Weiterentwicklung der Schule	<input type="radio"/>
4	- Kommunikation und Zusammenarbeit im Kollegium	<input type="radio"/>
5	- Organisation im Schulalltag	<input type="radio"/>
6	- Schulklima	<input type="radio"/>
7	- Zusammenarbeit mit den Eltern	<input type="radio"/>
8	- Verhalten der SchülerInnen	<input type="radio"/>
9	- Arbeitsweise und Führungsstil der Schulleitung	<input type="radio"/>
10	- Fortbildungsmöglichkeiten, Supervision	<input type="radio"/>
11	- Gegenseitige Hospitationen	<input type="radio"/>
12	- Baulicher Zustand der Schule	<input type="radio"/>
	- Ergänzungen	
Weitere Änderungsperspektiven		
<p>Welche anderen Bereiche, die durch Gesetze oder Erlasse geregelt sind, könnten Ihrer Meinung nach zu einer Verbesserung Ihrer Arbeitssituation beitragen?</p> <p>Nennen Sie bitte in Stichworten mindestens zwei Bereiche!</p>		
1	Für zusätzliche Angaben...	
2		

II G Gesundheit

- | | | |
|----|---|---|
| 1 | Ich bin über Unfallverhütungsmaßnahmen informiert. | <input type="radio"/> ja
<input type="radio"/> nein |
| 2 | Im Gefahrenfall bzw. bei Alarm weiß ich, was zu tun ist. | <input type="radio"/> ja
<input type="radio"/> nein |
| 3 | An unserer Schule finden regelmäßig (mindestens 1x im Jahr) Alarmübungen statt. | <input type="radio"/> ja
<input type="radio"/> nein |
| 4 | Meine Kenntnisse in Erster Hilfe habe ich in den letzten fünf Jahren erworben oder aufgefrischt. | <input type="radio"/> ja
<input type="radio"/> nein |
| 5 | Momentan fühle ich mich | <input type="radio"/> gesund
<input type="radio"/> gesundheitlich beeinträchtigt
<input type="radio"/> gesundheitlich stark beeinträchtigt |
| 6 | In den letzten drei Jahren hat sich mein gesundheitlicher Zustand | <input type="radio"/> verbessert
<input type="radio"/> nicht verändert
<input type="radio"/> leicht verschlechtert
<input type="radio"/> sehr verschlechtert |
| 7 | Die berufliche Situation beeinträchtigt meine Gesundheit mit Beschwerden wie z. B. Schlafstörungen, Erschöpfungszuständen oder nicht abschalten können. | <input type="radio"/> trifft nicht zu
<input type="radio"/> trifft eher nicht zu
<input type="radio"/> trifft eher zu
<input type="radio"/> trifft zu |
| 8 | Der Bereich Gesundheit sollte in Zukunft in der Schule einen größeren Stellenwert erhalten. | <input type="radio"/> ja
<input type="radio"/> nein |
| 9 | Im Bereich Gesundheit gibt es zu wenig Fortbildung für LehrerInnen. | <input type="radio"/> ja
<input type="radio"/> nein |
| 10 | Für folgende zwei Bereiche würde ich mich am ehesten interessieren: | <input type="radio"/> Zeitmanagement
<input type="radio"/> Mobbing
<input type="radio"/> Altersteilzeit
<input type="radio"/> Suchtproblematik
<input type="radio"/> Supervision
<input type="radio"/> Raucherentwöhnung
<input type="radio"/> Schadstoffe in Innenräumen
<input type="radio"/>
<input type="radio"/> |
| | Die Thematik interessiert mich nicht. | <input type="radio"/> |
| | Ergänzungen | |

II H Berufszufriedenheit und Ausblick

- | | | | | | |
|---|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | Es ärgert mich, dass die Tätigkeit als LehrerIn in der Öffentlichkeit so wenig Anerkennung findet. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| | | trifft nicht zu | trifft eher nicht zu | trifft eher zu | trifft zu |
| 2 | Ich würde wieder LehrerIn werden, wenn ich noch einmal die Wahl hätte. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| | | trifft nicht zu | trifft eher nicht zu | trifft eher zu | trifft zu |
| 3 | In Zukunft wird meine Arbeit schwieriger werden. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| | | trifft nicht zu | trifft eher nicht zu | trifft eher zu | trifft zu |
| 4 | Ich habe vor, meine Arbeitszeit (weiter) zu reduzieren. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | |
| | | ja | nein | | |
| 5 | Mit entsprechendem Alter werde ich voraussichtlich Altersteilzeit beantragen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | | |
| | | ja | nein | | |
| | Ergänzungen | | | | |

9.6 Arbeitsschutzgesetz

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

vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246),

Erster Abschnitt – Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zielsetzung und Anwendungsbereich

- (1) Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Es gilt in allen Tätigkeitsbereichen.
- (2) Dieses Gesetz gilt nicht für den Arbeitsschutz von Hausangestellten in privaten Haushalten. Es gilt nicht für den Arbeitsschutz von Beschäftigten auf Seeschiffen und in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen, soweit dafür entsprechende Rechtsvorschriften bestehen.
- (3) Pflichten, die die Arbeitgeber zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit nach sonstigen Rechtsvorschriften haben, bleiben unberührt. Satz 1 gilt entsprechend für Pflichten und Rechte der Beschäftigten. Unberührt bleiben Gesetze, die andere Personen als Arbeitgeber zu Maßnahmen des Arbeitsschutzes verpflichten.
- (4) Bei öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften treten an die Stelle der Betriebs oder Personalräte die Mitarbeitervertretungen entsprechend dem kirchlichen Recht.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.
- (2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind:
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
Beamtinnen und Beamte,
Richterinnen und Richter,
Soldatinnen und Soldaten,
die in Werkstätten für Behinderte Beschäftigten.
- (3) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 2 beschäftigen.
- (4) Sonstige Rechtsvorschriften im Sinne dieses Gesetzes sind Regelungen über Maßnahmen des Arbeitsschutzes in anderen Gesetzen, in Rechtsverordnungen und Unfallverhütungsvorschriften.
- (5) Als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes gelten für den Bereich des öffentlichen Dienstes die Dienststellen. Dienststellen sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der Verwaltungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die Gerichte des Bundes und der Länder sowie die entsprechenden Einrichtungen der Streitkräfte.

Zweiter Abschnitt – Pflichten des Arbeitgebers

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

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird; Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;

bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;

Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;

individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;

spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;

den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;

mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

§ 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 die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes, physikalische, chemische und biologische Einwirkungen, die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit, die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und

Arbeitszeit und deren Zusammenwirken, unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

§ 6 Dokumentation

- (1) Der Arbeitgeber muss über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind. Bei gleichartiger Gefährdungssituation ist es ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefasste Angaben enthalten. Soweit in sonstigen Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist, gilt Satz 1 nicht für Arbeitgeber mit zehn oder weniger Beschäftigten; die zuständige Behörde kann, wenn besondere Gefährdungssituationen gegeben sind, anordnen, dass Unterlagen verfügbar sein müssen. Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten nach Satz 3 sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.
- (2) Unfälle in seinem Betrieb, bei denen ein Beschäftigter getötet oder so verletzt wird, dass er stirbt oder für mehr als drei Tage völlig oder teilweise arbeits- oder dienstunfähig wird, hat der Arbeitgeber zu erfassen.

§ 7 Übertragung von Aufgaben

Bei der Übertragung von Aufgaben auf Beschäftigte hat der Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten zu berücksichtigen, ob die Beschäftigten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten.

§ 8 Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber

- (1) Werden Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig, sind die Arbeitgeber verpflichtet, bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Soweit dies für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit erforderlich ist, haben die Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten insbesondere sich gegenseitig und ihre Beschäftigten über die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu unterrichten und Maßnahmen zur Verhütung dieser Gefahren abzustimmen.
- (2) Der Arbeitgeber muss sich je nach Art der Tätigkeit vergewissern, dass die Beschäftigten anderer Arbeitgeber, die in seinem Betrieb tätig werden, hinsichtlich der Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit während ihrer Tätigkeit in seinem Betrieb angemessene Anweisungen erhalten haben.

§ 9 Besondere Gefahren

- (1) Der Arbeitgeber hat Maßnahmen zu treffen, damit nur Beschäftigte Zugang zu besonders gefährlichen Arbeitsbereichen haben, die zuvor geeignete Anweisungen erhalten haben.
- (2) Der Arbeitgeber hat Vorkehrungen zu treffen, dass alle Beschäftigten, die einer unmittelbaren erheblichen Gefahr ausgesetzt sind oder sein können, möglichst frühzeitig über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen unterrichtet sind. Bei unmittelbarer erheblicher Gefahr für die eigene Sicherheit oder die Sicherheit anderer Personen müssen die Beschäftigten die geeigneten Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und Schadensbegrenzung selbst treffen können, wenn der zuständige Vorgesetzte nicht erreichbar ist; dabei sind die Kenntnisse der Beschäftigten und die vorhandenen

technischen Mittel zu berücksichtigen. Den Beschäftigten dürfen aus ihrem Handeln keine Nachteile entstehen, es sei denn, sie haben vorsätzlich oder grob fahrlässig ungeeignete Maßnahmen getroffen.

- (3) Der Arbeitgeber hat Maßnahmen zu treffen, die es den Beschäftigten bei unmittelbarer erheblicher Gefahr ermöglichen, sich durch sofortiges Verlassen der Arbeitsplätze in Sicherheit zu bringen. Den Beschäftigten dürfen hierdurch keine Nachteile entstehen. Hält die unmittelbare erhebliche Gefahr an, darf der Arbeitgeber die Beschäftigten nur in besonders begründeten Ausnahmefällen auffordern, ihre Tätigkeit wieder aufzunehmen. Gesetzliche Pflichten der Beschäftigten zur Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit sowie die §§ 7 und 11 des Soldatengesetzes bleiben unberührt.

§ 10 Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen

- (1) Der Arbeitgeber hat entsprechend der Art der Arbeitsstätte und der Tätigkeiten sowie der Zahl der Beschäftigten die Maßnahmen zu treffen, die zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten erforderlich sind. Dabei hat er der Anwesenheit anderer Personen Rechnung zu tragen. Er hat auch dafür zu sorgen, dass im Notfall die erforderlichen Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen, insbesondere in den Bereichen der Ersten Hilfe, der medizinischen Notversorgung, der Bergung und der Brandbekämpfung eingerichtet sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat diejenigen Beschäftigten zu benennen, die Aufgaben der Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten übernehmen. Anzahl, Ausbildung und Ausrüstung der nach Satz 1 benannten Beschäftigten müssen in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten und zu den bestehenden besonderen Gefahren stehen. Vor der Benennung hat der Arbeitgeber den Betriebs- oder Personalrat zu hören. Weitergehende Beteiligungsrechte bleiben unberührt. Der Arbeitgeber kann die in Satz 1 genannten Aufgaben auch selbst wahrnehmen, wenn er über die nach Satz 2 erforderliche Ausbildung und Ausrüstung verfügt.

§ 11 Arbeitsmedizinische Vorsorge

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf ihren Wunsch unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften zu ermöglichen, sich je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es sei denn, auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen.

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

Dritter Abschnitt – Pflichten und Rechte der Beschäftigten

§ 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 § 171 des Bundesbeamtengesetzes anzuwenden. § 60 des Beamtenrechtsrahmengesetzes und entsprechendes Landesrecht bleiben 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. *Fortsetzung siehe CD*



9.7 Arbeitssicherheitsgesetz

Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz ASiG) vom 12.12.1973

§ 1 Grundsatz

Der Arbeitgeber hat nach Maßgabe dieses Gesetzes Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen. Diese sollen ihn beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung unterstützen. Damit soll erreicht werden, dass

1. die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Vorschriften den besonderen Betriebsverhältnissen entsprechend angewandt werden,

2. gesicherte arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Erkenntnisse zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung verwirklicht werden können,
3. die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Maßnahmen einen möglichst hohen Wirkungsgrad erreichen.

§ 2 Bestellung von Betriebsärzten

- (1) Der Arbeitgeber hat Betriebsärzte schriftlich zu bestellen und ihnen die in § 3 genannten Aufgaben zu übertragen, soweit dies erforderlich ist im Hinblick auf
 1. die Betriebsart und die damit für die Arbeitnehmer verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren,
 2. die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer und die Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft und
 3. die Betriebsorganisation, insbesondere im Hinblick auf die Zahl und die Art der für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen.
- (2) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die von ihm bestellten Betriebsärzte ihre Aufgaben erfüllen. Er hat sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen; insbesondere ist er verpflichtet, ihnen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, Hilfspersonal sowie Räume, Einrichtungen, Geräte und Mittel zur Verfügung zu stellen. Er hat sie über den Einsatz von Personen zu unterrichten, die mit einem befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt oder ihm zur Arbeitsleistung überlassen sind.
- (3) Der Arbeitgeber hat den Betriebsärzten die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Fortbildung unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange zu ermöglichen. Ist der Betriebsarzt als Arbeitnehmer eingestellt, so ist er für die Zeit der Fortbildung unter Fortentrichtung der Arbeitsvergütung von der Arbeit freizustellen. Die Kosten der Fortbildung trägt der Arbeitgeber. Ist der Betriebsarzt nicht als Arbeitnehmer eingestellt, so ist er für die Zeit der Fortbildung von der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben freizustellen.

§ 3 Aufgaben der Betriebsärzte

- (1) Die Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Sie haben insbesondere
 1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei
 - a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,
 - b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,
 - c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,
 - d) arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit und der Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung,
 - e) der Organisation der „Ersten Hilfe“ im Betrieb,
 - f) Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozeß,
 - g) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,
 2. die Arbeitnehmer zu untersuchen, arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten sowie

- die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten,
3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit
 - a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,
 - b) auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,
 - c) Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Erkrankungen vorzuschlagen,
 4. darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Einsatzplanung und Schulung der Helfer in „Erster Hilfe“ und des medizinischen Hilfspersonals mitzuwirken.
- (2) Die Betriebsärzte haben auf Wunsch des Arbeitnehmers diesem das Ergebnis arbeitsmedizinischer Untersuchungen mitzuteilen; § 8 Abs. 1 Satz 3 bleibt unberührt.
- (3) Zu den Aufgaben der Betriebsärzte gehört es nicht, Krankmeldungen der Arbeitnehmer auf ihre Berechtigung zu überprüfen.

§ 4 Anforderungen an Betriebsärzte

Der Arbeitgeber darf als Betriebsärzte nur Personen bestellen, die berechtigt sind, den ärztlichen Beruf auszuüben, und die über die zur Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben erforderliche arbeitsmedizinische Fachkunde verfügen.

§ 5 Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit

- (1) Der Arbeitgeber hat Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sicherheitsingenieure, -techniker, -meister) schriftlich zu bestellen und ihnen die in § 6 genannten Aufgaben zu übertragen, soweit dies erforderlich ist im Hinblick auf
1. die Betriebsart und die damit für die Arbeitnehmer verbundenen Unfall- und Gesundheitsgefahren,
 2. die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer und die Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft,
 3. die Betriebsorganisation, insbesondere im Hinblick auf die Zahl und Art der für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen,
 4. die Kenntnisse und die Schulung des Arbeitgebers oder der nach § 13 Abs. 1 Nr. 1, 2 oder 3 des Arbeitsschutzgesetzes verantwortlichen Personen in Fragen des Arbeitsschutzes.
- (2) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die von ihm bestellten Fachkräfte für Arbeitssicherheit ihre Aufgaben erfüllen. Er hat sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen; insbesondere ist er verpflichtet, ihnen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, Hilfspersonal sowie Räume, Einrichtungen, Geräte und Mittel zur Verfügung zu stellen. Er hat sie über den Einsatz von Personen zu unterrichten, die mit einem befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt oder ihm zur Arbeitsleistung überlassen sind.
- (3) Der Arbeitgeber hat den Fachkräften für Arbeitssicherheit die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Fortbildung unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange zu

ermöglichen. Ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit als Arbeitnehmer eingestellt, so ist sie für die Zeit der Fortbildung unter Fortentrichtung der Arbeitsvergütung von der Arbeit freizustellen. Die Kosten der Fortbildung trägt der Arbeitgeber. Ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit nicht als Arbeitnehmer eingestellt, so ist sie für die Zeit der Fortbildung von der Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben freizustellen.

§ 6 Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen. Sie haben insbesondere

1. den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei
 - a) der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,
 - b) der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,
 - c) der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln,
 - d) der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung und in sonstigen Fragen der Ergonomie,
 - e) der Beurteilung der Arbeitsbedingungen,
2. die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel insbesondere vor der Inbetriebnahme und Arbeitsverfahren insbesondere vor ihrer Einführung sicherheitstechnisch zu überprüfen,
3. die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit
 - a) die Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken,
 - b) auf die Benutzung der Körperschutzmittel zu achten,
 - c) Ursachen von Arbeitsunfällen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Arbeitsunfälle vorzuschlagen,
4. darauf hinzuwirken, dass sich alle im Betrieb Beschäftigten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten, insbesondere sie über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren und bei der Schulung der Sicherheitsbeauftragten mitzuwirken.

§ 7 Anforderungen an Fachkräfte für Arbeitssicherheit

- (1) Der Arbeitgeber darf als Fachkräfte für Arbeitssicherheit nur Personen bestellen, die den nachstehenden Anforderungen genügen: Der Sicherheitsingenieur muss berechtigt sein, die Berufsbezeichnung Ingenieur zu führen und über die zur Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde verfügen. Der Sicherheitstechniker oder -meister muss über die zur Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde verfügen.
- (2) Die zuständige Behörde kann es im Einzelfall zulassen, dass an Stelle eines Sicherheitsingenieurs, der berechtigt ist, die Berufsbezeichnung Ingenieur zu führen, jemand bestellt

werden darf, der zur Erfüllung der sich aus § 6 ergebenden Aufgaben über entsprechende Fachkenntnisse verfügt.

§ 8 Unabhängigkeit bei der Anwendung der Fachkunde

- (1) Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind bei der Anwendung ihrer arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Fachkunde weisungsfrei. Sie dürfen wegen der Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben nicht benachteiligt werden. Betriebsärzte sind nur ihrem ärztlichen Gewissen unterworfen und haben die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht zu beachten.
- (2) Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder, wenn für einen Betrieb mehrere Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt sind, der leitende Betriebsarzt und die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit, unterstehen unmittelbar dem Leiter des Betriebs.
- (3) Können sich Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit über eine von ihnen vorgeschlagene arbeitsmedizinische oder sicherheitstechnische Maßnahme mit dem Leiter des Betriebs nicht verständigen, so können sie ihren Vorschlag unmittelbar dem Arbeitgeber und, wenn dieser eine juristische Person ist, dem zuständigen Mitglied des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs unterbreiten. Ist für einen Betrieb oder ein Unternehmen ein leitender Betriebsarzt oder eine leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt, steht diesen das Vorschlagsrecht nach Satz 1 zu. Lehnt der Arbeitgeber oder das zuständige Mitglied des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs den Vorschlag ab, so ist dies den Vorschlagenden schriftlich mitzuteilen und zu begründen; der Betriebsrat erhält eine Abschrift.

§ 9 Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

- (1) Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten.
- (2) Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben den Betriebsrat über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu unterrichten; sie haben ihm den Inhalt eines Vorschlags mitzuteilen, den sie nach § 8 Abs. 3 dem Arbeitgeber machen. Sie haben den Betriebsrat auf sein Verlangen in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten.
- (3) Die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind mit Zustimmung des Betriebsrats zu bestellen und abzurufen. Das gleiche gilt, wenn deren Aufgaben erweitert oder eingeschränkt werden sollen; im übrigen gilt § 87 in Verbindung mit § 76 des Betriebsverfassungsgesetzes. Vor der Verpflichtung oder Entpflichtung eines freiberuflich tätigen Arztes, einer freiberuflich tätigen Fachkraft für Arbeitssicherheit oder eines überbetrieblichen Dienstes ist der Betriebsrat zu hören.

§ 10 Zusammenarbeit der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zusammenzuarbeiten. Dazu gehört es insbesondere, gemeinsame Betriebsbegehungen vorzunehmen. Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit arbeiten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit den anderen im Betrieb für Angelegenheiten der technischen Sicherheit, des Gesundheits- und des Umweltschutzes beauftragten Personen zusammen.

§ 11 Arbeitsschutzausschuss

Soweit in einer sonstigen Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist, hat der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden; bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus:

- dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten,
- zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern,
- Betriebsärzten,
- Fachkräften für Arbeitssicherheit und
- Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch.

Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.

§ 12 Behördliche Anordnungen

- (1) Die zuständige Behörde kann im Einzelfall anordnen, welche Maßnahmen der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus diesem Gesetz und den die gesetzlichen Pflichten näher bestimmenden Rechtsverordnungen und Unfallverhütungsvorschriften ergebenden Pflichten, insbesondere hinsichtlich der Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit, zu treffen hat.
- (2) Die zuständige Behörde hat, bevor sie eine Anordnung trifft,
 1. den Arbeitgeber und den Betriebsrat zu hören und mit ihnen zu erörtern, welche Maßnahmen angebracht erscheinen und
 2. dem zuständigen Träger der gesetzlichen Unfallversicherung Gelegenheit zu geben, an der Erörterung mit dem Arbeitgeber teilzunehmen und zu der von der Behörde in Aussicht genommenen Anordnung Stellung zu nehmen.
- (3) Die zuständige Behörde hat dem Arbeitgeber zur Ausführung der Anordnung eine angemessene Frist zu setzen.
- (4) Die zuständige Behörde hat den Betriebsrat über eine gegenüber dem Arbeitgeber getroffene Anordnung schriftlich in Kenntnis zu setzen.

§ 13 Auskunfts- und Besichtigungsrechte

- (1) Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde auf deren Verlangen die zur Durchführung des Gesetzes erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Er kann die Auskunft auf solche Fragen verweigern, deren Beantwortung ihn selbst oder einen der in § 383 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozessordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr strafgerichtlicher Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten aussetzen würde.
- (2) Die Beauftragten der zuständigen Behörde sind berechtigt, die Arbeitsstätten während der üblichen Betriebs- und Arbeitszeit zu betreten und zu besichtigen; außerhalb dieser Zeit oder wenn sich die Arbeitsstätten in einer Wohnung befinden, dürfen sie nur zur Verhütung von dringenden Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung betreten und besichtigt werden. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt. *Fortsetzung siehe CD*

9.8 Erlass Arbeitsschutz

Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen

Erlass vom 15. Oktober 2009; I.2 – 651.220.020 - 5 -

Gült. Verz. Nr. 7200

I. Grundsatz

Das Vorschriften- und Regelwerk zum Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz gilt unmittelbar auch in der Schule. Die Umsetzung der daraus erforderlichen Maßnahmen ist ein Teil des Arbeitsfeldes Schule & Gesundheit gemäß dem Erlass von 2003 in der jeweils geltenden Fassung und erfolgt in Abstimmung mit dem Hessischen Ministerium des Innern und für Sport, dem Hessischen Sozialministerium, dem Hessischen Landkreistag, dem Hessischen Städtetag und der Unfallkasse Hessen.

2. Rechtliche Grundlagen

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und die darauf gestützten Rechtsgrundlagen sowie das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) gelten nur für Arbeitnehmer, also nicht für Schülerinnen und Schüler. Zu Arbeitnehmern in diesem Sinne gehören auch Beamtinnen und Beamte. Beide Gesetze finden daher auch in Schulen Anwendung.

Das Sozialgesetzbuch VII (SGB VII) findet nur Anwendung auf Personen, die gesetzlich unfallversichert sind. Dies sind in der Schule die angestellten Lehrkräfte, sonstige vom Land Hessen beschäftigte Angestellte an den Schulen, die Beschäftigten des Schulträgers, die Schülerinnen und Schüler sowie die ehrenamtlich an oder für die Schule Tätigen und Personen, die wie Beschäftigte für die Schule tätig werden.

Das Hessische Schulgesetz (Hessisches Schulgesetz in der Fassung vom 14. Juni 2005 (GVBl. I S. 442), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Juli 2009 (GVBl. I S. 265) – HSchG) regelt in den §§ 137 – 150 und in den §§ 151 – 165 den jeweiligen Personal- und Sachaufwand.

Daraus ergibt sich, dass im Schulbereich die Arbeitgeberpflichten des ArbSchG, sofern sie sich auf die Ausstattung beziehen, dem Schulträger und soweit sie organisatorisch oder verhaltensbezogen sind, dem Land zuzurechnen sind.

Die Schulträger und das Land Hessen tragen die Arbeitgeberpflichten jeweils für die eigenen Bediensteten. Das Land wird hierbei in der Schule durch die Schulleiterin oder den Schulleiter vertreten. Sie erfüllen im Sinne des ArbSchG die Funktion des Arbeitgebers und tragen für das Land die so genannte Arbeitgeberverantwortung.

Die Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten gemäß ASiG ist Aufgabe des Landes Hessen als Arbeitgeber bzw. Dienstherr für seine eigenen Bediensteten. Die Schulträger stellen Einsatzstunden der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte in dem Umfang bereit, in dem eigenes Personal betreut werden muss.

Für die in Ziffer 2 Abs. 2 genannten Personenkreise ist an den Schulen in Hessen die Unfallkasse Hessen zuständiger Träger der gesetzlichen Unfallversicherung gemäß SGB VII. Sie hat – neben der Beratung, Schulung und Information - auch die Aufgabe, die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu überwachen.

Die ihm gemäß §21 SGB VII obliegende Verantwortung für die Durchführung präventiver Maßnahmen überträgt das Land Hessen der Schulleiterin oder dem Schulleiter. Damit nimmt die Schulleiterin oder der Schulleiter im Rahmen der Zuständigkeit nach dem HSchG auch die Unternehmerfunktion für den inneren Schulbereich wahr.

3. Umsetzung an den Schulen, Zuständigkeiten und Aufgaben

3.1 Schulhoheitsträger/Land Hessen

In Zusammenarbeit mit dem Träger der gesetzlichen Unfallversicherung trifft das Land Hessen, vertreten durch das Hessische Kultusministerium, gemäß §21 Abs. 2 Satz 2 SGB VII Regelungen zur Durchführung von Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Eingeschlossen ist hier auch der Bereich der Ersten Hilfe. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen der Unfallkasse Hessen zu Fragen der Prävention, zur Sicherheitserziehung und zum Gesundheitsschutz liegt im dienstlichen Interesse.

3.2 Staatliche Schulämter

An den Staatlichen Schulämtern werden Arbeitsschutzausschüsse im Sinne des § 11 ASiG eingerichtet. Zudem ist im Rahmen der Aufsicht die Generalia Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz einzurichten.

Der Arbeitsschutzausschuss berät über alle Fragen des Arbeitsschutzes, der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes. Ziel der Arbeit ist es, zu einvernehmlichen Lösungen zu kommen. Er kann für das Staatliche Schulamt und/oder die Schulträger Vorschläge erarbeiten.

Der Vorsitz obliegt dem Generalisten Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz. Er oder sie ist für die Dokumentation der Arbeit verantwortlich.

Der Arbeitsschutzausschuss setzt sich aus folgenden Personen zusammen:

- Dezernentin oder Dezernent des Staatlichen Schulamts;
- Vertreterin oder Vertreter der jeweiligen Schulträger;
- zuständige Betriebsärztin oder zuständiger Betriebsarzt des arbeitsmedizinisch Dienstes;
- zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit;
- zwei Mitglieder des Gesamtpersonalrates der Lehrerinnen und Lehrer sowie
- ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung.

Der Arbeitsschutzausschuss lädt je nach Tagesordnung weitere Personen ein, wie Schulleiterinnen oder Schulleiter und Sicherheitsbeauftragte betroffener Schulen, Fachberaterinnen oder Fachberater für die Sicherheit im naturwissenschaftlichen Unterricht sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgender Institutionen:

Arbeitsschutzdezernate der Regierungspräsidien, Feuerwehr, Unfallkasse Hessen und Gesundheitsamt, Kreis- oder Stadtelternbeiräte sowie Kreis- oder Stadtschülerräte.

Der Arbeitsschutzausschuss tagt in der Regel vierteljährlich.

Schulen in freier Trägerschaft bilden eigene Arbeitsschutzausschüsse nach §11 ASiG.

Die Generalistin oder der Generalist ist u.a. mit folgenden Aufgaben betraut:

- Beratung und Unterstützung der Schulen in Fragen des Arbeitsschutzes, der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes;
- Beratung der schulfachlichen Aufsicht;
- Zusammenarbeit mit den Schulträgern;
- Zusammenarbeit mit der Unfallkasse Hessen;
- Zusammenarbeit mit dem arbeitsmedizinischen Dienst und den Fachkräften für Arbeitssicherheit;
- Zusammenarbeit mit dem Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer;
- Einrichtung und Leitung des Arbeitsschutzausschusses sowie die Qualifizierung von Schulleiterinnen und Schulleitern.

3.3 Schulträger

Für die Ausstattung und Instandhaltung der Arbeitsplätze der Lehrkräfte und die Schulplätze der Schülerinnen und Schüler ist der Schulträger zuständig. Der Schulträger bestellt für die Belange der Sicherheit an Gebäuden und Einrichtungen gemäß § 22 Abs. 1 SGB VII mindestens eine Sicherheitsbeauftragte oder einen Sicherheitsbeauftragten für die Schule.

3.4 Schulleiterinnen und Schulleiter

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).

Mangelhafte oder fehlende Ausstattungen, die zu Unfall- oder Gesundheitsgefahren führen können, sind dem Schulträger unverzüglich zu melden.

Im Einzelnen ergeben sich für die Schulleiterin oder den Schulleiter insbesondere die folgenden Aufgaben:

- Arbeitsbedingungen zu ermitteln, zu beurteilen und zu dokumentieren;
- Mängel an der Schulanlage oder der Einrichtung, die die Sicherheit des Schulbetriebs gefährden können, unverzüglich dem Schulträger anzuzeigen und auf ihre Beseitigung hinzuwirken. Bei erheblicher Gefährdung sofortige Maßnahmen zur Gefahrenabwehr zu veranlassen;
- geeignete Personen als Sicherheitsbeauftragte für den inneren Schulbereich unter Beteiligung des Personalrates zu bestellen;
- Lehrerinnen und Lehrer sowie Schülerinnen und Schüler regelmäßig zu informieren und ggf. zu unterweisen:
 - über die zur Aufrechterhaltung eines sicheren Schulbetriebes notwendigen Bestimmungen;
 - über bestehende Gefahren am Ausbildungs- und Arbeitsplatz;
 - bei baulichen oder organisatorischen Änderungen in der Schule sowie
 - über Fortbildungsangebote und Veröffentlichungen z. B. der gesetzlichen Unfallversicherung;
- Lehrerinnen und Lehrer in regelmäßigen Zeitabständen anzuhalten:
 - in Fachkonferenzen Themen des Arbeitsschutzes, des Gesundheitsschutzes und der Sicherheitserziehung zu behandeln;
 - im Unterricht die Möglichkeiten zur Erziehung der Schülerinnen und Schüler zu gesundheits- und sicherheitsbewusstem Denken und Handeln zu nutzen sowie
 - geeignete Bewegungsangebote zusätzlich zum Schulsport zu fördern;
- die Einhaltung der Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz zu überwachen;
- Unfälle dem Unfallversicherungsträger zu melden und dafür zu sorgen, dass in der Meldung der Unfallablauf korrekt und umfassend dargestellt wird sowie
- Unfälle und bekannt gewordene „Beinahe-Unfälle“ im Benehmen mit der oder dem Sicherheitsbeauftragten darauf zu prüfen, ob diese Anlass zu Präventionsmaßnahmen geben können.

Bei der Umsetzung dieser Aufgaben werden sie durch die bestellten Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit des Landes gemäß § 3 Abs. 1 und § 6 ASiG unterstützt und beraten.

3.5 Lehrkräfte

Alle Lehrkräfte haben u.a. die Aufgabe,

- Mängel, die eine Gefahr darstellen, unverzüglich zu melden,
- durch organisatorische Maßnahmen den Schutz der von ihnen betreuten Schülerinnen und Schüler sicherzustellen,
- sich in Erster Hilfe ausbilden zu lassen und an fachlich geeigneten Fortbildungen teilzunehmen,
- auch die Vorschriften und anderen Materialien der Unfallkasse Hessen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu nutzen und ggf. im Unterricht einzusetzen.

3.6 Personalvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen

3.6.1 Personalvertretungen

Den Personalvertretungen kommt nach § 62 Abs. 1 Nr. 2 Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG) die Aufgabe zu, darüber zu wachen, dass die geltenden Vorschriften umgesetzt werden. Zu diesem Zweck bestehen umfassende Informations- und Unterrichtspflichten für die Verantwortlichen.

Zudem bestehen umfangreiche Beteiligungsrechte der Personalräte im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, insbesondere aus § 74 Abs. 1 Nr. 6 und § 76 HPVG. Die Zusammenarbeit aller Beteiligten an den Schulen mit den Personalvertretungen ist daher zu fördern.

3.6.2 Schwerbehindertenvertretungen

Die Schwerbehindertenvertretungen sind rechtzeitig und umfassend über alle mit dem Arbeitsschutz zusammenhängenden Angelegenheiten zu unterrichten. Bei allen in diesem Erlass genannten Anlässen, welche die Beteiligung der Personalvertretungen vorsehen, ist die Schwerbehindertenvertretung anzuhören.

Im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist die Zusammenarbeit aller Beteiligten mit den Schwerbehindertenvertretungen zu fördern.

3.7 Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Die Arbeitgeberfunktion in Sinne des ASiG wird für die Lehrkräfte durch das Hessische Ministerium des Innern und für Sport wahrgenommen. Dieses bestellt gemäß § 2 Abs. 1 und § 5 Abs. 1 ASiG Betriebsmediziner und Fachkräfte für Arbeitssicherheit und überträgt die entsprechenden Aufgaben.

Der Schulträger stellt für sein eigenes Personal die entsprechenden Dienste bereit.

3.7.1 Betriebsärzte und -ärztinnen

Betriebsärzte und -ärztinnen haben insbesondere die Aufgabe: den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen z. B. in Fragen zur Gefährdungsbeurteilung zu beraten, die Beschäftigten zu untersuchen, arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten und die Durchführung des Arbeitsschutzes zu beobachten.

3.7.2 Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben insbesondere die Aufgabe den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen z. B. in Fragen zur Gefährdungsbeurteilung zu beraten, Betriebseinrichtungen sicherheitstechnisch zu überprüfen und die Durchführung des Arbeitsschutzes zu beobachten.

3.8 Sicherheitsbeauftragte

Gemäß § 22 SGB VII sind auch in Schulen Sicherheitsbeauftragte zu bestellen. (Näheres hierzu siehe „Sicherheit in der Schule“, GUV-SI 8064, regelwerk.unfallkassen.de) Den Sicherheitsbeauftragten ist die Teilnahme an den Aus- und Fortbildungsveranstaltungen der Unfallkasse Hessen zu ermöglichen. Sie sind für deren Dauer freizustellen.

3.8.1 Sicherheitsbeauftragte für den äußeren Schulbereich

Für die Belange der Sicherheit an Gebäuden und Einrichtungen werden vom Schulträger Sicherheitsbeauftragte für die Schulen bestellt. Dies sind in der Regel die Schulhausverwalter. Ihre Aufgabe ist insbesondere, die Schulleiterin oder den Schulleiter über alle wichtigen sicherheitsrelevanten Aspekte in ihrem Zuständigkeitsbereich zu informieren.

3.8.2 Sicherheitsbeauftragte für den inneren Schulbereich

Die Unfallverhütung als Teil des Erziehungsauftrages der Schule erfordert die Bestellung mindestens einer Lehrkraft als Sicherheitsbeauftragte oder als Sicherheitsbeauftragten für die inneren Angelegenheiten der Schule.

4. Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) und ihre Dokumentation

Gemäß § 5 ArbSchG hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Ziel ist das Ingangsetzen eines dynamischen Prozesses, der zu fortlaufenden Verbesserungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen führt.

Die Gefährdungsbeurteilung und deren Dokumentation sowie entsprechende Fortschreibungen sind Aufgabe der verantwortlichen Schulleiterinnen und Schulleiter.

Die daraufhin zu treffenden Maßnahmen sind mit dem Schulträger und ggf. mit den Staatlichen Schulämtern abzustimmen.

Die Schulleiterin oder der Schulleiter kann sich bei diesen Aufgaben auch durch geeignete Lehrkräfte unterstützen lassen.

Bei der Gefährdungsbeurteilung und bei der Planung und Durchführung von Schutzmaßnahmen sind eventuelle Gefährdungen von Schülerinnen und Schülern sowie von Besuchern der Schule einzubeziehen (§ 15 ArbSchG).

Die Gefährdungsbeurteilung ist auf der Grundlage der gültigen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften durchzuführen. Sie sollen durch die notwendigen Maßnahmen zur Beseitigung oder Minimierung der Gefährdung ergänzt werden sowie durch Hinweise darauf, wer für die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen zuständig ist und in welchem Zeitraum die Beseitigung notwendig ist.

Die Gefährdungsbeurteilung und die daraufhin getroffenen Maßnahmen sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung sind schriftlich zu dokumentieren (§ 6 ArbSchG). Hilfestellung geben Checklisten, wie sie z. B. von der Kultusministerkonferenz und den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung zur Verfügung gestellt werden.

Ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung Sicherheitsdefizite oder Gesundheitsgefahren, welche die Ausstattung und Einrichtung der Schulanlagen betreffen, hat der Schulträger auf der Basis der gesetzlichen Vorgaben die Mängel zu beseitigen.

Ergebnisse und Maßnahmen können in den Arbeitsschutzausschüssen beraten werden.

5. Erste Hilfe

Damit bei allen schulischen Veranstaltungen Ersthelfer anwesend sind, sollen alle Lehrkräfte in Erster Hilfe ausgebildet sein. Insbesondere die Lehrkräfte, die naturwissenschaftliche Fächer, Kunst, Werken, Hauswirtschaft oder im Werkstattunterricht unterrichten, sollen regelmäßig fortgebildet werden. Die Lehrkräfte, die das Fach Sport unterrichten, müssen über eine aktuelle Ausbildung in Erster Hilfe verfügen.

Die Lehrgänge werden von den Rettungsdienstorganisationen oder anderen anerkannten Stellen durchgeführt und können von den Schulen selbst organisiert werden. Schulübergreifende Lehrgänge werden über die Staatlichen Schulämter angeboten.

Die Unfallkasse Hessen übernimmt in einem mit dem Hessischen Kultusministerium vereinbarten Umfang Kosten der Aus- und Fortbildungen.

6. Vorschriften und ergänzende Hinweise

Auf die für den Schulbereich in Frage kommenden Vorschriften zu den Themen Arbeitsschutz, Sicherheit und Unfallverhütung kann über die Internetseiten des Hessischen Kultusministeriums sowie den Seiten von Schule & Gesundheit zugegriffen werden.

www.hkm.hessen.de

www.schuleundgesundheit.hessen.de

Dieser Erlass tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Wiesbaden, den 15. Oktober 2009

Hessisches Kultusministerium

I.2 – 651.220.020 - 5 -

9.9 Arbeitsstättenverordnung in Auszügen

§ 3

Allgemeine Anforderungen

(1) Der Arbeitgeber hat

- die Arbeitsstätte nach dieser Verordnung, den sonst geltenden Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften und nach den allgemein anerkannten sicherheitstechnischen, arbeitsmedizinischen und hygienischen Regeln sowie den sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen einzurichten und zu betreiben,
- den in der Arbeitsstätte beschäftigten Arbeitnehmern die Räume und Einrichtungen zur Verfügung zu stellen, die in dieser Verordnung vorgeschrieben sind.
- Soweit in anderen Rechtsvorschriften, insbesondere dem Bauordnungsrecht der Länder, Anforderungen gestellt werden, bleiben diese Vorschriften unberührt.

§ 3a

Nichtraucherschutz

- (1) Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nichtrauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind.
- (2) In Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 nur insoweit zu treffen, als die Natur des Betriebs und die Art der Beschäftigung es zulassen.

§ 5

Lüftung

In Arbeitsräumen muss unter Berücksichtigung der angewandten Arbeitsverfahren und der körperlichen Beanspruchung der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein. Wird für die nach Satz 1 erforderliche Atemluft durch eine Lüftungstechnische Anlage (Lüftungsanlagen, Klimaanlage) gesorgt, muss diese jederzeit funktionsfähig sein. Eine Störung an Lüftungstechnischen Anlagen muss der für den Betrieb der Anlage zuständigen Person durch eine selbsttätig wirkende Warneinrichtung angezeigt werden können.

§ 6

Raumtemperaturen

- (1) In Arbeitsräumen muss während der Arbeitszeit eine unter Berücksichtigung der Arbeitsverfahren und der körperlichen Beanspruchung der Arbeitnehmer gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur vorhanden sein. Satz 1 gilt auch für Bereiche von Arbeitsplätzen in Lager-, Maschinen- und Nebenräumen.
- (2) Es muss sichergestellt sein, dass die Arbeitnehmer durch Heizeinrichtungen keinen unzuträglichen Temperaturverhältnissen ausgesetzt sind.
- (3) In Pausen-, Bereitschafts-, Liege-, Sanitär- und Sanitätsräumen muss mindestens eine Raumtemperatur von 21° C erreichbar sein.
- (4) Bereiche von Arbeitsplätzen, die unter starker Hitzeeinwirkung stehen, müssen im Rahmen des betrieblich Möglichen auf eine zuträgliche Temperatur gekühlt werden.

§ 7

Beleuchtung

- (1) Arbeits-, Pausen-, Bereitschafts-, Liege- und Sanitätsräume müssen eine Sichtverbindung nach außen haben. Dies gilt nicht für Arbeitsräume, bei denen betriebstechnische Gründe eine Sichtverbindung nicht zulassen,
- (3) Beleuchtungseinrichtungen in Arbeitsräumen und Verkehrswegen sind so anzuordnen und auszulegen, dass sich aus der Art der Beleuchtung keine Unfall- oder Gesundheitsgefahren für die Arbeitnehmer ergeben können. Die Beleuchtung muss sich nach der Art der Sehaufgabe richten. Die Stärke der Allgemeinbeleuchtung muss mindestens 15 Lux betragen.

§ 9

Fenster, Oberlichter

- (1) Fensterflügel dürfen in geöffnetem Zustand die Arbeitnehmer am Arbeitsplatz in ihrer Bewegungsfreiheit nicht behindern und die erforderliche Mindestbreite der Verkehrswege nicht einengen.
- (2) Fenster und Oberlichter müssen so beschaffen oder mit Einrichtungen versehen sein, dass die Räume gegen unmittelbare Sonneneinstrahlung abgeschirmt werden können.

§ 14

Schutz gegen Gase, Dämpfe, Nebel, Stäube

Soweit in Arbeitsräumen das Auftreten von Gasen, Dämpfen, Nebeln oder Stäuben in unzuträglicher Menge oder Konzentration nicht verhindert werden kann, sind diese an ihrer Entstehungsstelle abzusaugen und zu beseitigen. Sind Störungen an Absaugeeinrichtungen nicht ohne weiteres erkennbar, so müssen die betroffenen Arbeitnehmer durch eine selbsttätig

wirkende Warneinrichtung auf die Störung hingewiesen werden. Es müssen ferner Vorkehrungen getroffen sein, durch die die Arbeitnehmer im Falle einer Störung an Absaugeinrichtungen gegen Gesundheitsgefahren geschützt sind.

§ 15

Schutz gegen Lärm

- (1) In Arbeitsräumen ist der Schallpegel so niedrig zu halten, wie es nach der Art des Betriebes möglich ist. Der Beurteilungspegel am Arbeitsplatz in Arbeitsräumen darf auch unter Berücksichtigung der von außen einwirkenden Geräusche höchstens betragen:
 - bei überwiegend geistigen Tätigkeiten 55 dB (A),
 - bei einfachen oder überwiegend mechanisierten Bürotätigkeiten und vergleichbaren Tätigkeiten 70 dB (A),
 - bei allen sonstigen Tätigkeiten 85 dB (A); soweit dieser Beurteilungspegel nach der betrieblich möglichen Lärminderung zumutbarerweise nicht einzuhalten ist, darf er bis zu 5 dB (A) überschritten werden.
- (2) In Pausen-, Bereitschafts-, Liege- und Sanitätsräumen darf der Beurteilungspegel höchstens 55 dB (A) betragen. Bei der Festlegung des Beurteilungspegels sind nur die Geräusche der Betriebseinrichtungen in den Räumen und die von außen auf die Räume einwirkenden Geräusche zu berücksichtigen.

§ 19

Zusätzliche Anforderungen an Rettungswege

Anordnung, Abmessung und Ausführung der Rettungswege müssen sich nach der Nutzung, Einrichtung und Grundfläche der Räume sowie nach der Zahl der in den Räumen üblicherweise anwesenden Personen richten. Rettungswege müssen als solche gekennzeichnet sein und auf möglichst kurzem Weg ins Freie oder in einen gesicherten Bereich führen. Bei Gefahr muss sichergestellt sein, dass die Arbeitnehmer die Räume schnell verlassen und von außen schnell gerettet werden können.

§ 23

Raumabmessungen, Luftraum

- (1) Arbeitsräume müssen eine Grundfläche von mindestens 8,00 m² haben.
- (2) Räume dürfen als Arbeitsräume nur genutzt werden, wenn die lichte Höhe
 - bei einer Grundfläche von nicht mehr als 50m² mindestens 2,50 m,
 - bei einer Grundfläche von mehr als 50 m² mindestens 2,75 m,
 - bei einer Grundfläche von mehr als 100 m² mindestens 3,00 m,
 - bei einer Grundfläche von mehr als 2 000 m² mindestens 3,25 m beträgt.

Bei Räumen mit Schrägdecken darf die lichte Höhe im Bereich von Arbeitsplätzen und Verkehrswegen an keiner Stelle 2,50 m unterschreiten.

- (3) Die in Absatz 2 genannten Maße können bei Verkaufsräumen, Büroräumen und anderen Arbeitsräumen, in denen überwiegend leichte oder sitzende Tätigkeit ausgeübt wird, oder aus zwingenden baulichen Gründen um 0,25 m herabgesetzt werden, wenn hiergegen keine gesundheitlichen Bedenken bestehen. Die lichte Höhe darf nicht weniger als 2,50 m betragen .
- (4) In Arbeitsräumen muss für jeden ständig anwesenden Arbeitnehmer als Mindestluftraum 12 m³ bei überwiegend sitzender Tätigkeit, ...

§ 24

Bewegungsfläche am Arbeitsplatz

- (1) Die freie unverstellte Fläche am Arbeitsplatz muss so bemessen sein, dass sich die Arbeitnehmer bei ihrer Tätigkeit unbehindert bewegen können. Für jeden Arbeitnehmer muss an seinem Arbeitsplatz mindestens eine freie Bewegungsfläche von 1,50 m² zur Verfügung stehen. Die freie Bewegungsfläche soll an keiner Stelle weniger als 1,00 m breit sein.
- (2) Kann aus betrieblichen Gründen an bestimmten Arbeitsplätzen eine freie Bewegungsfläche von 1,50 m² nicht eingehalten werden, muss dem Arbeitnehmer in der Nähe des Arbeitsplatzes mindestens eine gleich große Bewegungsfläche zur Verfügung stehen.



§ 54

Reinhaltung der Arbeitsstätte

Arbeitsstätten müssen den hygienischen Erfordernissen entsprechend gereinigt werden. Verunreinigungen und Ablagerungen, die zu Gefahren führen können, müssen unverzüglich beseitigt werden.

§ 55

Flucht- und Rettungsplan

Der Arbeitgeber hat für die Arbeitsstätte einen Flucht- und Rettungsplan aufzustellen, wenn Lage, Ausdehnung und Art der Nutzung der Arbeitsstätte dies erfordern. Der Flucht und Rettungsplan ist an geeigneter Stelle in der Arbeitsstätte auszulegen oder auszuhängen. In angemessenen Zeitabständen ist entsprechend dem Plan zu üben, wie sich die Arbeitnehmer im Gefahr- oder Katastrophenfall in Sicherheit bringen oder gerettet werden können.

Kompletter Text auf CD

9.10 SGB IX, Betriebliches Eingliederungsmanagement:

Auszug aus dem Sozialgesetzbuch IX

§ 84 Prävention

- (1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

- (2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

9.11 Internet-Adressen

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: [*www.baua.de*](http://www.baua.de)

Kultusministerium Niedersachsen: [*www.arbeitsschutz.nibis.de*](http://www.arbeitsschutz.nibis.de)

Umfassende Informationen zum Arbeitsschutz: [*www.ergo-online.de*](http://www.ergo-online.de)

Unfallverhütungsvorschriften/Regelwerke: [*regelwerk.unfallkassen.de/regelwerk/index.jsp*](http://regelwerk.unfallkassen.de/regelwerk/index.jsp)

Unfallkasse Hessen: [*www.ukh.de*](http://www.ukh.de)

Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, angesiedelt beim RP Darmstadt:
[*www.rp-darmstadt.hessen.de*](http://www.rp-darmstadt.hessen.de)

GEW Darmstadt zu Lärmschutz: [*www.fluesterndesklassenzimmer.de/index.html*](http://www.fluesterndesklassenzimmer.de/index.html)

Home/Akustik/Akustik in Bildungsstätten: [*www.ecophon.de*](http://www.ecophon.de)

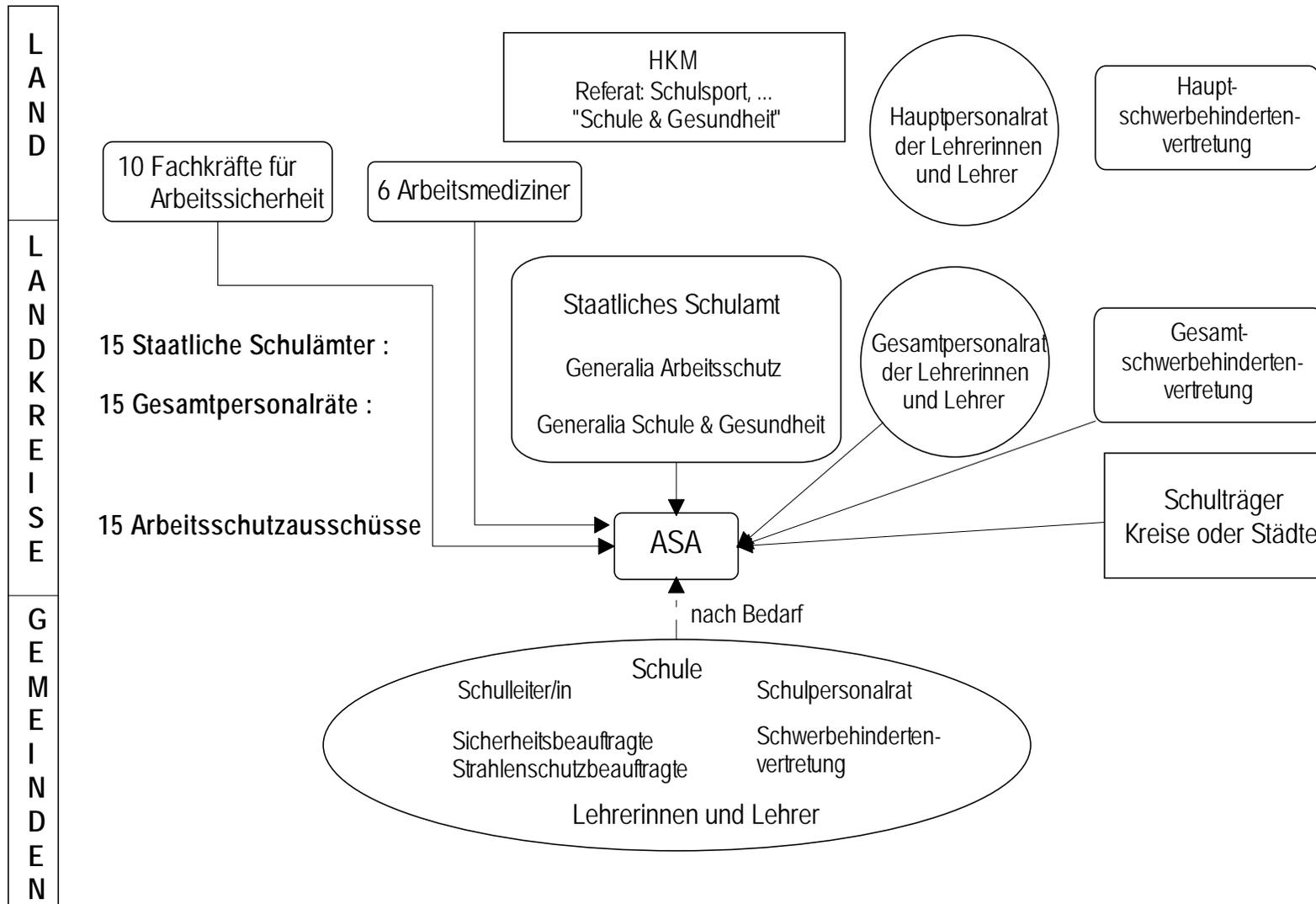
Medical Airport Service (Betriebsärztlicher Dienst und Fachkräfte für Arbeitssicherheit:
[*www.medical-gmbh.de*](http://www.medical-gmbh.de)

Mobbing: [*www.inqa.de/Inqa/Navigation/Themen/mobbing.html*](http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Themen/mobbing.html)
[*www.uni-giessen.de/Personalrat/mobbing.htm*](http://www.uni-giessen.de/Personalrat/mobbing.htm)

Beratung: [*www.ipsm-ev.de*](http://www.ipsm-ev.de)

9.12 Organisationsstruktur für Arbeits- und Gesundheitsschutz (HKM)

Hessen : Organisationsstruktur für Arbeits- und Gesundheitsschutz - Bereich Kultus



9.13 Inhaltsverzeichnis der CD

Allgemeine Rechtsgrundlagen

- Arbeitsschutzgesetz „**Juris_ArbSchG.pdf**“
- Arbeitssicherheitsgesetz „**Juris_ASiG.pdf**“
- Erlass Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen „**ArbSch-Sich-Gesundh_2009-10-15.pdf**“
- Unfallversicherung für angestellte Lehrkräfte: Sozialgesetzbuch VII „**Juris_SGB VII.pdf**“

Allgemeine Unterlagen zu Prävention und Gesundheit

- Arbeitsmedizinische Vorsorge „**Arbmed-Vorsorge_GUV_A4.pdf**“
- Grundsätze der Prävention „**Grundsätze d Prävention_GUV-V A1.pdf**“
- Prof. Kothe: Gutachten: Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schulen „**Gutachten Arbeitsschutz-Schule2007.pdf**“

Materialien für Begehungen

- Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen an Lehrerarbeitsplätzen „**BelastungLehrArbPl_GUV-18760.pdf**“
- Richtlinien zur Sicherheit im Unterricht „**RiSU_GUV-SI-8070**“
- Schulen „**Schulen_GUV-V S1.pdf**“
- Arbeitsstättenverordnung „**Juris-ArbStättV.pdf**“
- Bildschirmarbeitsplatzverordnung „**BiArbPIVO.doc**“

Erhebung Psychische Belastungen

- Fragebogen Psychische Belastungen „**FrankfurtFragebogen.doc**“
- Kollegiumsbrief zur Vorbereitung des Fragebogens Psychische Belastungen „**Vorspann**“

Betriebsärztlicher Dienst und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (MAS), Arbeitsschutzausschüsse in den Schulämtern

- Liste der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Stand Mai 2010) „**Sicherheitsfachkräfte der Medical Airport Service GmbH.doc**“
- Liste der zuständigen Betriebsärztinnen/-ärzte der Medical Airport Service GmbH (Stand Februar 2009) „**BetriebsaerztInnen Medical Airport_2009-02.pdf**“
- Häufig gestellte Fragen an den Betriebsärztlichen Dienst „**MAS-FAQ.doc**“
- GEW-GPRLM-Mitglieder in den Arbeitsschutzausschüssen (Stand Januar 2010) „**ASA-GPRLM-2010.doc**“

Frische Luft

- Leitfaden für die Innenraumlufthygiene in Schulgebäuden
„**Innenraumbelüftung Schulgebäude.pdf**“
- Frische Luft für frisches Denken „**Frische_Luft_UKHessen-2008-12-03.pdf**“
- Beleuchtung und Raumklima in Unterrichtsräumen (Merkblatt aus Niedersachsen)
„**Beleuchtung und Raumklima.pdf**“

Lärm

- GEW Nordrhein-Westfalen: Jetzt reicht's mit dem Lärm
NRW-Hft_Laerminfo_09-03-03.pdf“
- Lärmschutzverordnung „**LärmVibrationsArbSchVO.pdf**“
- Lärm „**LärmGUV-V B3.pdf**“

Dienstvereinbarungen

- Mobbing (StaatlSchAFFM - GPRLL FFM) „**DVMobbing2009.doc**“
- Sucht (StaatlSchAFFM - GPRLL FFM) „**DVSucht2009.pdf**“

Schwerbehinderung und Langzeiterkrankung

- Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung - Integrationsrichtlinien „**Integrationsrichtl-HMdl-08.pdf**“
- Integrationsvereinbarung nach § 83 des Sozialgesetzbuches IX
„**Integrationsvereinb-Endfass.pdf**“
- § 84 des Sozialgesetzbuches (Wiedereingliederung Langzeitkranker) „**SGB IX_84.doc**“
- Verfügung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement StaatlSchAFFM „**BEM.pdf**“

Vorschriften und Informationen zur Gesundheit schwangerer Frauen

- Mutterschutzgesetz (Broschüre des Bundesfamilienministeriums)
„**MutterschutzgesetzBrosch.pdf**“
- Erlass zum Mutterschutz „**Erlass-Mutterschutz_09-12-15.pdf**“
- Einsatz von schwangeren Lehrerinnen im Sportunterricht „**Sport-Schwanger-2009.pdf**“

Sonstiges

- Regeln für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen im Unterricht „**Biostoff-Unterricht.pdf**“
- Rechtsfragen bei Erster-Hilfe-Leistung durch Ersthelfer „**Erste-Hilfe_GUV-18512.pdf**“
- Überlastungsanzeige „**Überlastungsanzeige.doc**“

GEW Hessen
Postfach 17 03 16
60077 Frankfurt
Tel.: 069 97 12 93 0
Fax: 069 97 12 93 93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

Redaktion: Marianne Friemelt, Wolfgang Schwanz
Satz und Layout: Inge Weber, GEW Hessen
Karikaturen: Thomas Pläßmann
Druck: Druckkollektiv Giessen