

*Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Baden-Württemberg*

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Leitfaden zur Einstiegsphase

*Arbeitsbedingungen verbessern -
gesund bleiben !*



*„Gesundheit ist ein Zustand
vollkommenen körperlichen,
psychischen und sozialen
Wohlbefindens und nicht allein
das Fehlen von Krankheit“ (WHO)*

Herausgeber:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Baden-Württemberg
Lazarettstr. 10
70182 Stuttgart
Tel: 0711 - 21030-0, Fax: 0711 - 21030-45
land@bawue.gew.de
(Bestelladresse)

Redaktion: Margit Stolz-Vahle, Barbara Haas
Layout und Satz: Margit Stolz-Vahle
Druck: Weinmann
Auflage: 4500
Stuttgart, November 2001

Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

endlich nach fünfjährigem politischen Druck auf die Landesregierung und die Kultusbehörde beginnt im Schuljahr 2001/02 in allen Schularten die Einstiegsphase zur Umsetzung eines Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

An 10% der Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen und Schulkindergärten sowie an ca. 25 Schulen, die eine Teilnahme an der Probephase beantragt, bzw. an denen Lehrkräfte Anträge auf arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung gestellt haben, werden Gefährdungsbeurteilungen erstellt, die Belastungen analysiert und bewertet, dokumentiert und evaluiert. Daraus werden Maßnahmen und Schutzziele abgeleitet. Ab dem Schuljahr 2002/03 werden dann alle Schulen und Schulkindergärten einbezogen.

Dies gilt auch für 30% der Gymnasien des Landes. Eine zentrale Auswertung steht vor der Festlegung der Maßnahmen und Schutzziele.

15% der Beruflichen Schulen nehmen an der Pilotphase vom 1. 1. 2002 – 31. 12. 2002 teil. Spätestens mit dem Schuljahr 2003/04 gibt es Gefährdungsbeurteilungen an allen beruflichen Schulen.

Die Gefährdungsbeurteilungen an den Schulen werden von erfahrenen und speziell geschulten Fachärzten und Fachärztinnen für Arbeitssicherheit mittels Fragebögen und Interviews durchgeführt. Damit werden die Schulleitungen entlastet, die grundsätzlich für die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zuständig sind.

Die GEW hat in den vergangenen Jahren wesentlich dazu beigetragen, dass Baden-Württemberg als erstes Bundesland mit der Umsetzung des 1996 erlassenen Gesetzes auf der Grundlage einer Verwaltungsvorschrift und Dienstvereinbarungen mit den schulischen Hauptpersonalräten beginnt.

Mit diesem „Leitfaden zum Arbeits- und Gesundheitsschutz“ will die GEW informieren und stellt ihn daher allen Kolleginnen und Kollegen, insbesondere den Vertrauensleuten an für die Einstiegsphase ausgewählten Schulen und Schulkindergärten, den Schulleitungen und Leitungen der Schulkindergärten, den Mitgliedern in Gesundheitszirkeln, den Personalrätinnen und -räten in den Arbeitsschutzausschüssen, den Frauenvertreterinnen / Ansprechpartnerinnen und interessierten Lehrerinnen und Lehrern als Grundlagen und mit Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung. Wir werden diesen jetzt aktuellen Leitfaden im Laufe der Einstiegsphase durch weitere „GEW-Gesundheitsschutz-Infos“ ergänzen.

Die Umsetzung eines wirkungsvollen Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit Maßnahmen und Schutzziele erfordert die Mitarbeit der befragten Kolleginnen und Kollegen, d.h. der gesamten Kollegien und der Schulleitungen, die oft selbst wissen, wie Krankmachendes am Arbeitsplatz reduziert werden könnte. Das Ministerium stellt allerdings dafür keine zusätzliche Zeit zur Verfügung. Es kann nicht sein, dass Schulleitungen und Mitglieder von Gesundheitszirkeln sowie Personalratsmitglieder in Arbeitsschutzausschüssen diese wichtige Aufgabe ohne Anrechnungsstunden erfüllen. Für unsere Gesundheitsförderung und Gesunderhaltung brauchen wir Zeit! Sie kommt der Qualität unserer Arbeit zu gute! Die GEW wird sich dafür einsetzen!

Rainer Dahlem
Landesvorsitzender
GEW-Baden-Württemberg

Barbara Haas
stellvertretende Vorsitzende
GEW-Baden-Württemberg

Inhaltsübersicht

1 **Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen und Schulkindergärten**

- 1.1 Ein Erfolg der GEW 6
- 1.2 Notwendigkeit eines Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem (AGMS).....7

2 **Rechtliche Grundlagen in Baden-Württemberg**

- 2.1 Verwaltungsvorschrift zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen und Schulkindergärten.8
- 2.2 Dienstvereinbarung Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen 10
- 2.3 Dienstvereinbarung Gymnasium..... 12
- 2.4 Dienstvereinbarung Berufliche Schulen..... 15
- 2.5 Einsatzzeiten und Betriebsartengruppen nach Unfallverhütungsvorschrift GUV 0.5..... 17
- 2.6 Zuständigkeiten der Unfallkassen und der Gewerbeaufsichtsämter..... 19

3 **Umsetzungsschritte**

- 3.1 Gefährdungserhebung und –beurteilung20
- 3.2 Bewertung und Dokumentation der Ergebnisse.....21
- 3.3 Maßnahmen und Schutzziele.....21
- 3.4 Evaluierung22
- 3.5 Betriebsarzt beim KM und betriebärztliche Dienste bei den Oberschulämtern.....22
- 3.6 Fachkräfte für Arbeitssicherheit.....22
- 3.7 Ansprechpartner/innen für Arbeitsschutz.....23
- 3.8 Arbeitsschutzausschüsse: Zusammensetzung und Aufgaben.....23
- 3.9 Gesundheitszirkel an den Schulen24
- 3.10 Fortbildungsmaßnahmen für alle am Arbeits- und Gesundheitsschutz beteiligten Personen24
- 3.11 Arbeitsschutz und Schulentwicklung25

4 **Handlungsmöglichkeiten (mit Verweis auf Fundstellen)**

- 4.1 für Personalräte und Mitglieder in Arbeitsschutzausschüssen25

4.2	<i>für Vertrauensleute an den ausgewählten Schulen</i>	26
4.3	<i>für Frauenvertreterinnen und Ansprechpartnerinnen an den ausgewählten Schulen</i>	27
4.4	<i>für Schulleitungen und Leitungen von Schulkindergärten</i>	28
4.5	<i>für Lehrerinnen und Lehrer</i>	28

5 Angebote der GEW:

5.1	<i>Gesundheitstage</i>	29
5.2	<i>Seminare zum Umgang mit Belastung</i>	29
5.3	<i>Vertrauensleuteschulungen</i>	30
5.4	<i>Personalräteschulungen</i>	30
5.5	<i>Schulung der Frauenvertreterinnen und Ansprechpartnerinnen</i>	30
5.6	<i>Adressen der Zuständigen in den Bezirken und Fachgruppen</i>	31

6 Gesunderhaltung und Umgang mit Sucht

6.1	<i>Dienstvereinbarung Sucht</i>	32
6.2	<i>Handlungsnotwendigkeiten</i>	36
6.3	<i>Handlungsmöglichkeiten für den Kollegenkreis und für Betroffene (SuchthelferInnen, AA etc.)</i> 36	

7 Adressen externer Sachverstand, incl. Internetadressen

7.1	<i>zum Arbeits- und Gesundheitsschutz</i>	37
7.2	<i>zu Sucht</i>	38

8 Anhang - Weitere Rechtsgrundlagen

8.1	<i>Arbeitsschutzgesetz</i>	39
8.2	<i>Arbeitssicherheitsgesetz</i>	45
8.3	<i>EG-Richtlinie</i>	49
8.4	<i>weitere Fundstellen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz</i>	49
8.5	<i>Literaturempfehlungen</i>	50

1 Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen und Schulkindergärten

1.1. Ein Erfolg der GEW

Bereits 1996 hat der Bundesgesetzgeber das Arbeitsschutzgesetz erlassen. Erst Anfang des Jahres 2001 wurde im Schulbereich des Landes Baden-Württemberg mit der Umsetzung begonnen – eine lange Zeit. Noch länger wäre sie geworden, wenn die GEW nicht immer wieder Konzepte für den Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Schulen und Schulkindergärten gefordert und die Hauptpersonalräte bei allen Initiativen und Schritten unterstützt hätte.

Im Oktober 1996 stellte der HPR GHRS den ersten Antrag auf Umsetzung, den das Kultusministerium zögerlich bearbeitete unter Hinweis auf fehlende Regelungen für den Beamtenbereich und Zuständigkeit des Sozialministeriums. Erst 1998 wurde dem Personalrat sein Mitbestimmungsrecht zugestanden. Ende dieses Jahres musste das Ministerium erklären, dass auch an Schulen und Schulkindergärten Gefährdungsbeurteilungen zu erstellen sind.

Seit 1997 führte die GEW Tagungen, Personalrätekonferenzen und –schulungen durch, führte Gespräche mit dem Ministerium, informierte die Öffentlichkeit über die Presse und initiierte Landtagsanfragen. Im Juni 1998 referierte auf einer solchen Tagung Prof. Dr. Bernd Rudow, Arbeitswissenschaftler. Seine Auflistung der Belastungen am Arbeitsplatz von Lehrerinnen und Lehrern berücksichtigte insbesondere die psychischen Belastungen. Bereits in seinem ersten Vortrag stellte er mögliche Präventionsmaßnahmen vor. Das danach von der GEW bei Rudow in Auftrag gegebene Gutachten „Der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Lehrerberuf – Gefährdungsbeurteilungen der Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern“, das 1999 mit Unterstützung der Max-Träger Stiftung erschien, trug dazu bei, das Kultusministerium unter Druck zu setzen (ausführlicher Hinweis siehe Seite 51). Mit seiner Prüfliste zu den verschiedenen Belastungen im Lehrerberuf setzte Rudow in seinem Gutachten Maßstäbe.

Die Reaktion des Kultusministeriums zog sich bis Anfang des Jahres 2000. Zu diesem Zeitpunkt legte das KM den Hauptpersonalräten die erste Fassung einer Verwaltungsvorschrift vor, die in einem intensiven Beteiligungsverfahren der Personalräte zu dem heute vorliegenden und in den folgenden Kapiteln dargestellten Ergebnis führte.

Zwischenzeitlich konnten zwei Forderungen der GEW bereits auf den Weg gebracht werden:

- Beschäftigte an Sonderschulen für Geistig- oder Körperbehinderte können sich freiwillig einer Hepatitis A und B-Impfung unterziehen, ebenso Lehrkräfte anderer Schulen, die eine Gefährdung nachweisen können.
- Die Leitstelle betriebsärztlicher Dienst beim Kultusministerium wird geschaffen und am 1. Mai 2001 mit dem Betriebsarzt Dr. Bernd Lindemeier besetzt.

In „Kultus und Unterricht (K.u.U.)“ Juni 2001 konnten nach langwierigen Beteiligungsverfahren die Verwaltungsvorschrift und als erstes die Dienstvereinbarung für den Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulbereich veröffentlicht werden. Es folgten die Dienstvereinbarungen für die Gymnasien und die Beruflichen Schulen. Im Schulbereich gibt es bis zur jetzt anlaufenden Einstiegsphase keine Gefährdungsbeurteilungen des Arbeitsplatzes, geschweige denn die Anerkennung berufsspezifischer Krankheiten oder Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Gesunderhaltung. In den Medien wird der Lehrerberuf inzwischen als Stressberuf beschrieben und die Literatur über die Belastungen der Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern wächst ständig. Doch auch die Tatsache, dass die Arbeitsbedingungen von Lehrerinnen und Lehrern das Bildungswesen beschädigen, motiviert die GEW, die Umsetzung eines wirkungsvollen Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu fordern.

Lehrerinnen und Lehrer nehmen weiterhin bei den vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit den größten Anteil im Beamtenbereich ein. Das Durchschnittsalter lag 2000 immer noch bei ca. 57 Jahren. 52% der im Jahr 2000 pensionierten Lehrkräfte waren dienstunfähig und nur 13 % erreichten die gesetzliche Altergrenze.

Die Entwicklung der Arbeitsbedingungen von Lehrerinnen und Lehrern waren in den letzten Jahren begleitet von vielen Maßnahmen der politisch Verantwortlichen, die die Belastungen erhöhten:

- Kürzung der Altersermäßigung und Einschränkung der Schwerbehindertenermäßigung;
- Kürzung der „Poolstunden“
- Vorgriffstunde und Deputatserhöhung für Lehrkräfte am Gymnasien und Berufl. Schulen
- Verweigerung der Altersteilzeit Beamtinnen und Beamte (außer Schwerbehinderte)
- Einführung der Teildienstfähigkeit
- Klassenauffülleffekt und damit Verdichtung der Arbeit
- Schulpolitische Reformen ohne zusätzliche Zeit
- Verlagerung von Aufgaben in die Schule ohne Anhebung der Anrechnungen für Schulleitungsaufgaben

1.2. Notwendigkeit eines Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem (AGMS)

Die restriktiven Maßnahmen der letzten Jahren haben nicht dazu geführt, dass Krankheiten abgebaut und Arbeitszufriedenheit erhöht wurden. Kolleginnen und Kollegen berichten immer mehr von erhöhtem Druck und negativ erlebter Belastung. Eine Studie der Potsdamer Universität belegt, dass 30% der Lehrkräfte akut Burnout gefährdet sind. Es besteht also höchste Dringlichkeit, in einem ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzkonzept für alle Beschäftigten Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Gesundheit erhalten und Gesundheit fördern. Dass sich Lehrerinnen und Lehrer an ihrem Arbeitsplatz wohl fühlen, hängt von folgenden Faktoren ab:

- **Persönliche Faktoren** sind Qualifikation und Kompetenz, positive Emotionen, Anerkennung der eigenen Arbeit, gute private Rahmenbedingungen und physische Gesundheit
- **Äußere Faktoren** sind zum einen
 - physikalische, wie Mikroklima, Lärmeinwirkung, Geruchseinwirkung, Farbgestaltung und Ausgestaltung der Räume, physische Belastung und Ergonomie der Arbeitsmittel und zum anderen
 - psycho-soziale, wie Arbeits- und Organisationsgestaltung, gemeinsame Institutionsphilosophie, gegenseitige Wertschätzung, Grad der psycho-mentalenen Beanspruchung, Handlungs- und Zeitspielräume, Kongruenz von Anforderung der Arbeitsaufgabe und persönlicher Leistungsfähigkeit, Informationssicherheit, Mitbestimmung und Mitverantwortung, Qualifikation der Führungsstrukturen, positiver Umgang mit Konflikten u.a.

Schon diese Aufzählung lässt erkennen, dass Maßnahmen des Arbeitsschutzes, die allein auf technische Verbesserungen abzielen, nicht ausreichen. Auch Maßnahmen, die auf einen veränderten individuellen Umgang mit Belastungen abzielen wie Zeitmanagement, effektivere Arbeitsmethoden und Kommunikationstraining, reichen nicht aus. Die Arbeits- und Organisationsgestaltung des Systems muss miteinbezogen werden.

In einen wirkungsvollen Arbeits- und Gesundheitsschutz muss also das Management einbezogen werden. Ein nachhaltiges Maßnahmen- und Handlungspaket zur Prävention von arbeitbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten, zum Erhalt und zu Förderung der Gesundheit muss vom der Führung der Organisation ausgehen.

Ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichts von Januar 1997 lautet:

„Der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz hat ein am Fürsorgegedanken ausgerichtetes weites Verständnis des Begriffes Gesundheit zu umfassen. Hierbei muss das psychische Wohlbefinden der Arbeitnehmer eingeschlossen sein, weshalb sich der Arbeits- und Gesundheitsschutz auch auf die durch Arbeitsbedingungen beeinflussbaren psychischen Befindlichkeiten, insbesondere psychosomatische Zustände erstrecken muss“.

Das Arbeitsschutzgesetz stellt klar:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen“; „er hat eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz anzustreben und hat für eine geeignete Organisation zu sorgen und Vorkehrungen zu tref-

fen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können“.

Dieser Pflicht kommt der Arbeitgeber nach, indem er ein **Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem (AGMS)** installiert, das mit ganzheitlichem Ansatz sowohl den Schutzaspekt wie auch den Förderungsaspekt integriert. Das Bundesministerium für Arbeit (BMA) als oberste Arbeitsschutzbehörden der Länder und Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die Sozialpartner haben sich bereits 1997 auf gemeinsame Eckpunkte für Arbeitsschutzmanagementsysteme, d.h. systematisierte und formalisierte Führungssysteme, geeinigt.

Dr. Bernd Lindemeier, Betriebsarzt beim Kultusministerium, definiert das AGMS wie folgt:

„Ein Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem ist ein eigenständiges Managementsystem oder Teil eines übergreifenden Managementsystems, das sicherstellt, dass eine Unternehmenspolitik für Sicherheit und Gesundheitsschutz umgesetzt wird.

Das System umfasst Organisationsstrukturen, Verantwortlichkeiten, strategische Planungen, Methoden, Verfahren, Ressourcen, Verhaltensweisen und Prüfinstrumente zur Entwicklung, Erfüllung, Bewertung und Aufrechterhaltung der vorgegebenen Politik“.

Ein AGMS umfasst nicht nur Gefährdungserhebungen und –analysen, deren Bewertung und Dokumentation, Festsetzen von Maßnahmen und Schutzziele und deren Controlling, sondern auch die Verantwortung der Führung, Gesundheitsschutz und Prävention als Institutionsziel zu bewerten, die erforderlichen Ressourcen bereitzustellen und immer wieder Verbesserungen umzusetzen. Es wird sich in den nächsten Jahren zeigen, ob ein solches Vorgehen Ziel des Kultusministeriums in Baden-Württemberg ist. Wichtig ist, dass alle Beschäftigten einbezogen werden.

2. Rechtliche Grundlagen in Baden-Württemberg

2.1. Verwaltungsvorschrift zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen und Schulkindergärten

K.u.U. vom 11. Juni 2001 Nr. 12 Seite 255-257

1. Verantwortlichkeiten

Für die Beachtung der staatlichen Arbeitsschutzvorschriften ist als Arbeitgeber das Land Baden-Württemberg verantwortlich. Die Verantwortlichkeit der Schulträger bleibt unberührt. Im Bereich der Schulen und Schulkindergärten liegt daneben die Verantwortlichkeit für den Arbeitsschutz nach § 13 Abs. 1 Nr. 4 des Gesetzes 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) bei den Schulleiterinnen/Schulleitern bzw. den Leiterinnen/Leitern der Schulkindergärten.

2. Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes

Nach dem Arbeitsschutzgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Der Arbeitgeber 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 (§ 3 Abs. 1 ArbSchG). Nach § 5 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefähr-

dungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Das Ergebnis dieser Gefährdungsbeurteilung, die vom Arbeitgeber festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung sind vom Arbeitgeber zu dokumentieren (§ 6 ArbSchG). Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit unterstützen ihn und die Schulleiterin/den Schulleiter bzw. die Leiterin/den Leiter des Schulkindergartens bei der Erfüllung dieser gesetzlichen Aufgaben (§§ 3 und 6 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 – BGBl. I S. 1885 – Arbeitssicherheitsgesetz– ASiG). Näheres regelt eine Dienstvereinbarung.

3. Umsetzung des Arbeitssicherheitsgesetzes

Zur Umsetzung des Arbeitssicherheitsgesetzes in der Landesverwaltung hat der Ministerrat am 12. April 1999 beschlossen, die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung der Beamten stufenweise mit folgenden Einsatzzeiten einzuführen: Für das Jahr 2000 zu 25 %, für das Jahr 2001 zu 50 %, für das Jahr 2002 zu 75 % und für das Jahr 2003 zu 100 %. Dies gilt auch für die Lehrkräfte im Beamtenverhältnis. Für die Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis sind bereits ab dem Jahr 2000 die vollen Einsatzzeiten (100 %) zu erbringen.

4. Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit

Nach der Rechtsauffassung des Landes ist für die Bestellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit der jeweilige Schulträger zuständig. Er hat auch die hierdurch entstehenden Kosten zu tragen. Für die Berechnung der Einsatzzeiten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit meldet die Schulleitung dem Schulträger zum Stichtag der amtlichen Schulstatistik die Zahl der an der Schuletätigen Lehrkräfte, getrennt nach Angestellten und Beamten. Nummer 6.2.1 gilt entsprechend.

5. Bestellung von Betriebsärzten

5.1 Für die Bestellung der Betriebsärzte ist das Land zuständig. Es hat auch die hierdurch entstehenden Kosten zu tragen (vgl. § 1 Nr. 11 Schullastverordnung).

5.2 Für die Bestellung der Betriebsärzte gilt neben den Regelungen des Arbeitssicherheitsgesetzes die Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (GUV 0.5) der Badischen und der Württembergischen Unfallkasse.

6. Abschluss der Einzelverträge mit betriebsärztlichen Diensten

6.1 Für die an öffentlichen Schulen beschäftigten Lehrkräfte und für die Lehrkräfte und Erziehungskräfte an Schulkindergärten wird die arbeitsmedizinische Betreuung gemäß § 19 ASiG externen betriebsärztlichen Diensten übertragen. Im Interesse einheitlicher Standards in der Landesverwaltung hat das Sozialministerium mit verschiedenen externen Diensten Rahmenverträge für die arbeitsmedizinische Betreuung der Beschäftigten in der Landesverwaltung abgeschlossen. Die Anschriften dieser Dienste, die Rahmenverträge und die Muster-Einzelverträge liegen den Oberschulältern vor. Die Oberschulämter wählen unter Beteiligung der Bezirkspersonalräte einen der genannten betriebsärztlichen Dienste aus und schließen mit diesem einen Einzelvertrag ab.

6.2 Beim Abschluss der Einzelverträge ist wie folgt zu verfahren:

6.2.1 Für die Berechnung der Gesamteinsatzzeit ist § 2 GUV 0.5 in Verbindung mit dem Betriebsartenverzeichnis der GUV 0.5 mit der Maßgabe anzuwenden, dass kaufmännische Schulen der Betriebsartengruppe 4 zuzuordnen sind. Im Einzelnen wird auf die Durchführungsanweisung zu § 2 Abs. 1 der GUV 0.5 hingewiesen. Lehrkräfte in Teilzeitarbeit werden hier wie Vollzeitkräfte behandelt. Bei der Berechnung der Einsatzzeiten ist in der Regel von der Stammdienststelle auszugehen.

6.2.2 Bei der Berechnung der in den Einzelverträgen zu vereinbarenden Einsatzzeit ist die unter Berücksichtigung des Ministerratsbeschlusses vom 12. April 1999 errechnete Gesamteinsatzzeit um die von der Leitstelle „Betriebsärztlicher Dienst für die Kultusverwaltung“ (vgl. Nr. 7) erbrachten Einsatzzeiten zu verringern. Der zeitliche Umfang der Reduzierung wird den Oberschulältern jährlich vom Kultusministerium mitgeteilt.

7. Leitstelle „Betriebsärztlicher Dienst für die Kultusverwaltung“

Es wird eine Leitstelle „Betriebsärztlicher Dienst für die Kultusverwaltung“ beim Oberschulamts Stuttgart

angesiedelt. Diese Leitstelle unterliegt der Fachaufsicht des Kultusministeriums. Sie nimmt im Rahmen des § 3 Arbeitssicherheitsgesetz insbesondere die dienststellenübergreifenden Aufgaben des Betriebsarztes wahr. Hierzu gehört auch die Koordination der Tätigkeiten der betriebsärztlichen Dienste. Der Leitstelle steht gem. § 8 Abs. 3 Satz 2 ASiG das Vorschlagsrecht gegenüber dem Kultusministerium zu. Die Leitung der Leitstelle wird einem Facharzt/ einer Fachärztin für Arbeitsmedizin übertragen.

8. Einsatz der Betriebsärzte in den Jahren 2000 bis 2002

Aufgrund des o.g. Beschlusses der Landesregierung sind im Beamtenbereich für das Jahr 2000 nur insgesamt 25 % der erforderlichen Einsatzzeit zu erbringen. Der Einsatz der Betriebsärzte hat unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Gefährdungslagen in den einzelnen Schulen zu erfolgen, d.h. die betriebsärztlichen Dienste sind zunächst vordringlich mit der Betreuung von Schulen mit erhöhtem Gefährdungspotenzial (insbesondere gewerblichen Berufsschulen, Schulen und Schulkindergärten für Geistigbehinderte und Körperbehinderte, Schulen für Kranke) zu beauftragen. In den Jahren 2001 und 2002 ist sodann nach diesen Grundsätzen der durch Ministerratsbeschluss jeweils vorgegebene Prozentsatz an Einsatzzeiten zu erbringen. Näheres wird hierzu rechtzeitig vom Kultusministerium bekannt gegeben. Hinsichtlich der Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis gilt das unter Nr. 3 Ausgeführte.

9. Haushaltsmittel

Die erforderlichen Haushaltsmittel für die arbeitsmedizinische Betreuung der Beschäftigten werden den Oberschulältern bei Kapitel 0402 Titel 534 05 zur Verfügung gestellt.

10. Mitbestimmungsrecht des Personalrats

Bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Gesundheitsschädigungen hat der Personalrat gemäß § 79 Abs. 1 Nr. 8 LPVG mitzubestimmen. Hierzu gehört auch die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG und die nach § 6 ArbSchG erforderliche Dokumentation. Nach § 79 Abs. 3 Nr. 1 LPVG steht der Personalvertretung auch bei der Bestellung und Abberufung von Betriebsärzten ein Mitbestimmungsrecht zu. Nach § 9 Abs. 3 ASiG ist vor der Verpflichtung oder Entpflichtung eines überbetrieblichen Dienstes der Personalrat zu hören.

11. Ansprechpartner/innen Arbeitsschutz

Beim Kultusministerium, bei den Oberschulältern und bei den Staatlichen Schulältern ist eine Person zu benennen, die den verschiedenen mit dem Arbeitsschutz befassten Stellen (z.B. Schulen, kommunalen Schulträgern, Personalvertretungen, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten) als Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen für den Bereich des Arbeitsschutzes zur Verfügung steht. Eine entsprechende fachliche Qualifikation ist sicherzustellen.

12. Arbeitsschutzausschuss

Einer der Grundsätze des Arbeitssicherheitsgesetzes ist es, dass die Aufgaben der Betriebsärzte und

der Sicherheitsfachkräfte in gegenseitiger Zusammenarbeit und in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten des Arbeitsschutzes im Betrieb wahrgenommen werden müssen (vgl. §§ 9, 10, 11 ASiG). Das Arbeitssicherheitsgesetz institutionalisiert diese Zusammenarbeit in Form eines Arbeitsschutzausschusses (§ 11 ASiG). Es sind danach beim Kultusministerium, bei den Oberschulämtern, bei den Staatlichen Schulämtern sowie bei den Gymnasien und beruflichen Schulen solche Arbeitsschutzausschüsse einzurichten. Beim Kultusministerium und bei den Oberschulämtern sind die Arbeitsschutzausschüsse entsprechend der vorhandenen Aufteilung der Personalvertretung getrennt zu bilden.

13. Schulen in der Trägerschaft des Landes

Für die Schulen in der Trägerschaft des Landes ist das Land auch für die Bestellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zuständig. Es hat auch die insoweit entstehenden Kosten zu tragen. Die hier getroffenen Regelungen für Betriebsärzte, mit Ausnahme der Regelungen für die Leitstelle „Betriebsärztlicher Dienst für die Kultusverwaltung“, gelten für diese Fachkräfte entsprechend. Rahmenverträge und Muster-Einzelverträge für diese Fachkräfte liegen den Oberschulämtern vor.

14. Inkrafttreten

Diese Verwaltungsvorschrift tritt mit Wirkung vom 1. Mai 2001 in Kraft.

Hinweis auf die Aushangpflicht von Arbeitsschutzvorschriften

Bekanntmachung vom 14. März 2001, K.u.U. 2001 S. 259

Durch zahlreiche Arbeitsschutzvorschriften wird der Arbeitgeber verpflichtet, die jeweilige Vorschrift im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen. Hierzu gehören u.a. das Mutterschutzgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Beschäftigtenschutzgesetz, ein Abdruck der §§ 611 a, 611b, 612 Abs. 3 und des § 612 a des Bürgerlichen Gesetzbuches sowie des § 61 b des Arbeitsgerichtsgesetzes. Darüber hinaus sind auch die Unfallverhütungsvorschriften des zuständigen Unfallversicherungsträgers im Betrieb auszulegen. Für die Dienststellen des Landes sind die Unfallverhütungsvorschriften der Badischen bzw. Württembergischen Unfallkasse maßgebend. Diese Verpflichtungen gelten auch im Schulbereich. Für den Fall der Verletzung der Aushangpflicht ist i.d.R. Ordnungsgeld angedroht. Die schuldhaftige Verletzung dieser Pflicht kann außerdem eine zum Schadensersatz verpflichtende Fürsorgepflichtverletzung darstellen. Textsammlungen der wichtigsten Arbeitsschutzvorschriften (Gesetze und Verordnungen) sind im Buchhandel erhältlich. Die Unfallverhütungsvorschriften der Badischen bzw. Württembergischen Unfallkasse sind auf der Homepage des Bundesverbandes der Unfallkassen (www.unfallkassen.de) unter Publikationen. Regelwerk Unfallverhütungsvorschriften zum Download bereitgestellt. Auf der Homepage des Württembergischen Gemeindeunfallversicherungsverbandes/der Württembergischen Unfallkasse (www.wguv.de) steht unter Publikationen Druckschriften-Verzeichnis/Gesamregelwerk Gesamtregelwerk UVVen des BUK eine Leseversion zur Verfügung. Ein Ausbau ist vorgesehen.

2.2. Dienstvereinbarung Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen

Als der Hauptpersonalrat für Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen 1996 beim Kultusministerium die direkte Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) für die Beschäftigten des GHRS-Bereiches einforderte war ein Betriebsarzt und eine arbeitsmedizinische Versorgung der Mitarbeiter in der freien Wirtschaft schon Normalität. Über zähe Verhandlungen erreichte der Hauptpersonalrat GHRS, dass im Februar 2001 endlich eine Verwaltungsvorschrift und eine Dienstvereinbarung für diese Schulart abgeschlossen wurde.

In den nächsten Wochen und Monaten läuft die Probephase an 10% der Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen sowie der Schulkindergärten an. Insgesamt 362 Schulen und Schulkindergärten wurden mit Hilfe eines Zufallgenerators ausgewählt. Die ca. 7250 Lehrerinnen und Lehrer dieser Schulen und Schulkindergärten werden von Fachärzten/Fachärztinnen für Arbeitsmedizin mit Hilfe eines Fragebogens über ihre Belastungen interviewt. Hierbei werden sowohl traditionelle Belastungen, wie Lärm, Luft, Stäube, Schadstoffe etc., als auch psycho-mentale Belastungen, wie soziale und gesellschaftliche Bedingungen untersucht.

Ferner werden 25 „Problemschulen“, die schon vor längerer Zeit eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung beantragt haben, bei den Gefährdungsbeurteilungen berücksichtigt. Im folgenden wird die Dienstvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze der Lehrkräfte im GHRS-Bereich abgedruckt (Fundstelle K.u.U. 2001, S. 257):

§ 1 Ziel und Zweck der Dienstvereinbarung

(1) Ziel der Dienstvereinbarung ist es, ausgehend von den Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), zuletzt geändert durch Artikel 6 c des Gesetzes vom 19. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3843) und den hierzu ergangenen Rechtsverordnungen (z.B. Gefahrstoff-

verordnung, Biostoffverordnung, Mutterschutzrichtlinienverordnung), des Arbeitssicherheitsgesetzes vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885), zuletzt geändert durch Artikel 6 d des Gesetzes vom 19. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3843) und der Verwaltungsvorschrift des Kultusministeriums über den "Arbeitsschutz an Schulen und Schulkindergärten" (Fundstelle) ergänzende Regelungen zu treffen, zu

- a) der Organisation und dem Ablauf der Gefährdungsbeurteilung sowie der Dokumentation,
- b) der Ausgestaltung der Probephase an ausgewählten Schulen und Schulkindergärten und der wissenschaftlichen Evaluation und
- c) der Mitbestimmung des Hauptpersonalrates.

(2) In diesem Rahmen hat diese Dienstvereinbarung konkret den Zweck,

- a) dass auf der Grundlage einer Erprobung (erste Phase) Gefährdungsbeurteilungen entwickelt und durchgeführt werden;
- b) dass entsprechend dem Ablauf der ersten Phase Gefährdungsbeurteilungen an allen Arbeitsplätzen im GHR-Bereich durchgeführt werden (zweite Phase).

§ 2 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Arbeitsplätze der Lehrkräfte an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen (einschließlich der Arbeitsplätze der entsprechenden Lehrkräfte an Verbundschulen und an Schulen besonderer Art) und Schulkindergärten.

§ 3 Ziel und Zweck der Gefährdungsbeurteilung

(1) Ziel ist der Aufbau eines betrieblichen Arbeitsschutzes, der einen umfassenden Gesundheitsschutz anstrebt und der mit den wesentlichen betrieblichen Führungsstrukturen und Entscheidungsprozessen verzahnt ist.

(2) Die Gefährdungsbeurteilung erfolgt zu dem Zweck, Maßnahmen zur Beseitigung oder Verringerung von Gefährdungen abzuleiten.

§ 4 Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung

(1) Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung ist die Gesamtheit der Faktoren, die zu Unfällen und Gesundheitsbeeinträchtigungen führen können. Die Gefährdungsbeurteilung besteht aus den folgenden zwei Elementen:

- a) der Gefährdungsermittlung: darin werden die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen ermittelt, und
- b) der Gefährdungsbewertung: darin werden die Ergebnisse der Gefährdungsermittlung bewertet und es wird darin festgelegt, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

(2) Zur Gefährdungsermittlung sollen insbesondere verwendet werden

- Checklisten zu den Arbeitsbedingungen,
- physikalische, chemische, biologische und medizinische Messungen
- Fragebögen für die Lehrkräfte

Die Gefährdungsermittlung erstreckt sich auf alle Gefährdungs- und Belastungsfaktoren, die im Arbeitsschutzgesetz und den hierzu ergangenen Rechtsverordnungen angesprochen sind und die insbesondere in den Ratgebern und Handreichungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, der Landesunfallkassen sowie in der einschlägigen Fachliteratur aufgeführt werden.

(3) Die Gefährdungsbewertungen müssen die erforderlichen "Maßnahmen des Arbeitsschutzes" beinhalten.

§ 5 Vorbereitungen für Gefährdungsbeurteilungen

(1) Das Ministerium erstellt unter wissenschaftlicher Begleitung und unter der Mitbestimmung des Hauptpersonalrats ein grundlegendes Arbeitsschutzkonzept.

(2) In den Schulen und den Schulkindergärten können unter Beachtung des Grundsatzes der Freiwilligkeit Gesundheitszirkel gebildet werden.

(3) Im Vorfeld der Gefährdungsbeurteilungen werden die Lehrkräfte in den Schulen und Schulkindergärten sowohl über die Möglichkeit der Bildung von Gesundheitszirkeln als auch über die bevorstehenden Gefährdungsbeurteilungen umfassend informiert.

§ 6 Gefährdungsbeurteilung

(1) Die Schulleiterin/der Schulleiter bzw. die Leiterin/der Leiter des Schulkindergartens ist verantwortlich, dass für die Arbeitsplätze an der Schule bzw. dem Schulkindergarten Gefährdungsbeurteilungen erstellt werden. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend (§ 5 Abs. 2 Satz 2 ArbSchG).

(2) Bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen werden die Schulleiterin/der Schulleiter bzw. die Leiterin/der Leiter des Schulkindergartens von Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und dem Arbeitsschutzausschuss unterstützt.

§ 7 Gefährdungsermittlung

Die Schulleiterin/der Schulleiter bzw. die Leiterin/der Leiter des Schulkindergartens hat die Gefährdungen - erforderlichenfalls auch unter Beteiligung des Betriebsarztes, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzausschusses - nach Maßgabe von § 5 Abs. 3 ArbSchG zu ermitteln. Sofern sich bei den Gefährdungsbeurteilungen weitere Gefährdungsgesichtspunkte ergeben, die beispielsweise nicht in den Checklisten enthalten sind, ist diesen ebenfalls nachzugehen.

§ 8 Gefährdungsbewertungen und Maßnahmen

(1) Die Schulleiterin/der Schulleiter bzw. die Leiterin/der Leiter des Schulkindergartens erarbeitet - ggf. unter Beteiligung des jeweiligen Gesundheitszirkels - auf der Grundlage der gefundenen Ergebnisse sowie des grundlegenden Arbeitsschutzkonzepts Vorschläge für Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Diese sind ggf. in den zuständigen Konferenzen zu behandeln.

(2) Maßnahmen sind unverzüglich in die Wege zu leiten. Zuvor ist die jeweils zuständige Schulaufsichtsbehörde entsprechend zu unterrichten, die das Mitbestimmungsverfahren bei der zuständigen Personalvertretung einzuleiten hat. An Schulen, bei denen gemäß

§ 93 Abs. 1 Landespersonalvertretungsgesetz ein Personalrat gebildet ist, leitet die Schulleiterin/der Schulleiter das Mitbestimmungsverfahren bei diesem Personalrat ein.

§ 9 Dokumentation der Ergebnisse

(1) Der in § 6 des Arbeitsschutzgesetzes und in den hierzu ergangenen Rechtsverordnungen verantwortlichen Dokumentationspflicht ist von der Schulleiterin/dem Schulleiter bzw. der Leiterin/dem Leiter des Schulkindergartens in der Weise Rechnung zu tra-

gen, dass die Unterlagen über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilungen, die von der Schulleiterin/ dem Schulleiter bzw. der Leiterin/dem Leiter des Schulkindergartens festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung für alle in der jeweiligen Schule bzw. dem jeweiligen Schulkindergarten am Arbeitsschutz Beteiligten verfügbar sind.

(2) Lehrkräfte können diese Unterlagen einsehen, soweit der Schutz personenbezogener Daten dem nicht entgegensteht.

(3) Die Unterlagen über die Gefährdungsbeurteilungen sind bis zum Abschluss der entsprechenden arbeitsschutzrechtlichen Maßnahmen, längstens jedoch für den Zeitraum von fünf Jahren an der Schule bzw. dem Schulkindergarten aufzubewahren. In begründeten Einzelfällen soll dieser Zeitraum angemessen verlängert werden.

§ 10 Probephase

(1) Die Probephase findet vom 1. September 2001 bis zum 31. August 2002 statt.

(2) 10% der Schulen und Schulkindergärten im GHRS-Bereich werden - unter Beteiligung des Hauptpersonalrats in Form der Mitbestimmung - ausgewählt, um dort mit den Gefährdungsbeurteilungen zu beginnen.

(3) Die Auswertung der Ergebnisse der Probephase wird zentral vom Kultusministerium - unter Beteiligung des Arbeitsschutzausschusses für den Bereich der Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen beim Kultusministerium und unter Mitbestimmung des Hauptpersonalrats - durchgeführt. Zu diesem Zweck haben die an der Probephase teilnehmenden Schulen und Schulkindergärten die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen während der Probephase über die Schulaufsichtsbehörden unverzüglich an das Kultusministerium weiterzuleiten. Im Rahmen der Auswertung der Ergebnisse der Probephase wird eine wissenschaftliche Evaluation durchgeführt.

§ 11 Flächendeckende Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen

Nach Abschluss der Probephase wird das Verfahren - ggf. nach Durchführung der erforderlichen Verfahrensänderungen - umgehend flächendeckend bei allen Schulen und Schulkindergärten des Landes im Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung eingeführt.

§ 12 Beteiligung der Personalvertretung

Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen ergeben sich im Einzelnen aus dem Landespersonalvertretungsgesetz vom 1. Februar 1996 (GBl. S. 205), zuletzt geändert am 6. Dezember 1999 (GBl. S. 517).

§ 13 Unterweisung, Unterrichtung, Anhörung, Pflichten und Rechte der Lehrkräfte

2.3. Dienstvereinbarung Gymnasium

Der HPR Gymnasien hat sich intensiv mit der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes in dem schulischen Bereich beschäftigt. Er hat sich dabei von folgenden Überlegungen leiten lassen: Das Arbeitsschutzgesetz bietet die Chance vom traditionellen Verständnis von Arbeitsschutz abzukommen und die besonderen Belastungen im Lehrerbereich zu erfassen. Der Lehrerberuf gehört zu

Für einen wirksamen Arbeitsschutz ist die Beteiligung der Lehrkräfte unerlässlich. Wegen der Einzelheiten wird auf die Regelungen der §§ 12, 14 bis 17 des Arbeitsschutzgesetzes hingewiesen.

§ 14 Information und Qualifikation

Das Kultusministerium sorgt dafür, dass die für die Umsetzung der Dienstvereinbarung verantwortlichen Personen (Schulleiterinnen und Schulleiter, Leiterinnen und Leiter von Schulkindergärten, Schulverwaltung) Kenntnisse in allen Fragen des Arbeitsschutzes und des in diesem Zusammenhang relevanten neuesten Standes der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit unter Berücksichtigung der in den Schulen und Schulkindergärten vorkommenden Gefährdungen und Risiken besitzen bzw. erwerben.

§ 15 Evaluation der Dienstvereinbarung

Die Erfahrungen mit der Umsetzung dieser Dienstvereinbarung sind laufend zu überprüfen.

§ 16 Schlussbestimmungen

(1) Die Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. Mai 2001 in Kraft

(2) Die Dienstvereinbarung ist in der jeweils gültigen Fassung im Amtsblatt "Kultus und Unterricht" zu veröffentlichen.

(3) Sie kann frühestens zum 31. Dezember 2007 mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres gekündigt werden. Die Vertragsschließenden gehen davon aus, dass sowohl nach Abschluss der Probephase, als auch nach der flächendeckenden Umsetzung des Arbeitsschutzkonzepts Änderungen dieser Dienstvereinbarung erforderlich werden können. Die nötigen Änderungen werden einvernehmlich im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit vorgenommen.

(4) Soweit einzelne Vorschriften der Dienstvereinbarung auf Grund anderweitiger Regelungen unwirksam werden sollten, wird die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt.

Anmerkung:

Der Text des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitssicherheitsgesetzes ist in Sammlungen enthalten, die preisgünstig im Buchhandel erhältlich sind. Die bedeutsamsten Rechtsverordnungen zum Arbeitsschutzgesetz sind in den Sammlungen der aushangpflichtigen Arbeitsschutzvorschriften enthalten (vgl. Hinweis des Kultusministeriums vom 14.03.2001, K.u.U. S.259)

den "Helferberufen", die durch psychologische und soziale Belastungen gekennzeichnet sind, da die Arbeit durch einen besonders intensiven Kontakt zu anderen Menschen (vor allem Schülerinnen und Schüler) geprägt ist. Gerade diese psychologischen und sozialen Beanspruchungen werden durch den traditionellen Arbeitsschutz nicht ausreichend berücksichtigt. Ziel des Gesetzes ist der präventive Gesundheitsschutz, wobei der Begriff "Gesundheit" eine umfassendere Bedeutung erhalten hat.

In diesem Sinne hat der HPR Gymnasien dem Kultusministerium vorgeschlagen, in einer Präambel der Dienstvereinbarung eine konkrete Zielbestimmung des Arbeitsschutzes an Schulen aufzunehmen. Es sollte deutlich formuliert werden, dass im Schulbereich Krankheitsvermeidung (primäre Prävention) und Krankheitsfrüherkennung (sekundäre Prävention) deutliche Priorität erhalten müssen, damit drohende Dienstunfähigkeit rechtzeitig erkannt und verhindert werden kann. Krankheitsprozesse sollten nicht so weit fortschreiten dürfen, dass für Lehrerinnen und Lehrer bei einer negativen Entwicklung ihres schulischen Lebens keine positive Veränderungen und Verbesserungen ihrer Gesundheit unter schulischen Bedingungen mehr möglich sind.

Diesem Vorschlag ist das Kultusministerium - auch im Interesse möglichst einheitlicher Dienstvereinbarungstexte - leider nicht gefolgt. Es ist aber zu hoffen, dass allen Beteiligten diese Zielbestimmung bei der konkreten Umsetzung bewusst ist und als Orientierung dient.

Die für die Teilnahme an der Anlaufphase vorgesehenen Gymnasien (30% = 112 Schulen) sind inzwischen (nach einem bestimmten Auszählverfahren) ausgewählt und informiert worden. Im Folgenden wird der Text der Dienstvereinbarung abgedruckt:

§1 Ziel und Zweck der Dienstvereinbarung

(1) Ziel der Dienstvereinbarung ist es, ausgehend von den Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), zuletzt geändert durch Artikel 16 c des Gesetzes vom 19. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3843) und den hierzu ergangenen Rechtsverordnungen (z.B. Gefahrstoffverordnung, Biostoffverordnung, Mutterschutzrichtlinienverordnung), des Arbeitssicherheitsgesetzes vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885), zuletzt geändert durch Artikel 6 d des Gesetzes vom 19. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3843) und der Verwaltungsvorschrift des Kultusministeriums über den "Arbeitsschutz an Schulen und Schulkindergärten" (Fundstelle) ergänzende Regelungen zu treffen, zu

- a) der Organisation und dem Ablauf der Gefährdungsbeurteilung sowie der Dokumentation,
- b) der Ausgestaltung der Anlaufphase an ausgewählten Schulen und der wissenschaftlichen Evaluation und
- c) der Mitbestimmung des Hauptpersonalrates.

Die Vereinbarung konkretisiert das Verfahren und die Mitbestimmung bei der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und umfasst insbesondere die Ermittlung, Beurteilung und Dokumentation der arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen sowie die Festlegung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit und der Prävention (primär, sekundär und tertiär).

(2) In diesem Rahmen hat diese Dienstvereinbarung konkret den Zweck,

- a) dass auf der Grundlage einer Erprobung (Anlaufphase) Gefährdungsbeurteilungen entwickelt und durchgeführt werden;
- b) dass entsprechend dem Ablauf der Anlaufphase Gefährdungsbeurteilungen an allen Arbeitsplätzen im Bereich der Gymnasien durchgeführt werden.

§2 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Arbeitsplätze der Lehrkräfte an Gymnasien, einschließlich der Arbeitsplätze der entsprechenden Lehrkräfte an Verbundschulen.

§3 Ziel und Zweck der Gefährdungsbeurteilung

(1) Ziel ist der Aufbau eines betrieblichen Arbeitsschutzes, der einen umfassenden Gesundheitsschutz anstrebt und der mit den wesentlichen betrieblichen Führungsstrukturen und Entscheidungsprozessen verzahnt ist.

(2) Die Gefährdungsbeurteilung erfolgt zu dem Zweck, Maßnahmen zur Beseitigung oder Verringerung von Gefährdungen abzuleiten.

§4 Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung

(1) Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung ist die Gesamtheit der Faktoren, die zu Unfällen und Gesundheitsbeeinträchtigungen führen können. Die Grundlage dazu bilden die Gefährdungen für die Gesundheit durch die Arbeitstätigkeit der Lehrkräfte. Die Gefährdungsbeurteilung besteht aus den folgenden zwei Elementen:

- a) der Gefährdungsermittlung: darin werden die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen ermittelt, und
- b) der Gefährdungsbewertung: darin werden die Ergebnisse der Gefährdungsermittlung bewertet und es wird darin festgelegt, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

(2) Der Gefährdungsermittlung dienen insbesondere

- Erhebungen zur Selbsteinschätzung von Lehrerinnen und Lehrern
- Checklisten zu den objektiven physikalischen, chemischen, technischen und psychologischen Gefährdungen
- physikalische, chemische, biologische, psychologische und medizinische Messungen

Die Gefährdungsermittlung erstreckt sich auf alle Gefährdungs- und Belastungsfaktoren, die im Arbeitsschutzgesetz und den hierzu ergangenen Rechtsverordnungen angesprochen sind und die insbesondere in den Ratgebern und Handreichungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, der Landesunfallkassen sowie in der einschlägigen Fachliteratur aufgeführt werden.

(3) Die Gefährdungsbewertungen müssen die erforderlichen "Maßnahmen des Arbeitsschutzes" beinhalten.

§ 5 Vorbereitungen für die Gefährdungsbeurteilungen

Das Ministerium erstellt unter wissenschaftlicher Begleitung mit Unterstützung der leitenden Betriebsärztin / des leitenden Betriebsarztes und unter Mitbestimmung des Hauptpersonalrats sowie unter Einbeziehung des Arbeitsschutzausschusses für den Bereich der Gymnasien beim Kultusministerium ein grundlegendes Arbeitsschutzkonzept. Dies umfasst insbesondere

- die Erstellung eines Konzepts und eines Zeitplanes zur Ermittlung, Beurteilung und Dokumentation arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen
- die Erstellung eines Konzepts zur Information und Fortbildung aller an der Durchführung des Arbeitsschutzes Beteiligten
- die Auswertung der durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen und die Ableitung von Maßnahmen, welche an den Ursachen der Gefährdungen ansetzen.

§6 Ablauf und Organisation der Gefährdungsbeurteilungen

(1) Die Schulleiterin / der Schulleiter ist für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung gemäß dem Arbeitsschutzgesetz verantwortlich.

(2) Die Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses der Schule, insbesondere Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, unterstützen die Schulleiterin / den Schulleiter bei der Erfüllung dieser gesetzlichen Aufgaben. Darüber hinaus ist die Schule von den betreuenden betriebsärztlichen Diensten und den an den Oberschulämtern gebildeten Arbeitsschutzausschüssen für die Gymnasien und den bei den Oberschulämtern bestellten Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartnern zu unterstützen.

§7 Gefährdungsermittlung

Die Schulleiterin / der Schulleiter hat die Gefährdungen erforderlichenfalls auch unter Beteiligung des Betriebsarztes, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzausschusses nach Maßgabe von § 5 Abs. 3 ArbSchG zu ermitteln. Sofern sich bei den Gefährdungsbeurteilungen weitere Gefährdungsgesichtspunkte ergeben, die beispielsweise nicht in den Checklisten enthalten sind, ist diesen ebenfalls nachzugehen.

§ 8 Gefährdungsbewertungen und Maßnahmen

(1) Die Schulleiterin / der Schulleiter erarbeitet unter Beteiligung des Arbeitsschutzausschusses auf der Grundlage der gefundenen Ergebnisse sowie des grundlegenden Arbeitsschutzkonzepts Vorschläge für Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Diese

sind ggfs. in den zuständigen Konferenzen zu behandeln.

(2) Maßnahmen sind unverzüglich in die Wege zu leiten. Zuvor hat die Schulleiterin / der Schulleiter das Mitbestimmungsverfahren beim örtlichen Personalrat einzuleiten.

§9 Dokumentation der Ergebnisse

(1) Der in § 6 des Arbeitsschutzgesetzes und in den hierzu ergangenen Rechtsverordnungen verantworteten Dokumentationspflicht ist von der Schulleiterin / dem Schulleiter in der Weise Rechnung zu tragen, dass die Unterlagen über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilungen, die von der Schulleiterin / dem Schulleiter festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung für alle in der jeweiligen Schule am Arbeitsschutz Beteiligten verfügbar sind.

(2) Lehrkräfte können diese Unterlagen einsehen, soweit der Schutz personenbezogener Daten dem nicht entgegensteht.

(3) Die Unterlagen über die Gefährdungsbeurteilungen sind bis zum Abschluss der entsprechenden arbeitsschutzrechtlichen Maßnahmen, längstens jedoch für den Zeitraum von fünf Jahren an der Schule aufzubewahren. In begründeten Einzelfällen kann dieser Zeitraum angemessen verlängert werden. Einem entsprechenden Antrag des Arbeitsschutzausschusses ist zu entsprechen.

§10 Anlaufphase

(1) Die Anlaufphase findet vom 1. November 2001 bis zum 31. Dezember 2002 statt.

(2) 30 % der Gymnasien werden – unter Beteiligung des Hauptpersonalrats in Form der Mitbestimmung – ausgewählt, um dort mit den Gefährdungsbeurteilungen zu beginnen.

(3) Die Auswertung der Ergebnisse der Anlaufphase wird zentral vom Kultusministerium – unter Beteiligung des Arbeitsschutzausschusses für den Bereich der Gymnasien beim Kultusministerium und unter Mitbestimmung des Hauptpersonalrats – durchgeführt. Zu diesem Zweck haben die an der Anlaufphase teilnehmenden Schulen die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen während der Anlaufphase über die Schulaufsichtsbehörden unverzüglich an das Kultusministerium weiterzuleiten. Im Rahmen der Auswertung der Ergebnisse der Anlaufphase wird eine wissenschaftliche Evaluation durchgeführt.

§ 11 Flächendeckende Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen

Nach Abschluss der Anlaufphase wird das Verfahren – ggf. nach Durchführung der erforderlichen Verfahrensänderungen – umgehend flächendeckend bei allen Gymnasien des Landes eingeführt.

§ 12 Beteiligung der Personalvertretung

Unbeschadet der Beteiligung von Personalrätinnen / Personalräten in den Arbeitsschutzausschüssen sind die Beteiligungsrechte der jeweils zuständigen Personalvertretung gemäß dem LPVG (LPVG vom 1. Februar 1996 / GBl. S. 205, zuletzt geändert am 6. Dezember 1999 / GBl. S. 517) zu beachten.

§ 13 Unterweisung, Unterrichtung, Anhörung, Pflichten und Rechte der Lehrkräfte

Für einen wirksamen Arbeitsschutz ist die Beteiligung der Lehrkräfte unerlässlich. Wegen der Einzelheiten wird auf die Regelungen der §§ 12, 14 bis 17 des Arbeitsschutzgesetzes hingewiesen.

§ 14 Information und Qualifikation

Das Kultusministerium sorgt dafür, dass die für die Umsetzung der Dienstvereinbarung verantwortlichen Personen (Schulleiterinnen und Schulleiter, Schulverwaltung) sowie die Mitglieder der Arbeitsschutzausschüsse Kenntnisse in allen Fragen des Arbeitsschutzes und des in diesem Zusammenhang relevanten neuesten Standes der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit unter Berücksichtigung der in den Schulen vorkommenden Gefährdungen und Risiken besitzen bzw. erwerben.

§ 15 Evaluation der Dienstvereinbarung

Die Erfahrungen mit der Umsetzung dieser Dienstvereinbarung sind laufend zu überprüfen.

§ 16 Schlussbestimmungen

(1) Die Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. August 2001 in Kraft.

(2) Die Dienstvereinbarung ist in der jeweils gültigen Fassung im Amtsblatt "Kultus und Unterricht" zu veröffentlichen.

(3) Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die Vertragsschließenden gehen davon aus, dass sowohl nach Abschluss der Anlaufphase, als auch nach der flächendeckenden Umsetzung des Arbeitsschutzkonzepts Änderungen dieser Dienstvereinbarung erforderlich werden können. Die nötigen Änderungen werden einvernehmlich im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit vorgenommen.

(4) Soweit einzelne Vorschriften der Dienstvereinbarung auf Grund anderweitiger Regelungen unwirksam werden sollten, wird die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt.

Anmerkung:

Der Text des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitssicherheitsgesetzes ist in Sammlungen enthalten, die preisgünstig im Buchhandel erhältlich sind. Die bedeutsamsten Rechtsverordnungen zum Arbeitsschutzgesetz sind in den Sammlungen der aushangpflichtigen Arbeitsschutzvorschriften enthalten (vgl. Hinweis des Kultusministeriums vom 14. März 2001, K.u.U. S.259).

2.4. Dienstvereinbarung Berufliche Schulen

Mit Wirkung vom 1. November 2001 trat die Dienstvereinbarung für den Bereich der Beruflichen Schulen in Kraft, die im Folgenden abgedruckt ist:

Präambel

Zwischen dem Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer an Beruflichen Schulen und dem Kultusministerium besteht ein Dissens in der Frage, wer die Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen hat. Damit mit der Umsetzung des Arbeitssicherheitsgesetzes und des Arbeitsschutzgesetzes im Bereich der Beruflichen Schulen begonnen werden kann, schließen der Hauptpersonalrat und das Kultusministerium für einen Übergangszeitraum bis zum 31. Dezember 2004 nachstehende Dienstvereinbarung. Beide Seiten gehen davon aus, dass bis zu diesem Zeitpunkt die Frage der Zuständigkeit geklärt ist.

§ 1 Zielsetzung und Geltungsbereich

(1) Ziel der Dienstvereinbarung ist die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes vom 07. August 1996, zuletzt geändert durch Artikel 6c des Gesetzes vom 19.12.1998 und den hierzu ergangenen Rechtsverordnungen und des Arbeitssicherheitsgesetzes vom 12.12.1973 sowie der Verwaltungsvorschrift des Kultusministeriums über den "Arbeitsschutz an Schulen und Schulkindergärten". Die Vereinbarung konkretisiert das Verfahren und die Mitbestimmung bei der Umsetzung des Arbeitsschutzrechtes insbesondere bei der Ermittlung, Beurteilung und Dokumenta-

tion arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen sowie bei der Festlegung aller Maßnahmen des Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit und der Prävention.

(2) Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beruflichen Schulen des Landes Baden-Württemberg.

§ 2 Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung

(1) Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung ist die Gesamtheit der Faktoren, die zu Unfällen und Gesundheitsbeeinträchtigungen führen können. Die Grundlage dazu bilden die Gefährdungen für die Gesundheit durch die Arbeitstätigkeit der Lehrkräfte. Die Gefährdungsbeurteilung besteht aus den folgenden zwei Elementen:

- a) der Gefährdungsermittlung: darin werden die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen ermittelt, und
- b) der Gefährdungsbewertung: darin werden die Ergebnisse der Gefährdungsermittlung bewertet und es wird darin festgelegt, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

(2) Der Gefährdungsermittlung dienen insbesondere

- Erhebung zur Selbsteinschätzung von Lehrerinnen bzw. Lehrern,
- Checklisten zu den objektiven physikalischen, chemischen, technischen und psychologischen Gefährdungen
- physikalische, chemische, biologische, psychometrische und medizinische Messungen.

§ 3 Vorbereitungen für die Gefährdungsbeurteilungen

Das Ministerium erstellt unter wissenschaftlicher Begleitung mit Unterstützung der leitenden Betriebsärztin/des leitenden Betriebsarztes und unter Mitbestimmung des Hauptpersonalrats sowie unter Einbeziehung des Arbeitsschutzausschusses für den Bereich der Beruflichen Schulen beim Kultusministerium ein grundlegendes Arbeitsschutzkonzept. Dies umfasst insbesondere

- die Erstellung eines Konzepts und eines Zeitplanes zur Ermittlung, Beurteilung und Dokumentation arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen
- die Erstellung eines Konzepts zur Information und Fortbildung aller an der Durchführung des Arbeitsschutzes Beteiligten
- die Auswertung der durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen und die Ableitung von Maßnahmen, welche an den Ursachen der Gefährdungen ansetzen.

§ 4 Ablauf und Organisation der Gefährdungsbeurteilungen

- (1) Der Schulleiter bzw. die Schulleiterin ist für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung gemäß dem Arbeitsschutzgesetz verantwortlich.
- (2) Die Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses der Schule, insbesondere Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, unterstützen den Schulleiter bzw. die Schulleiterin bei der Erfüllung dieser gesetzlichen Aufgaben. Darüber hinaus ist die Schule von den betreuenden betriebsärztlichen Diensten und den an den Oberschulämtern gebildeten Arbeitsschutzausschüssen für die Beruflichen Schulen und den bei den Oberschulämtern bestellten Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen zu unterstützen.
- (3) Sofern sich bei den Gefährdungsbeurteilungen weitere Gesichtspunkte ergeben, die in den Vorgaben nicht berücksichtigt sind, ist die Gefährdungsbeurteilung entsprechend zu ergänzen.

§ 5 Gefährdungsbewertung und Maßnahmen

- (1) Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter erarbeitet unter Beteiligung des Arbeitsschutzausschusses auf der Grundlage der gefundenen Ergebnisse sowie des grundlegenden Arbeitsschutzkonzepts Vorschläge für Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Diese sind in den zuständigen Konferenzen zu behandeln.
- (2) Maßnahmen sind unverzüglich in die Wege zu leiten. Zuvor hat die Schulleiterin/der Schulleiter das Mitbestimmungsverfahren beim örtlichen Personalrat einzuleiten.

§ 6 Dokumentation

- (1) Der in § 6 des Arbeitsschutzgesetzes und in den hierzu ergangenen Rechtsverordnungen verankerten Dokumentationspflicht ist von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter in der Weise Rechnung zu tragen, dass die Unterlagen über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung für alle in der Schule am Arbeitsschutz Beteiligten verfügbar sind.
- (2) Lehrkräfte können diese Unterlagen einsehen, soweit der Schutz personenbezogener Daten dem nicht entgegensteht.
- (3) Die Unterlagen über die Gefährdungsbeurteilungen sind zehn Jahre an der Schule aufzubewahren. In Einzelfällen kann dieser Zeitraum verlängert werden. Einem entsprechenden Antrag des Arbeitsschutzausschusses ist zu entsprechen.

§ 7 Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit für die beim Kultusministerium und bei den Oberschulämtern gebildeten Arbeitsschutzausschüssen

Am Kultusministerium und an den Oberschulämtern werden gemäß Ziffer 12 der Verwaltungsvorschrift "Arbeitsschutz an Schulen und Schulkindergärten" für berufliche Schulen Arbeitsschutzausschüsse gebildet. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit in den Arbeitsschutzausschüssen beim Kultusministerium und bei den Oberschulämtern werden unter Beachtung der jeweils bestehenden Beteiligungsrechte der zuständigen Personalvertretung durch die Schulverwaltung bestellt.

§ 8 Mitbestimmung der Personalvertretungen

Unbeschadet der Beteiligung von Personalratsvertretern bzw. Personalratsvertreterinnen in den Arbeitsschutzausschüssen sind die Beteiligungsrechte der jeweils zuständigen Personalvertretung nach dem Landespersonalvertretungsgesetz zu beachten.

§ 9 Unterweisung, Unterrichtung, Anhörung, Pflichten und Rechte der Lehrkräfte

Für einen wirksamen Arbeitsschutz ist eine Beteiligung der Lehrkräfte unerlässlich. Wegen der Einzelheiten wird auf die Regelungen der §§ 12, 14, 15, 16, 17 des Arbeitsschutzgesetzes hingewiesen.

§ 10 Information und Qualifikation

Das Kultusministerium sorgt dafür, dass die für die Umsetzung der Dienstvereinbarung verantwortlichen Personen (Schulleitungen, Schulaufsicht) sowie die Mitglieder der Arbeitsschutzausschüsse die dafür erforderlichen Erkenntnisse besitzen bzw. erwerben. Dazu gehören insbesondere Kenntnisse über den neuesten Stand der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschenrechtliche Gestaltung der Arbeit unter Berücksichtigung der in den Schulen vorkommenden Gefährdungen und Risiken.

§ 11 Pilotphase

- (1) Die Pilotphase findet vom 1. Januar 2002 bis zum 31. Dezember 2002 statt.

- (2) 15 % der Schulen werden – unter Beteiligung des Hauptpersonalrats in Form der Mitbestimmung – ausgewählt, um dort mit den Gefährdungsbeurteilungen zu beginnen.
- (3) Die Auswertung der Ergebnisse der Pilotphase wird zentral vom Kultusministerium – unter Beteiligung des Arbeitsschutzausschusses für den Bereich der Beruflichen Schulen beim Kultusministerium und unter Mitbestimmung des Hauptpersonalrats – durchgeführt. Zu diesem Zweck haben die an der Pilotphase teilnehmenden Schulen die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen während der Pilotphase über die Schulaufsichtsbehörden unverzüglich an das Kultusministerium weiterzuleiten. Im Rahmen der Auswertung der Ergebnisse der Pilotphase wird eine wissenschaftliche Evaluation (einschl. einer Fremdevaluation) durchgeführt.

§ 12 Flächendeckende Erstellung der Gefährdungsbeurteilung

Spätestens mit Beginn des Schuljahres 2003/2004 beginnt die Gefährdungsbeurteilung an allen Schulen.

§ 13 Zeitliche Beanspruchung der Mitglieder der Arbeitsschutzausschüsse

In der Pilotphase soll die zeitliche Beanspruchung der Mitglieder der Arbeitsschutzausschüsse ermittelt werden. Die näheren Umstände der Zeitermittlung werden zwischen dem Kultusministerium und dem Hauptpersonalrat vor Beginn der Pilotphase abgestimmt. Nach Abschluss der Pilotphase verhandelt das Kultusministerium mit dem Hauptpersonalrat über eine zeitliche Entlastung der Mitglieder der Arbeitsschutzausschüsse.

§ 14 Fortentwicklung der Dienstvereinbarung

Die Erfahrungen mit der Umsetzung dieser Dienstvereinbarung sind laufend zu überprüfen.

§ 15 Schlussbestimmungen

- (1) Die Dienstvereinbarung tritt zum 1. November 2001 in Kraft.
- (2) Die Dienstvereinbarung endet zum 31. Dezember 2004, falls bis zu diesem Zeitpunkt keine Klärung der Zuständigkeit für die Bestellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (vgl. die Präambel) erfolgt ist. Sollte eine solche Regelung bis zum 31. Dezember 2004 erzielt worden sein, gilt die Dienstvereinbarung bis auf Weiteres fort. Sie kann dann von beiden Seiten mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.
- (3) Das Kultusministerium verpflichtet sich die Verwaltungsvorschrift "Arbeitsschutz an Schulen und Schulkindergärten" ab dem 1. Januar 2005 für den Bereich der Beruflichen Schulen außer Kraft zu setzen, falls die Frage der Bestellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit nicht bis zum 31. Dezember 2004 geklärt worden ist. Sollte bis zu diesem Zeitpunkt eine entsprechende Einigung zwischen dem Kultusministerium und den Schullastenträgern erzielt worden sein, verpflichtet sich das Kultusministerium die Verwaltungsvorschrift "Arbeitsschutz an Schulen und Schulkindergärten" (insbesondere Ziffer 4) entsprechend anzupassen.

Anmerkung:

Der Text des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitssicherheitsgesetzes ist in Sammlungen enthalten, die preisgünstig im Buchhandel erhältlich sind. Die bedeutsamsten Rechtsverordnungen zum Arbeitsschutzgesetz sind in den Sammlungen der aushangpflichtigen Arbeitsschutzvorschriften enthalten (vgl. Hinweis des Kultusministeriums vom 14.03.2001, K.u.U. S. 259).

2.5. Einsatzzeiten und Betriebsartengruppen nach Unfallverhütungsvorschrift *GUV 0.5*

Das Betriebsartenverzeichnis unterteilt die verschiedenen Betriebe in vier Betriebsartengruppen. Diese Betriebsartengruppen sind wiederum dem Umfang der Einsatzzeiten für Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zugeordnet.

BETRIEBSARTENVERZEICHNIS für die Zuordnung der Betriebe

Gruppe	1	2	3	4
Abwasserbehandlung, -beseitigung		X		
Archive, Bibliotheken				X
Badeanstalten			X	
Bauhöfe, Fuhrparks			X	
Bürobetriebe (Ämter, Behörden, Verwaltungen)				X
Feuerwehren		X		
Flugplätze, Flugbereitschaften		X		
Forstbetriebe		X		
Gerichte				X
Gesundheitsämter	X			
Hafenbetriebe			X	
Heime, Hotels, Küchenbetriebe			X	
Heizkraftwerke		X		

Historische Bauten, Denkmäler			X	
Hochschulen (außer Unikliniken), Akademien	X	X	X	X
Justizvollzugsanstalten		X	X	
Kindergärten, Kindertagesstätten				X
Krankenhäuser, Unikliniken, Sanatorien	X			
Laboratorien (außer in Hochschulen)		X		
Landwirtsch., Gartenanl., Weinbau, Tierzucht		X		
Luft-, Ziv. Bevölkerungsschutz			X	
Marktbetriebe			X	
Medizinische Untersuchungsämter	X			
Müllabfuhr, -deponie, -verbrennung		X		
Museen, Sammlungen, Ausstellungen			X	
Pflege- und Schwesternstationen, Altenpflegeheime		X		
Polizei		X		
Prüfstellen (Eichamt, TU-Amt u.a.)			X	
Sand-, Kies-, Tongruben			X	
Schlachthöfe, Viehhöfe		X		
Schulen (berufsbildende)			X	
Schulen (allgemeinbildende und sonstige), Seminare				X
Sparkassen, Versicherungen				X
Spiel-, Freizeiteinrichtungen, Naturparks			X	
Sportanlagen			X	
Steinbrüche		X		
Straßenbau und Straßenunterhaltung, Brückenunterhaltung			X	
Straßenreinigung		X		
Theater, Versammlungsräume, Festspiele			X	
Untersuchungsämter, Labors (außer med.) (außer an Schulen u. Hochschulen)		X		
Vermessungswesen			X	
Wasserbau und -unterhaltung			X	
Zoologische Gärten, Tiergehege		X		
Gruppe	1	2	3	4

Der Unternehmer hat Betriebsärzte sowie Sicherheitsingenieure oder andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur Wahrnehmung der in § 3 und § 6 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz) bezeichneten Aufgaben für die sich aus den Merkmalen der nachstehenden Tabelle ergebenden erforderlichen Einsatzzeiten schriftlich zu bestellen oder zu verpflichten.

Gruppe ①	Betriebsart ②	Erforderliche Einsatzzeit (Std./Jahr u. Arbeitnehmer)	
		der Betriebsärzte ③	der Fachkräfte für Arbeitssicherheit ④
1	Medizinische Betriebe; Technische Betriebe, in denen Arbeitnehmer beschäftigt sind, die einer besonderen arbeits-medizinischen Betreuung und Untersuchung in jährlichen oder kürzeren Abständen bedürfen	1,2	1,5
2	Technische Betriebe, in denen Arbeitnehmer beschäftigt sind, die einer besonderen arbeitsmedizinischen Betreuung bedürfen, weil eine erhöhte Gesundheitsgefährdung durch besondere Arbeitsschwernisse besteht oder weil aufgrund ihrer Tätigkeit eine besondere Unfallgefahr für sie oder Dritte vorliegt oder weil einer Berufskrankheit vorzubeugen ist	0,6	1,5
3	Technische Betriebe, die nicht von den Gruppen 1 und 2 erfasst werden	0,25	1,5
4	Bürobetriebe (Verwaltungen)	0,2	0,3

Der Unternehmer hat die für die einzelnen Betriebsarten errechneten Einsatzzeiten jeweils getrennt für die Betriebsärzte und für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu der für das Unternehmen maß-

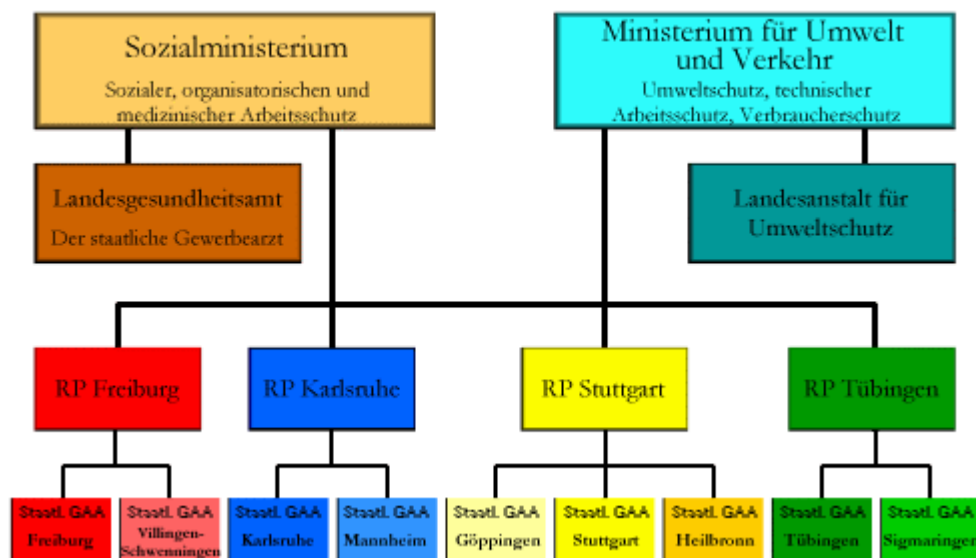
gebenden Gesamteinsatzzeit der Betriebsärzte bzw. der Fachkräfte für Arbeitssicherheit zusammenzufassen. Beispiel: einer Hauptschule (Gruppe 4) mit 20 Lehrkräften stehen pro Jahr 4 Stunden Betriebsarzt und 6 Stunden Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Verfügung. Die GEW fordert, dass die allgemeinbildenden Schulen ebenso wie die Beruflichen Schulen mindestens der Betriebsarten-Gruppe 3 zugeordnet werden. Dies würde dann für die o.g. Beispielschule mit 20 Lehrkräften eine kleine Verbesserung bedeuten und zwar 12 Std. Betriebsarzt und 30 Std. Fachkraft für Arbeitssicherheit pro Jahr.

Die **Betriebsärzte** sowie die **Sicherheitsingenieure** oder andere **Fachkräfte für Arbeitssicherheit** können als ständig oder zeitweise tätige Kräfte bestellt werden. Sie können vom Unternehmer eingestellt oder freiberuflich tätig sein oder auch einem überbetrieblichen Dienst angehören, den der Unternehmer nach § 19 des Arbeitssicherheitsgesetzes verpflichtet hat. Die erforderliche Einsatzzeit ist die Arbeitszeit, die den Betriebsärzten und den Fachkräften für Arbeitssicherheit zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Betrieb je Jahr und Arbeitnehmer mindestens zur Verfügung stehen muss. So können z.B. Wegezeiten eines Betriebsarztes oder einer Fachkraft für Arbeitssicherheit nicht als Einsatzzeit angerechnet werden; dies gilt auch für andere Zeiten, die für die Erfüllung von nicht unter § 3 bzw. § 6 des Arbeitssicherheitsgesetzes fallende Aufgaben verwendet werden. Die Tabelle ist vom Unfallversicherungsträger unter Berücksichtigung der in § 2 Abs. 1 und § 5 Abs. 1 des Arbeitssicherheitsgesetzes aufgeführten Kriterien aufgestellt worden.

1.6. Zuständigkeiten der Unfallkassen und der Gewerbeaufsichtsämter

Die Überwachung und Kontrolle des Arbeitsschutzes ist zweigeteilt. Einerseits sind die **Unfallkassen** dafür zuständig, die Dienststellen in allen Arbeitsschutzfragen zu beraten. Sie haben aber auch nach § 17 SGB VII die Aufgabe, die Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren in den Dienststellen zu überwachen. Sie können zur Erfüllung dieser Aufgaben **Unfallverhütungsvorschriften** erlassen. Die Aufsichtspersonen der Landesunfallkassen sind berechtigt, die Behörden und Einrichtungen des Landes zu den Betriebs- und Geschäftszeiten zu besichtigen, dienstliche Unterlagen einzusehen, Auskünfte zu verlangen, Arbeitsverfahren und -abläufe sowie Unfälle zu untersuchen und Proben zu entnehmen. Die Dienststellen sind verpflichtet, den Aufsichtspersonen bei ihrer dienstlichen Tätigkeit die notwendige Hilfe zu leisten.

Die Organisationsstruktur der **Gewerbeaufsicht** ist aus der nachfolgenden Grafik ersichtlich.



Dem Sozialministerium ist der soziale, medizinische und organisatorische Arbeitsschutz zugeordnet:

Sozialer Arbeitsschutz

- Arbeitszeitrecht einschließlich Ladenschluss
- der Mutterschutz
- Jugendarbeitsschutz

Medizinischer Arbeitsschutz

- Berufskrankheitenrecht
- betriebliche Gesundheitsförderung
- arbeitsmedizinische und betriebsärztliche Fragen
- Röntgenverordnung zum Schutz von Patienten, Anwendern und Dritten

Organisatorischer Arbeitsschutz

- betrieblichen Arbeitsschutzorganisation
- Durchführung des Arbeitsschutzes im öffentlichen Dienst

Partner sind die Gewerbeaufsichtsämter sowie die anderen Arbeitsschutzbehörden und -organisationen auf nationaler und internationaler Ebene.

Andererseits gehört es auch zu den Aufgaben der Gewerbeaufsichtsämter als der im Arbeitsschutz kompetenten Fachbehörde, die Dienststellen bei der Erfüllung ihrer Arbeitsschutzpflichten zu beraten. Sie sind für die Überwachung der Einhaltung der für den öffentlichen Dienst geltenden staatlichen Arbeitsschutzbestimmungen (z. B. ASiG, ArbSchG) zuständig und haben die ihnen im Arbeitsschutzgesetz eingeräumten Befugnisse.

Als Teil der Staatsverwaltung stehen den Staatlichen Gewerbeaufsichtsämtern keine Anordnungsbefugnisse gegenüber den Landesdienststellen zur Verfügung. Bei Missständen haben sie allerdings die Dienststellenleitung und gegebenenfalls die Dienstaufsichtsbehörde zu unterrichten.

Die aus dieser kurzen Beschreibung der Aufgaben ersichtlichen Aufgabenüberschneidungen machen es für Personalvertretungen und betroffene Bedienstete schwer, jeweils die für ihren Fall zuständige Einrichtung zu finden. Durch die unbeschränkte Aufnahme des Öffentlichen Dienstes in die Arbeitsschutzregelungen sind auch die Unfallkassen und die Gewerbeaufsichtsämter mit einem neuen Bereich – insbesondere den Schulen – konfrontiert, mit dem sie sich noch befassen müssen. Zuständigkeiten und Abgrenzungen untereinander sind noch nicht klar. Auch wurde die personelle Ausstattung noch nicht den Erfordernissen angepasst.

Die GEW ist derzeit bemüht, die Zuständigkeiten und Abgrenzungen der Unfallkassen und Gewerbeaufsichtsämter zu klären und wird diese Informationen zu gegebener Zeit veröffentlichen.

Im Augenblick kann Bediensteten oder Schulen bei Fragen oder Problemen in Bezug auf den Arbeitsschutz nur empfohlen werden, sich an beide Einrichtungen zu wenden.

3. Umsetzungsschritte

3.1. Gefährdungserhebung und –beurteilung

Nach § 5 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Die Fragebögen erhalten folgende Rubriken der Belastungsfaktoren: physikalische Belastungen (mechanische, sensorische, ergonomische, durch Strom/Strahlung), chemische Belastungen (Gefahrstoffe, Brandgefahr, Explosionsgefahr, biologische Gefahren), psychische Belastungen (emotionale, soziale, aufgabenspezifische, organisations-strukturelle), Notfallmanagement, Sonstiges). Jede Rubrik ist in viele Subitems aufgeschlüsselt, so dass ein umfangreiches Belastungsbild ersichtlich werden kann.

Die Fachärzte und -ärztinnen der arbeitsmedizinischen Dienste werden sowohl für jede Lehrkraft als auch für die Arbeitsplätze eine Gefährdungsbeurteilung erstellen. Die o.a. beschriebenen Belastungsfaktoren können sich bei jedem einzelnen Arbeitsplatz einer Lehrkraft sehr unterschiedlich darstellen.

Die Gefährdungsbeurteilungen müssen nach einem festgelegten Zeitplan für alle Arbeitsplätze bis zu einem bestimmten Zeitpunkt erstellt sein. Auch wenn die gesetzliche Pflicht zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen schon seit Jahren besteht, kann realistischereweise jetzt nicht in einem einzigen Schritt flächendeckend im gesamten Schulbereich die Gefährdungsbeurteilung erfolgen. Deshalb erfolgt zunächst Einstiegsphase (für 1 Jahr) und danach die flächendeckende Gefährdungserhebung.

Der konkrete Ablauf der Gefährdungsbeurteilung in der Einstiegsphase ist folgendermaßen geplant:

- Facharzt/-ärztin befragt die Lehrkraft mit Hilfe einer Checkliste zu den personenbezogenen Belastungen (ca. 15 – 20 Min./Person)
- Facharzt/-ärztin beurteilt den Arbeitsplatz mit Hilfe der Checkliste
- zusätzlich kann die Lehrkraft einen „Fragebogen zur Beanspruchung“ ausfüllen (anonym) mit folgenden Faktoren: physische Erschöpfung, emotionale Beanspruchung, somatische Erkrankungen, Burnout, Mobbing etc.
- die Listen unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht und werden bei den Diensten 10 Jahre gelagert
- Gefährdungen werden einrichtungsbezogen zusammengefasst und der Schulleitung mit Änderungsvorschlägen vorgelegt
- die Auswertung der Ergebnisse der Einstiegsphase wird zentral vom Kultusministerium durchgeführt und evaluiert

3.2. *Bewertung und Dokumentation der Ergebnisse*

Mit der Vorschrift über die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung (§6 ArbSchG) und ihrer Folgen soll nach der amtlichen Begründung die Arbeitsschutzsituation im Betrieb transparent gestaltet werden. Dies dient der betrieblichen Umsetzung des Arbeitsschutzes, insbesondere den für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen, den Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betriebsärzten und Sicherheitsbeauftragten, den Betriebs- bzw. Personalräten sowie den zuständigen Technischen Aufsichtsdiensten der Berufsgenossenschaften und den Gewerbeaufsichtsbehörden.

Dauerhafte und systematisch angelegte Arbeitsschutzbemühungen sind nur dann effektiv möglich, wenn die Entscheidungsgrundlagen dokumentiert werden. Die für den betrieblichen Arbeitsschutz Verantwortlichen, der Arbeitgeber und die Verantwortlichen und die für die Aufsicht zuständigen Berufsgenossenschaften und Gewerbeaufsichtsämter sind auf Unterlagen angewiesen, die ihnen Auskunft darüber geben, wie Gefährdungen eingeschätzt wurden, ob und welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes getroffen wurden und ob und mit welchem Ergebnis die Maßnahmen gem. § 3 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG auf ihre Wirksamkeit überprüft und ggf. angepasst wurden.

3.3. *Maßnahmen und Schutzziele*

Nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Der Arbeitgeber 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.

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Schutzzielen 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.

3.4. *Evaluierung*

Im Sinne einer ständigen Verbesserung und Effizienzsteigerung werden die bestehenden Regelungen laufend auf ihre Wirksamkeit hin überprüft. Das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz ist bezogen auf den „Arbeitsplatz Schule“ Neuland, deshalb heißt es zunächst in der Einstiegsphase Erfahrungen mit den Fragebögen zur Gefährdungsbeurteilung und den Regelungen der Verwaltungsvorschrift und der Dienstvereinbarungen zu sammeln. Die Notwendigkeit der Evaluierung ergibt sich aus folgenden Gründen:

- die eingesetzten Checklisten sind neu entwickelt worden und bedürfen einer kritischen Handhabung
- zur Belastung der Lehrkräfte und zu Stress hat die Forschung bisher kein diagnostisches Instrumentarium entwickelt, das den Anspruch einer umfassenden subjektiven Tätigkeits- und Belastungsanalyse erfüllt
- die Erforschung der psychischen Belastungen (nicht nur im Lehrerberuf) befindet sich in den Kinderschuhen und muss auf breiter Ebene erforscht werden

3.5. *Betriebarzt beim KM und betrieärztliche Dienste bei den Oberschulämtern*

In der Schulverwaltung gibt es eine eigene ‚Säule‘ für einen ‚Betriebsärztlichen Dienst‘. Dafür spricht insbesondere, dass die gesammelten Erfahrungen wieder in das Arbeitsschutzsystem wirksamer ‚zurückfließen‘ können sollten, als wenn es eine Vielzahl von verschiedenen externen betriebsärztlichen Diensten geben würde.

Folgendes wurde bisher umgesetzt:

- Bestellung Dr. Bernd Lindemeier, Facharzt für Arbeitsmedizin, Leiter der Leitstelle Betriebsärztlicher Dienst beim Kultusministerium seit 1. Mai 2001
- Arzthelferin Frau Baumann seit 1. Juli 2001, Mitarbeiterin in der Leitstelle Betriebsärztlicher Dienst beim KM
- Dr. Lindemeier und Frau Baumann sind direkt für die Beschäftigten des KM zuständig (z.B. Sehtests, ambulante Sprechstunden etc.)
- sie entwickeln das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems (AGMS) für alle Beschäftigten der Schulverwaltung
- sie entwickeln die Checklisten zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen
- sie schulen die arbeitsmedizinischen Dienste, die auf Oberschulamtsebene bestellt werden
- sie sind nicht weisungsgebunden und unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht

3.6. *Fachkräfte für Arbeitssicherheit*

Die GEW fordert, dass das Mitbestimmungsrecht der Hauptpersonalräte nicht durch die finanziellen Regelungen des Finanzausgleichgesetzes (FAG) und der Schullastenverordnung eingeschränkt werden darf.

Entgegen der Auffassung des Ministeriums ist die GEW der Auffassung, dass die finanziellen Zuständigkeiten für Fachkräfte für Arbeitssicherheit beim Land Baden-Württemberg und nicht bei den Kommunen liegen.

- Das ArbSchG sieht keinerlei Aufteilung der Verantwortung für die Beschäftigten unter diesem Gesichtspunkt vor. Vielmehr verlangt die - ungeteilte - Verantwortung des Arbeitgebers, dass er alle Maßnahmen des Arbeitsschutzes durchführen kann. Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 2

Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, „für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen“.

- Das Schulgesetz geht ebenfalls davon aus (§ 38). Soweit in § 48 Abs. 2 SchulG auf den Schulträger und seine Aufgaben verwiesen wird, hat dies keine Auswirkungen auf die Verantwortlichkeit des Landes als Arbeitgeber für die Beschäftigten (Lehrkräfte).
- Untersucht man den entscheidenden Begriff der ‚persönlichen Kosten‘ in § 15 Abs. 1 FAG, so zeigt sich, dass auch die Kosten der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (soweit sie sich auf die Lehrkräfte beziehen) dazu zählen. Daraus ergibt sich mit der erforderlichen Klarheit, dass die Kosten für die Fachkräfte durchaus zu den ‚persönlichen Kosten‘ gem. § 15 Abs. 1 FAG gehören und deshalb vom Land zu tragen sind.

Konkrete Forderungen der GEW:

Auf der Ebene des Ministeriums wird eine ‚Leitstelle Sicherheitstechnischer Dienst‘ eingerichtet. Auf der Ebene der Oberschulämter und der Staatlichen Schulämter (GHRS-Bereich) / an den Schulen (Berufl. Schulen und Gymnasien) werden Fachkräfte für Arbeitssicherheit eingestellt. Auf Grund der Dienstvereinbarung des Beruflichen Bereiches hat das Ministerium zugestanden Fachkräfte für Arbeitssicherheit auf Ministeriumsebene und bei den Oberschulämtern zu installieren. Das KM ist aufgefordert, vergleichbar auch für die Gymnasien und die Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen zu verfahren.

3.7. *Ansprechpartner/innen für Arbeitsschutz*

Die GEW sieht die grundsätzliche Notwendigkeit, eine durchgängige Struktur von Zuständigen für den Arbeitsschutz auf allen Ebenen der Schulverwaltung zu schaffen.

Sie hat bereits die Notwendigkeit betont, auch auf der Ebene des Ministeriums eine entsprechende Struktur (am besten ein Referat) vorzusehen.

Die GEW beantragt deshalb:

„Zur Entwicklung der Arbeitsschutzkonzeption sowie zur Koordination der Organisation, der Umsetzung der Konzeption und aller Maßnahmen des Arbeitsschutzes einschließlich entsprechender Initiativen werden die entsprechenden Aufgaben auf folgende Ebenen übertragen:

- auf Ebene des Ministeriums wird ein ‚Referat Arbeits- und Gesundheitsschutz‘ gebildet.
- auf Ebene der Oberschulämter und der Staatlichen Schulämter wird je eine Person ausgewählt, die entsprechenden Aufgaben zu erledigen haben.
- auf Ebene der Schulen werden die entsprechenden Aufgaben auf die Schulleiter/innen übertragen.

Beim Kultusministerium wurde Frau RR Bethke als Ansprechpartnerin benannt Tel: 0711-279 2857. Die Namen der AnsprechpartnerInnen bei den Oberschulämtern und den Staatlichen Schulämtern werden in nächsten „GEW-Gesundheitsschutz-Info“ veröffentlicht.

3.8. *Arbeitsschutzausschüsse: Zusammensetzung und Aufgaben*

ein wesentlicher Bestandteil der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation ist der Arbeitsschutzausschuss. Mit ihm wird die Kooperation des Arbeitsschutzes auf der betrieblichen Ebene organisiert und institutionalisiert. Dies bezieht sich insbesondere auf die

- Unterstützung des Arbeitgebers
- Zusammenarbeit mit dem Personalrat
- Zusammenarbeit der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit untereinander und mit den anderen im Betrieb für die Angelegenheit des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beauftragten Personen

Das Kultusministerium und die Hauptpersonalräte haben sich auf folgende Struktur geeinigt: ein Arbeitsschutzausschuss für jede Schulart beim Ministerium,

- je ein Arbeitsschutzausschuss für jede Schulart bei den Oberschulämtern,
- je ein Arbeitsschutzausschuss für den GHRS-Bereich bei den Staatlichen Schulämtern

- je ein Arbeitsschutzausschuss bei den Dienststellen in der Trägerschaft des Landes (Beruflichen Schulen, Gymnasien, Heimsonderschulen, Schulen besonderer Art)

Die Arbeitsschutzausschüsse setzen sich gemäß § 11 Satz 2 ASiG wie folgt zusammen:

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

Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich während der Arbeitszeit und unter Fortentrichtung der Arbeitsvergütung zusammen. (vgl. Kittner S. 329).

Durch die Bildung des Arbeitsschutzausschusses wird der Arbeitgeber nicht aus seiner rechtlichen Verantwortung zur Erfüllung seiner Pflichten auf Grund der Vorschriften des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entlassen. Darüber hinaus wird durch den Arbeitsschutzausschuss auch kein selbständiges Beschlussorgan geschaffen. Vielmehr sind Angelegenheiten der Arbeitsschutzes gemeinsam zu beraten. Auf der Basis dieser Beratung kann der Ausschuss Empfehlungen treffen, die dann als Entscheidungshilfe für den Arbeitgeber bzw. für den Personalrat dienen können. Der Arbeitsschutzausschuss dient insoweit als Beratungs- und Informationsdrehscheibe im Betrieb, die u.a. dafür Sorge trägt, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes bei allen Tätigkeiten beachtet werden und die Beschäftigten ihrer Mitwirkungspflicht nachkommen können.

3.9. Gesundheitszirkel an den Schulen

Die GEW fordert, dass an den Schulen und in den Schulkindergärten des GHRS-Bereiches Gesundheitszirkel an den Schulen gebildet werden können, Diese wären aus interessierten Lehrkräften (mit einer noch festzulegenden Maximalzahl) zusammensetzen.

Das KM hat lediglich zugesichert, dass Gesundheitszirkel auf freiwilliger Basis gebildet werden können, d.h. ohne entsprechende Entlastungen. Trotzdem hält die GEW die Arbeit der Gesundheitszirkel für unerlässlich.

Aufgaben des Gesundheitszirkels:

- Ermittlung von gesundheitsbelastenden psychischen, physischen, biologischen und chemischen Arbeitsbedingungen und Beschwerden
- Erarbeitung von Vorschlägen für die Beseitigung bzw. Vermeidung gesundheitsbelastender technischer, organisatorischer und personenbezogener Einflussfaktoren und Dokumentation in einem Abschlussbericht

3.10. Fortbildungsmaßnahmen für alle am Arbeits- und Gesundheitsschutz beteiligten Personen

Der Arbeitgeber hat die fachliche Qualifizierung aller am Arbeits- und Gesundheitsschutz beteiligten Personen im Schulsystem zu gewährleisten.

Das Kultusministerium muss daher Schulleiterinnen und Schulleiter, Leiterinnen und Leiter der Schulkindergärten, der Schulverwaltung und (Ansprechpartner/innen in den Oberschulämtern und Schulämtern) und der Personalvertretung ein Qualifizierungsangebot unterbreiten, das diesen Kenntnisse in allen Fragen des Arbeitsschutzes und des in diesem Zusammenhang relevanten neuesten Standes der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit vermittelt.

Die Schulleitungen und Leitungen der Schulkindergärten ihrerseits sind verantwortlich dafür, dass das Kollegium ihrer Schule im Vorfeld der Gefährdungsbeurteilungen sowohl über die Bildung von Gesundheitszirkeln als auch über die bevorstehende Gefährdungsbeurteilung informiert werden.

Die GEW fordert ein umfassendes Qualifizierungskonzept.

3.11. Arbeitsschutz und Schulentwicklung

Die Ergebnisse einer Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes von Lehrerinnen und Lehrern einer Schule / eines Schulkindergartens können wichtige Anhaltspunkte geben für Veränderungsbedarf dieser Schule / dieses Schulkindergartens als Einheit. Die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen ist durch die Vielfalt und Komplexität der Arbeit, der Arbeitsabläufe und der Organisation derselben bestimmt. Sind diese so gestaltet, dass sie die Gesundheit gefährden, können Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung die Leistungsfähigkeit sowohl der einzelnen Lehrkräfte als auch des gesamten Systems wiederherstellen und steigern (mehr dazu: Rudow-Gutachten, S. 29 ff).

Zwei Wege der Bearbeitung zeichnen sich ab, die in einen Prozess der inneren Schulentwicklung münden können: Zum einen die Schulinterne Lehrerfortbildung und zum anderen die Organisationsentwicklung.

Schulinterne Lehrerfortbildung (SCHILF) wird definiert als „zielgerichtetes, kooperatives Lernen eines Kollegiums (oder einer Kollegiumsgruppe) mit fachlichen, fächerübergreifenden und pädagogischen Fragestellungen zur Erhaltung, Aktualisierung, Verbesserung und Erweiterung bereits erworbener Qualifikationen bzw. zum Erwerb neuer Wissensbestände und Fähigkeiten.“ (R. Miller; Lehren und Lernen 1996)

Organisationsentwicklung wird verstanden als längerfristig angelegter, organisationsumfassender Entwicklungs- und Veränderungsprozess von Organisationen und der in ihnen tätigen Menschen. „Der Prozess beruht auf Lernen aller Betroffenen durch direkte Mitwirkung und praktische Erfahrung. Sein Ziel besteht in einer gleichzeitigen Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Organisation (Effektivität) und der Qualität des Arbeitslebens (Humanität)“. (Gesellschaft für Organisationsentwicklung 1980)

Beiden Wegen ist gleich, dass der Prozess von den Beteiligten (Schulleitung, Kollegium) ausgeht, von ihnen gestaltet wird und weitere Beteiligte einbezieht (SchülerInnen, Eltern). Die Beteiligung der Betroffenen, Transparenz, und gegenseitige Wertschätzung sind Schlüsselbegriffe für das Gelingen eines solchen Prozesses, das Vorhandensein von Ressourcen bestimmt in hohem Maße das Vorankommen.

Es liegt also zum einen an der Schulleitung und dem Kollegium, ob sie die auf Grund der Gefährdungsbeurteilung evtl. empfohlenen Maßnahmen in einem gemeinsam gestalteten Schulentwicklungsprozess angehen und zum anderen an der Schulverwaltung, ob sie notwendige Ressourcen dafür zur Verfügung stellt, z.B. in Form von Zeit.

4. Handlungsmöglichkeiten (mit Verweise auf Fundstellen)

4.1. für Personalräte und Mitglieder in Arbeitsschutzausschüssen

Fundstellen:

- § 9 ASiG: Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat: Hier ist geregelt, dass Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit dem Betriebsrat (hier: Personalrat) zusammenzuarbeiten haben. Sie haben ihn zu unterrichten auch über Vorschläge, die sie dem Arbeitgeber machen. Sie haben den Personalrat, wenn dieser es verlangt, zu beraten.
- § 11 ASiG: Mitarbeit in den Arbeitsschutzausschüssen (Ebene des Ministerium, der Oberschulämter, der Schulämter, der Gymnasien und Beruflichen Schulen). Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus:
 - dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten,
 - zwei vom Betriebs(Personal)rat bestimmten Betriebs(Personal)ratsmitgliedern,
 - Betriebsärzten,
 - Fachkräften für Arbeitssicherheit und
 - Sicherheitsbeauftragten.

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

- § 79 (3), 1 und 2 LPVG: Der Personalrat bestimmt mit an der Bestellung und der Abberufung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit.

- § 79 (1) 8 - 10 LPVG: Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Gesundheitsschädigungen) und bei Maßnahmen zur Erleichterung des Arbeitsablaufs und bei Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden
- § 79 (3) 11: Allgemeine Fragen der beruflichen Fortbildung
- § 83 LPVG: Pflicht des Personalrat, die Dienststelle durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Arbeitsschutzvorschriften einzusetzen. Pflicht der Dienststelle und der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, Träger der gesetzlichen Unfallversicherung etc. den Personalrat hinzuzuziehen bei Besichtigungen oder Untersuchungen; Unterrichtung über Auflagen und Anordnungen; Teilnahme des PR an Besprechungen mit den Sicherheitsbeauftragten, Erhalt der Niederschriften und Vorlage von Unfallanzeigen zur Gegenzeichnung

Handlungsmöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte der Hauptpersonalräte:

- Mitbestimmung bei der Auswahl der Schulen
- Mitbestimmung bei den Checklisten zur Gefährdungsbeurteilung
- Mitbestimmung bei Einführung eines grundlegenden Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems (AGMS)
- Mitbestimmung bei der Auswertung der Ergebnisse der Probephase und der flächendeckenden Einführung
- Mitbestimmung bei Maßnahmen des Ministeriums
- Mitarbeit im Arbeitsschutzausschüssen
- Mitbestimmung bei Fortbildungskonzeptionen

Handlungsmöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte der Bezirkspersonalräte

- Bestellung der arbeitsmedizinischen Dienste auf Ebene der Oberschulämter
- Mitarbeit in Arbeitsschutzausschüssen
- Mitbestimmung bei Maßnahmen, die auf Grund der Gefährdungsbeurteilungen eingeleitet werden sollen

Handlungsmöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte der Örtlichen Personalräte beim SSA bzw. an den beruflichen Schulen, Gymnasien, Heimsonderschulen und Schulen besonderer Art

- Information über die ausgewählten Schulen und Schulkindergärten, bzw. über die Auswahl der eigenen Schule
- Mitbestimmung bei der Umsetzung der Fortbildungskonzeption bzgl. regionaler Fragen
- Mitarbeit im Arbeitsschutzausschuss
- Information über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen
- Mitbestimmung bei einzuleitenden Maßnahmen auf Grund der Gefährdungsbeurteilungen
- Beteiligung nach § 83 LPVG

Alle Personalräte können nach § 68 und § 70 LPVG Initiativen vorlegen.

4.2. für Vertrauensleute an den ausgewählten Schulen

- Teilnahme an einem Angebot der GEW zur eigenen Qualifizierung. (siehe Kapitel 5.) Die Schulleitung kann diese als Fortbildung in dienstlichem Interesse anerkennen. Dann besteht Unfallschutz.
- Angebot einer Schulgruppensitzung mit einer sachkundigen Referentin/Referenten, die in der Schule stattfinden kann (Bundesverfassungsgericht 1981: „Es bleibt gewerkschaftlich organisierten Betriebsangehörigen unbenommen, sich ... innerhalb des Betriebs, am gemeinsamen Arbeitsort, werbend und unterrichtend zu betätigen...“)
- Vorstellen der Aufgabe des Gesundheitszirkels, Gründung und Mitarbeit

- Kritische Begleitung aller Schritte der Gefährdungsbeurteilung, auch hinsichtlich ihrer Wirkung auf das Gesamtsystem, z.B. Wahrung des Datenschutzes
- Beratung der in die Schule zurückgegebenen Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung in der GEW-Schulgruppe (vor allem, wenn kein Gesundheitszirkel existiert)
- Erarbeitung und Weitergabe der Vorschläge der GEW-Schulgruppe für Maßnahmen zur Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung an der eigenen Schule an die Schulleitung
- Kritische Analyse der empfohlenen Maßnahmen und gegebenenfalls eigene Vorschläge
- Zusammenarbeit mit dem Personalrat
- Zusammenarbeit mit dem GEW-Kreisvorstand (GEW-Vertrauensleute können in dieser Funktion – nicht als Lehrerinnen oder Lehrer – offenkundige Angelegenheiten der Schule zusammen mit dem/der Kreisvorsitzenden nach außen tragen, Eltern und Presse informieren. Personenbezogene Sachverhalte bedürfen der Vertraulichkeit.)
- Erhebung der für die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an der Schule benötigten zusätzlichen Zeit und Einforderung von Anrechnungsstunden beim KM

4.3. für Frauenvertreterinnen und Ansprechpartnerinnen an den ausgewählten Schulen

Fundstellen:

- § 14 LGIG: Die Frauenvertreterin ist an „personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Belange der weiblichen Beschäftigten betreffen, frühzeitig zu beteiligen.“ In den Dienstvereinbarungen zwischen KM und Hauptpersonalräten ist festgelegt, dass die Schulleitungen dafür verantwortlich sind, dass Gefährdungsbeurteilungen erstellt werden, dass Vorschläge für Maßnahmen aufgrund der festgestellten Gefährdungen gemacht werden und dass Maßnahmen durchgeführt werden.
- Die Frauenvertreterin bzw. die Ansprechpartnerin ist der Schulleitung unmittelbar zugeordnet (§ 13 (1) LGIG). Sie hat daher das Recht frühzeitig informiert zu werden und Vorschläge im Vorfeld der Maßnahmen unterbreiten zu können. Ebenso kann sie Maßnahmen beanstanden (§ 15 LGIG), die sie für unvereinbar hält mit dem Landesgleichberechtigungsgesetz oder mit anderen Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern.
- Die Frauenvertreterin der übergeordneten Dienststelle kann die Wahrnehmung dieser Aufgabe an die Ansprechpartnerin delegieren (vgl. Schreiben des KM vom 6. 11. 98)

Handlungsmöglichkeiten:

- Einholen von Informationen über den Ablauf der Gefährdungsbeurteilung bei der Schulleitung
- Einberufung einer Frauenversammlung mit einer Referentin zu den besonderen Belastungen von Frauen am Arbeitsplatz
- Initiative zur Gründung eines Gesundheitszirkels und eigene Beteiligung
- Sammeln von Vorschlägen von Kolleginnen für frauenspezifische Maßnahmen der Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung an der eigenen Schule (z.B. Arbeitsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten oder Frauen in Familienarbeit)
- Einholen von Informationen über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung bei der Schulleitung, Beratung derselben im weiteren Vorgehen.
- Zusammenarbeit mit dem Personalrat an der Schule und der GEW-Vertrauensfrau/dem Vertrauensmann

4.4. für Schulleitungen und Leitungen von Schulkindergärten

Fundstellen: Verwaltungsvorschrift vom 29. 3. 2001, Nr. 1, Dienstvereinbarungen zwischen dem Kultusministerium und den Hauptpersonalräten

4.4.1. GHRS-Bereich

- Einfordern von umfassenden Informationen und Qualifizierung durch die Schulaufsicht (§ 14 DV)
- Bereitstellen der notwendigen Rahmenbedingungen für die Gefährdungserhebung.
- Information des Kollegiums über die ersten Schritte, Werben für Bereitschaft zur Beteiligung
- Umfassende Information über die Möglichkeit Gesundheitszirkels zu gründen (§5 (3) DV)
- Mit dem Gesundheitszirkel Vorschläge erarbeiten für sinnvolle Maßnahmen zur Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung
- Einfordern von zeitlichen Ressourcen für den Gesundheitszirkel
- Vorstellen der vom Betriebsarzt zurückgespiegelten Bewertung der Gefährdungserhebung im Kollegium und dem Gesundheitszirkel
- Beratung der empfohlenen Maßnahmen mit dem Gesundheitszirkel und Anforderung von Beratung durch den Arbeitsschutzausschuss beim Staatlichen Schulamt
- Behandlung in der Gesamtlehrerkonferenz (§8 DV)
- Beteiligung des Personalrats über das Staatliche Schulamt (§8 Abs.2 DV)
- Umsetzung der Maßnahmen; Einfordern der notwendigen Ressourcen

4.4.2. Gymnasien, Berufliche Schulen, Heimsonderschulen, Schulen besonderer Art

- Einfordern von umfassenden Informationen und Qualifizierung durch die Schulaufsicht (§14 DV Gym, §10 DV BS)
- Bereitstellen der notwendigen Rahmenbedingungen für die Gefährdungserhebung.
- Information des Kollegiums über die ersten Schritte, Werben für Bereitschaft zur Beteiligung.
- Zusammenstellen des Arbeitsschutzausschusses, Einberufung der ersten Sitzung (§12 VwV)
- Vorschläge des Kollegiums für sinnvolle Maßnahmen zur Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung aufgreifen und einbeziehen
- Einfordern zeitlicher Ressourcen für die Schulleitung und die Personalratsmitglieder im Arbeitsschutzausschuss
- Vorstellen der vom Betriebsarzt zurückgespiegelten Bewertung der Gefährdungserhebung im Arbeitsschutzausschuss und der Gesamtlehrerkonferenz
- Beratung der empfohlenen Maßnahmen mit dem Arbeitsschutzausschuss
- Beschluss über einen Pädagogischen Tag zum Umgang mit den Ergebnissen herbeiführen
- Beschluss über die Maßnahmen in der Gesamtlehrerkonferenz herbeiführen
- Beteiligung der Personalvertretung
- Umsetzung der Maßnahmen; Zusammenarbeit mit allen dafür notwendigen Stellen
- Einfordern der notwendigen Ressourcen zur Umsetzung der Maßnahmen

4.5. für Lehrerinnen und Lehrer

Die Dienstvereinbarungen schreiben die Beteiligung der Lehrkräfte als unerlässlich vor. Dies ist in den §§ 12 ArbSchG (Pflicht des Arbeitgebers zur Unterweisung), 14, 15 (Pflicht der Beschäftigten zur Sorge für Sicherheit und Gesundheit) 16 (Meldung von Gefahren) und 17 (Vorschläge in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes und Einschaltung der zuständigen Behörden z.B. Gewerbeaufsichtsamt) geregelt.

- Einfordern von breiten Informationen über die Bildung von Gesundheitszirkeln und über die bevorstehenden Gefährdungsbeurteilungen durch die Schulleitung und Arzt des betriebsärztlichen Dienstes, der die Gefährdungserhebung durchführt (§ 5 Abs.3 DV)
- vom Betriebsarzt den Rahmen der ärztlichen Schweigepflicht bestätigen lassen

- Teilnahme an der Gefährdungsbeurteilung
- Eigene Information durch diesen Leitfaden
- Teilnahme an Veranstaltungen der GEW (siehe Punkt 5)
- Anregung, einen Gesundheitszirkel zu gründen, Mitarbeit
- Erarbeitung von Vorschlägen für sinnvolle Maßnahmen für die eigene Schule
- Einsehen der Dokumentation der Gefährdungserhebung- und bewertung (§ 9 Abs.2 DV-GHRS)
- Beschwerde beim Arbeitgeber nach § 17 ArbSchG, wenn die getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen. Wenn dieser nicht abhilft, bei der zuständigen Behörde (z.B. Gewerbeaufsichtsamt).

5. Angebote der GEW:

5.1. Gesundheitstage

Die GEW-Bezirke veranstalten Tagungen, die sich intensiv mit Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung befassen:

Ein Beispiel: Die GEW-Nordwürttemberg veranstaltete am 18.11.2000 einen „Tag der LehrerInnengesundheit: Gefährdungen – Hilfe – Prävention“ und bot nach einer Einführung durch den Landesvorsitzenden Rainer Dahlem und einem Grundsatzreferat von Prof. Dr. Bernd Rudow die Möglichkeit sich in 12 Workshops mit den eigenen Belastungen auseinander zu setzen.

Die Workshopthemen waren u.a.: Stressbewältigung – Mobbing und LehrerInnengesundheit – Stress und Angst auslösende Situationen im Schulalltag: Abbau durch Selbstachtung und Selbstwertgefühl – Vom gesunden Umgang mit unserer Zeit – Umgang mit Gewalt und Konflikten – Lehrerinnen und Lehrer stark machen – Praktische Modelle zum kollegialen Umgang mit Belastungen im Schulalltag – „Heimlich zähle ich die Jahre...“ Selbstsupervision für den schulischen Alltag.

5.2. Seminare zum Umgang mit Belastung

Im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit bietet die GEW ein- bis eineinhalbtägige Seminare zu diesem Thema für Mitglieder und Mitgliedergruppen an.

Hier der Ausschreibungstext eines solchen Seminars **„Umgang mit Belastungen“**:

„Dauerbelastungen können die Gesundheit schädigen und die Motivation von Lehrerinnen und Lehrern beeinträchtigen. Insgesamt wirken sie sich auf die Schulkultur und damit auf den Umgang mit Schülerinnen und Schülern aus. Mehrbelastungen neben dem Beruf in der Schule z.B. durch Familienarbeit verschärfen das Erleben von Belastung. Wer kennt nicht dann und wann das Gefühl, sich den Anforderungen nicht mehr gewachsen zu fühlen?

In diesem Seminar wollen wir uns daher unter dreierlei Fragestellungen mit den von den Teilnehmer/innen benannten Belastungen auseinandersetzen:

1. Was kann ich als Individuum tun, um den Herausforderungen so zu begegnen, dass sie für mich nicht gesundheitsschädlich und demotivierend wirken?
2. Was können wir in der Schule tun, um eine positive kommunikative Grundatmosphäre zu schaffen, Teamentwicklung zu fördern und Entlastung zu erfahren? Was kann ich als Teil des Kollegiums dazu beitragen?
3. Welche Rahmenbedingungen brauchen wir für unsere Arbeit, damit wir gesund bleiben? Was können wir dafür tun?“

Ein weiteres Seminarthema ist **„Mobbing am Arbeitsplatz“**. Belastungen am Arbeitsplatz können sich auch durch konfliktbelastete Kommunikation unter Kollegen oder zwischen Schulleitung und Lehrkräften ergeben. Mobbing schädigt sowohl die betroffenen Personen als auch die Schule. Kenntnisse über Mobbing und die Analyse der Vorgänge können zu einer besseren Kommunikationsstruktur führen.

Die GEW veröffentlicht regelmäßig ihr Bildungsprogramm in den Ausgaben b&w 12 und b&w 7/8.

5.3. Vertrauensleuteschulungen

Die GEW-Kreise und Bezirke bieten regelmäßig Seminare und Schulungen für Vertrauensleute an, in denen aktuelle Fragen bearbeitet werden. ReferentInnen der GEW (siehe auch 5.6.: Mitglieder der AG) informieren gezielt für die Arbeit vor Ort. In der nächsten Zeit wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz ein wichtiges Thema in diesen Seminaren und Schulungen sein.

5.4. Personalräteschulungen

Für alle Personalratsmitglieder der GEW-Fraktionen finden in den Bezirken jährlich regelmäßige zweieinhalbtägige Personalräteschulungen statt:

Im Herbst in Nord- und Südwürttemberg und Nordbaden, im Frühjahr in Südbaden.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein festes Thema in diesen Schulungen.

Die GEW bietet außerdem den PersonalrätInnen, die Mitglieder in Arbeitsschutzausschüssen sind, aktuelle eintägige Schulungen an. Daneben gibt es Angebote der Landesfachgruppen Gymnasien und Berufliche Schulen für deren Mitglieder in den Arbeitsschutzausschüssen.

Die Personalratsvorsitzenden (nur GEW) werden einmal jährlich landesweit zu einer Schulung eingeladen. Im Jahr 2001 wurde Arbeits- und Gesundheitsschutz breit bearbeitet. Zu Gast war der Betriebsarzt beim Kultusministerium, Dr. Bernd Lindemeier.

5.5. Schulung der Frauenvertreterinnen und Ansprechpartnerinnen

Die GEW macht regelmäßige Angebote für Frauenvertreterinnen und Ansprechpartnerinnen in den Kreisen, auf Bezirks- und Landesebene:

Kreise:

- Gesprächskreise zum Erfahrungsaustausch der Frauenvertreterinnen und Ansprechpartnerinnen
- Kollegiale Fallbesprechungen

Bezirke:

- gezielte Angebote zu Themen, die zum Aufgabenbereich der Frauenvertreterinnen und Ansprechpartnerinnen gehören
- Erfahrungsaustausch für Frauenvertreterinnen der SSÄ; der Beruflichen Schulen und Gymnasien
- Seminare der gb@ zum Umgang mit Belastungen, konstruktivem Umgang mit Konflikten,
- Aufgaben der Frauenvertreterinnen und Ansprechpartnerinnen

Landesebene:

- Tagungen für Frauenvertreterinnen und Ansprechpartnerinnen der Gymnasien und Beruflichen Schulen
- Tagungen und Seminare für Frauenvertreterinnen der Staatlichen Schulämter
- DGB Tagung: Frauen stärken

In allen Angeboten wird das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz behandelt.

Das regelmäßig im Herbst und im Frühjahr erscheinende Info für Frauenvertreterinnen, Ansprechpartnerinnen und interessierte Frauen greift den Arbeits- und Gesundheitsschutz ebenfalls auf.

5.6. Adressen der Zuständigen in den Bezirken und Fachgruppen

Die unten aufgeführten Adressen werden in den „GEW-Gesundheits-Infos“ regelmäßig aktualisiert.

Bezirke:

- Nordwürttemberg: **Margit Wohner**, Friedensweg 4, 73547 Lorch
Telefon:07172/5692, Fax..../914259
- Nordbaden: **Hildegard Klenk**, Richard-Wagner-Str. 72, 68165 Mannheim
Telefon:0621/406979 auch Fax
- Südwestfalen: **Margit Stolz-Vahle** Im Leimacker 27, 78345 Sipplingen,
Telefon+Fax: 0700/67076800
- Südbaden: **Hagen Battran**, Bahnhofstr. 4a, 79194 Gundelfingen
Telefon:0761/5950400

Landesfachgruppen:

- Grundschule: **Uta Adam**, Haselweg 5, 77743 Neuried
Telefon:07807/3299, Fax..../955378
- Hauptschule: **Erhard Korn**, Forellenweg 11, 71711 Steinheim
Telefon:07144/8895900 o./800911 d, Fax..../8895901
- Realschule: **Gerd Barteit**, Buchenweg 6, 73110 Hattenhofen
Telefon:07164/14517 auch Fax
- Sonderschule: **Norbert Baur**, Hohenstauferstr. 7, 72124 Pliezhausen
Telefon:07127/88221, Fax...88421
- Berufliche Schulen: **Kurt Hiltl**, Gebelsbergstr. 39, 70199 Stuttgart
Telefon:0711/6402205, Fax..../6405982
- Gymnasien: **Jürgen Stahl**, Dreysesstr. 13 A, 70435 Stuttgart
Telefon:0711/822926
- Frauen: **Ursula Wopalensky**, Am Schiffberg 9, 89073 Ulm
Telefon:0731/29148 auch Fax

Mitglieder der GEW-Arbeitsgruppe Arbeits- und Gesundheitsschutz:

- Margit Stolz-Vahle** Im Leimacker 27, 78345 Sipplingen, Tel+Fax: 0700/67076800
- Barbara Haas**, Wolfsbergallee 59, 75177 Pforzheim, Tel. 07231/359055, Fax: 07231/140005
- Eugen Wenig**, Schießmauer 11, 89174 Altheim, Tel. 07340/919113, Fax: 07340/919115
- Kurt Hiltl**, Gebelsbergstr. 39, 70199 Stuttgart, Tel. 0711/6402205, Fax: 0711/6405982
- Erich Liesecke**, Rabanstr. 4 c, 74921 Helmstadt-Bargen, Tel. 07263/4280, Fax: 07263/1889
- Friedemann Schmidt**, Saarlandstr. 40, 78050 Villingen-Schwenningen, Tel. 07721/24681, Fax: 07721/504550
- Jürgen Stahl**, Dreysesstraße 13 a, 70435 Stuttgart, Tel. 0711/822926
- Jürgen Borstendorfer**, GEW Baden-Württemberg, Lazarettstr. 10, 70182 Stuttgart; Tel. 0711/2103031, Fax: 0711/2103045
- Alfred Uhing**, GEW-Nordbaden, Ettlinger Str. 3 a, 76137 Karlsruhe, Tel. 0721/379275, Fax: 0721/359378

6. Gesunderhaltung und Umgang mit Sucht

6.1. Dienstvereinbarung Sucht

Zur Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung gehört auch eine Arbeitsplatz, an dem Sucht nicht gefördert wird durch Co-Abhängigkeit, sondern Suchtkranken echte Hilfe zuteil wird. Als Möglichkeit eines solchen Hilfsangebotes haben die Hauptpersonalräte mit dem Kultusministerium eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, die zum einen den Umgang mit Suchtmitteln in der Schule bzw. der Dienststelle regelt und zum anderen Verfahrensschritte für die Vorgesetzten festlegt. Auch Unterstützungssysteme durch psychosoziale Dienste und Suchthelfer/innen müssen eingeschaltet werden.

Rahmendienstvereinbarung über die Gesundheitsvorsorge und -fürsorge für suchtgefährdete und suchtkranke Beschäftigte zwischen dem Kultusministerium Baden-Württemberg und dem

Hauptpersonalrat für Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen	Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer an Beruflichen Schulen	Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien	Hauptpersonalrat außerschulischer Bereich
--	--	--	---

im Einvernehmen mit den Hauptvertrauensleuten der Schwerbehinderten und der Frauenvertreterin des Kultusministeriums wird folgende Rahmendienstvereinbarung geschlossen:

Vorbemerkung:

Das Kultusministerium und die Hauptpersonalräte sowie die Schwerbehindertenvertretung und die Frauenvertreterin sind sich darin einig, dass die Vorbeugung und die Behandlung der Alkoholabhängigkeit und der anderen Suchtkrankheiten im besonderen Maße zur Fürsorgepflicht des Dienstherrn und Arbeitgebers gehören.

Ziele und Grundsätze der Rahmendienstvereinbarung:

- Dem Suchtmittelmissbrauch, insbesondere dem Alkoholmissbrauch, soll vorgebeugt, ihm entgegengetreten und dadurch die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten werden,
- Alkohol- und anderen Suchtkranken und Suchtgefährdeten soll möglichst frühzeitig, durch Beratung, durch Motivation zur Hilfeannahme und durch Nachsorge ein Hilfsangebot unterbreitet werden
- Die vereinbarten Maßnahmen sollen
 - Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzte zu angemessenem Umgang mit Suchtgefährdeten und Suchtkranken anleiten,
 - einen Beitrag zur Arbeitssicherheit leisten und,
 - die betroffenen Beschäftigten vor sozialem Abstieg bewahren
- Vor arbeits- bzw. disziplinarrechtlichen Verfahren sind soweit vertretbar die anderen Maßnahmen dieser Dienstvereinbarung anzuwenden.

§ 1 Begriffsbestimmungen

- 1) Dienststellen im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind die zum Zuständigkeitsbereich des Kultusministeriums gehörenden Behörden, Institute, Akademien, Anstalten, Seminare Schulen, Schulkindergärten und Grundschulförderklassen. (nachfolgend Institutionen genannt)
- 2) Unmittelbare Vorgesetzte sind
 - die Leiterin / der Leiter der genannten Institutionen,
 - sowie bei Grundschulförderklassen der bzw.- die Schulleiter/in der zuständigen Grundschule
- 3) Nächste höhere/r Vorgesetzte/r ist

GHR	BS	Gym	asB
Die Leiterin/ der Leiter des Staatlichen Schulamtes	Die Präsidentin / der Präsident des Oberschulamtes oder eine Vertretung aus dem Oberschulamt	Die Präsidentin / der Präsident des Oberschulamtes oder eine Vertretung aus dem Oberschulamt	die Präsidentin / der Präsident des Oberschulamtes oder eine Vertretung aus dem Oberschulamt bei fehlender Mittelbehörde der Ministerialdirektor oder eine Vertretung aus dem Ministerium

§ 2 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Dienststellen des Kultusressorts, die durch die unterzeichneten Hauptpersonalräte vertreten werden. Die Dienststellenleiterinnen und -Leiter regen an, dass bei nicht zum Kultusbereich gehörigen Suchtkranken oder suchtgefährdetem Personal durch den zuständigen Arbeitgeber zielführende Maßnahmen eingeleitet werden. Soweit erforderlich, wirken sie hierbei im Sinne der Dienstvereinbarung mit.

§ 3 Alkohol in Einrichtungen und Räumen sowie bei Veranstaltungen der Dienststellen

1. In den Räumen und Einrichtungen der Dienststelle ist während der Dienstzeit die Einnahme von Alkohol grundsätzlich unzulässig. Soweit ausnahmsweise während der Dienstzeit bzw. in den Räumen und Einrichtungen der Dienststelle bei Veranstaltungen auch aus privatem Anlass (z.B. Geburtstag, Dienstjubiläum, Verabschiedung) alkoholische Getränke konsumiert werden, sind immer auch alkoholfreie Getränke anzubieten.
2. In den Dienststellen dürfen weder in den dort befindlichen Verkaufseinrichtungen (incl. Getränkeautomaten), noch durch Verkaufsaktionen, Sammelbestellungen o.ä. alkoholische Getränke angeboten werden.
3. Auf die Verwendung von Alkohol bei der Zubereitung von Speisen soll generell verzichtet werden. -Sofern dennoch Alkohol Verwendung findet, ist deutlich darauf hinzuweisen und eine alkoholfreie Alternativspeise anzubieten.
4. Soweit das Kultusministerium und/oder die nachgeordneten Institutionen als Veranstalter unter Beteiligung von Beschäftigten tätig werden, wenden sie diese Bestimmungen entsprechend an.
5. In Dienststellen, in denen Beschäftigte beherbergt und gepflegt werden, darf außerhalb der Dienstzeit Alkohol angeboten werden. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 4 Psychosozialer Dienst

- (1) Die Förderung der Krankheitseinsicht und der Therapiebereitschaft Betroffener erfordert die Beteiligung Fachkundiger am Verfahren. Psychosoziale Dienste oder eine andere fachkundige Beratungsstelle/Person (Fachkraft) sind deshalb möglichst frühzeitig einzuschalten. Für die Betroffenen dürfen insoweit keine Kosten entstehen.
- (2) Die Dienststelle legt im Einvernehmen mit dem örtlichen Personalrat - allgemein oder im Einzelfall - fest, welche Einrichtungen oder fachkundige Personen die Aufgabe eines psychosozialen Dienstes für die Dienststelle übernehmen können. Bei Nichteinigung entscheidet das Oberschulamt nach Anhörung des Bezirkspersonalrats.
- (3) Ohne Mitarbeit eines psychosozialen Dienstes dürfen die in § 5, Absätze 2 bis 4 beschriebenen Maßnahmen nicht eingeleitet werden.

§ 5 Verfahren

(1) Erste Stufe - Gesprächsankündigung, Aufforderung zur Beratung und erstes Dienstgespräch
Besteht der durch Tatsachen begründete Eindruck, dass ein/e Beschäftigte/r suchtfährdet oder schon abhängig ist, muss der bzw. die zuständige unmittelbare Vorgesetzte ihn/sie unter Nennung der Thematik unverzüglich zu einem ersten vertraulichen Gespräch einladen und dafür einen festen Termin innerhalb von 4 Wochen ansetzen. Der bzw. die Vorgesetzte händigt dem/der Betroffenen anlässlich dieser Terminankündigung ein Exemplar der Dienstvereinbarung und erstes Informationsmaterial aus. Dem/der Betroffenen wird bis zu diesem ersten Dienstgespräch empfohlen, eine Suchtberatungsstelle bzw. einen psychosozialen Dienst aufzusuchen oder, sofern im jeweiligen Kreis ein Helferkreis für Suchtkranke (vgl. § 10) besteht, mit diesem Kontakt aufzunehmen. Zum angekündigten Termin führt der bzw. die zuständige unmittelbare Vorgesetzte mit dem/der Betroffenen ein vertrauliches Gespräch. Der bzw. die Vorgesetzte zeigt dabei ggf. nach fachlicher Beratung durch eine Fachkraft - Wege zur Hilfe auf. Er bzw. - sie prüft - soweit notwendig - dabei auch, ob innerbetriebliche Maßnahmen in Betracht kommen, die geeignet sind, dem/der Betroffenen eine positive Verhaltensänderung - insbesondere die Abstinenz - zu erleichtern (z.B. anderes Aufgabenfeld, anderer Lehrauftrag, veränderte Stundenplangestaltung.) Gleichzeitig teilt er bzw. sie dem/der Betroffenen mit, dass bei fortgesetzter Auffälligkeit der bzw. die zuständige nächst höhere Vorgesetzte und der für das zweite Gespräch vorgesehene Personenkreis eingeschaltet wird und die Familie verständigt werden kann.

Über dieses Gespräch wird Stillschweigen bewahrt und keine inhaltliche Aktennotiz gefertigt. Es wird lediglich der Grund und der Zeitpunkt des Gesprächs festgehalten. Der bzw. die Betroffene erhält eine Mehrfertigung der Notiz. Wird kein zweites Gespräch nötig, ist die Aufzeichnung nach 12 Monaten zu vernichten.

Im Kultusministerium sowie in den Oberschulämtern kann das Dienstgespräch von einem Vertreter/in des Behördenleiters/in geführt werden.

(2) Zweite Stufe-zweites Dienstgespräch

Ist spätestens nach zwei Monaten im Verhalten des/der Betroffenen keine positive Veränderung festzustellen, so ist mit ihm/ihr umgehend ein weiteres Gespräch zu führen. An diesem Gespräch nehmen teil: - der/die unmittelbare Vorgesetzte, - der/die zuständige nächsthöhere Vorgesetzte, nämlich:

GHRs	BS	Gym	asB
Die Leiterin/ der Leiter des Staatlichen Schulamtes und zusätzlich ein/e Vertreter/in der zuständigen personalverwaltenden Behörde (OSA)	Die Präsidentin / der Präsident des Oberschulamtes oder eine Vertretung aus dem Oberschulamt	Die Präsidentin / der Präsident des Oberschulamtes oder eine Vertretung aus dem Oberschulamt	die Präsidentin / der Präsident des Oberschulamtes oder eine Vertretung aus dem Oberschulamt bei fehlender Mittelbehörde der Ministerialdirektor oder eine Vertretung aus dem Ministerium

- ein/e Vertreter/in des örtlichen Personalrats
- gegebenenfalls die örtliche Schwerbehindertenvertretung

- gegebenenfalls eine Fachkraft (vgl. § 4, Abs. 1)
- auf Wunsch des/der Betroffenen
 - a) eine weitere Person seines/ihrer Vertrauens
 - b) gegebenenfalls die zuständige Frauenvertreterin

Der Teilnahme eines Vertreters / einer Vertreterin des Personalrats und/oder der Schwerbehindertenvertretung kann der bzw. die Betroffene widersprechen.

In diesem Gespräch wird der/die Betroffene nachdrücklich zu einer Behandlung der Suchtkrankheit aufgefordert. Er/sie erhält Adressen von Suchtberatungsstellen, Selbsthilfegruppen, Fachkliniken sowie Informationsmaterial über Therapiemöglichkeiten und deren Finanzierung. Der bzw. die Betroffene kann in dem Gespräch eine Person benennen, die seine bzw. ihre Familienangehörigen über die Situation informieren soll. Ferner ist er bzw. sie über die nächsten Verfahrensschritte (siehe Stufe 3 und 4) und über eventuelle dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen aufzuklären.

Solche Konsequenzen können sein:

1. Verpflichtung zur Vorlage eines ärztlichen Attests, bei jeder Fehlzeit
2. Verpflichtung zur Vorlage eines amtsärztlichen Attests, auch bei kurzen Fehlzeiten
3. Auflage, sich einer amtsärztlichen Untersuchung zu unterziehen (bzw. alternativ die behandelnden Ärzte/Ärztinnen von der Schweigepflicht gegenüber den dienstlichen Vorgesetzten zu entbinden)
4. amtsärztliche Überwachung
5. Widerruf einer Nebentätigkeitsgenehmigung
6. Entzug bestimmter dienstlicher Funktionen
7. Auflage, sich einer stationären Entgiftung sowie einer Therapie zu unterziehen
8. Missbilligende Äußerungen im Sinne des § 6 der LDO im Beamtenverhältnis oder Abmahnung im Angestelltenverhältnis
9. Bei Angestellten: Unterbrechung des Bewährungsaufstiegs, Änderungskündigung, Kündigung
10. Bei Beamtinnen und Beamten: Verhängung einer Disziplinarstrafe nach § 5 LDO (z.B. Verweis, Geldbuße, Gehaltskürzung, Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt, Entfernung aus dem Dienst) und/oder Feststellung der Dienstunfähigkeit mit der Folge eines Zuruhesetzungsverfahrens.

Über dieses Gespräch wird eine Aktennotiz gefertigt, die zusammen mit der Notiz des ersten Gesprächs der personalaktenführenden Dienststelle übermittelt wird. Der bzw. die Betroffene erhält eine Mehrfertigung.

(3) Dritte Stufe - erste Maßnahme

Ist spätestens nach weiteren zwei Monaten im Verhalten des/der Betroffenen keine positive Veränderung festzustellen; ordnet der jeweils zuständige Dienstvorgesetzte oder ein Vertreter seiner Behörde eine der im zweiten Gespräch benannten Konsequenzen an (Ziffer 1 bis 4) an. Er/sie schlägt eine oder mehrere der im zweiten Gespräch benannten Konsequenzen (Ziffer 5 bis 6) vor. Diese weitergehenden Maßnahmen sind konkret anzudrohen.

Vor diesen Maßnahmen ist der bzw. die Betroffene zu hören. Die Teilnehmer/innen des zweiten Gesprächs werden vorab informiert, sofern sie zur Verschwiegenheit verpflichtet sind.

Der/die Beschäftigte erhält erneut Aufklärungs- und! Informationsmaterial.

(4) Vierte Stufe - weitere Maßnahmen

Nach weiteren zwei Monaten hat der bzw. die jeweilige unmittelbare Vorgesetzte dem Oberschulamt auf dem Dienstweg über das zwischenzeitliche Verhalten der bzw. - des Betroffenen schriftlich zu berichten.

Ist im Verhalten des bzw. der Betroffenen immer noch keine positive Veränderung festzustellen, so findet auf Veranlassung

GHRs	BS	Gym	asB
Dem Staatlichen Schulamt	des Oberschulamts	des Oberschulamts	des Oberschulamts bei fehlender Mittelbehörde des Ministeriums

ein weiteres Gespräch statt, zu dem neben den Teilnehmer/innen am zweiten Gespräch ggf. in Absprache mit der Fachkraft (§ 4) - nach Zustimmung der/des Betroffenen auch Kollegen bzw. - Kolleginnen und Familienangehörige eingeladen werden.

In diesem Gespräch wird ihm/ihr mitgeteilt, welche Maßnahmen nach Ziffer 8 - 10 der im zweiten Gespräch benannten Konsequenzen jetzt drohen.

Der bzw. die Betroffene erhält die Auflage, ein konkretes Hilfsangebot nach Ziffer 7 wahrzunehmen und erhält dafür zwei Wochen Bedenkzeit. Im Gespräch wird er bzw. sie darauf hingewiesen, dass bei Ablehnung des Hilfsangebots bei Beschäftigten in einem Arbeitsverhältnis die Abmahnung, Änderungskündigung oder Kündigung, bei Beschäftigten im Beamtenverhältnis disziplinarrechtliche Vorermittlungen oder ein Verfahren zur Überprüfung der Dienstfähigkeit mit den entsprechenden Rechtsfolgen eingeleitet werden.

Ist der bzw. die Betroffene nach Ablauf der Bedenkzeit immer noch nicht bereit, therapeutische Maßnahmen anzunehmen, wird nach vorheriger Anhörung der Personalvertretung und der Fachkraft (§ 4) die angedrohte Maßnahme förmlich eingeleitet.

§ 6 Ergänzende Regelungen

(1) Das vorstehende Gesprächsraster stellt das Verfahrensminimum dar. Sofern sinnvoll und zweckmäßig, können weitere Gespräche zwischen dem/der Vorgesetzten und dem/der Betroffenen stattfinden, wobei beide Seiten initiativ werden können. Die genannten Verfahrenshöchstfristen können sich durch dazwischen liegende Ferien- /

Urlaubsabschnitte verlängern. In Ausnahmefällen kann von den genannten Verfahrenshöchstfristen auch aus rechtlichen, medizinischen, persönlichen und sozialen Gründen, jedoch nur nach Rücksprache mit der Fachkraft (§ 4) abgewichen werden.

(2) Die Einbindung von Personalratsmitgliedern und/oder Schwerbehindertenvertretern, sowie der Frauenvertreterin in das beschriebene Verfahren ersetzt nicht die gesetzlich vorgegebene Beteiligung bei der Umsetzung von Einzelmaßnahmen.

(3) Die Vertrauensleute der Schwerbehinderten beraten die Personalvertretung und die Vorgesetzten.

§ 7 Nachgehende Hilfe

Nach erfolgter Therapie wird den betroffenen Beschäftigten die regelmäßige Inanspruchnahme von ambulanten Hilfsangeboten und/oder die Teilnahme an Selbsthilfegruppen dringend nahegelegt, um ihnen eine suchtmittelfreie Lebensweise zu erleichtern und eine Neugestaltung der sozialen Beziehungen zu ermöglichen.

§ 8 Schriftliche Unterlagen

Wenn nach erfolgreicher Therapie kein Rückfall erfolgt, sind unbeschadet der beamtenrechtlichen Personalaktenvorschriften alle schriftlichen Unterlagen über das suchtmittelbedingte Verhalten des/der Betroffenen spätestens nach Ablauf von 5 Jahren ab dem Zeitpunkt der Dienstaufnahme zu vernichten.

§ 9 Verfahren bei Rückfällen

Bei Rückfällen ist entsprechend § 5 zu verfahren. Das Verfahren beginnt in der Regel mit § 5 (3). Auf die in § 5 (4) genannten Möglichkeiten wird hingewiesen.

§ 10 Wiedereinstellung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen wegen Suchtmittelmissbrauchs gekündigt werden musste, bietet die Dienststelle im Falle eines nachhaltigen Therapieerfolgs im Rahmen freier und besetzbarer Planstellen eine Wiedereinstellung an. Beschäftigte im Beamtenverhältnis, die wegen Suchtmittelmissbrauchs zur Ruhe gesetzt werden mussten, werden im Fall der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit nach Maßgabe von § 56 LBG reaktiviert.

§ 11 Informations- und Schulungsmaßnahmen

Die effektive Umsetzung dieser Dienstvereinbarung erfordert eine umfassende und qualifizierte Fortbildung von Vorgesetzten, Personalratsmitgliedern, Schwerbehindertenvertretern und Frauenvertreterinnen sowie Beschäftigten der Dienststellen. Ein Fortbildungskonzept wird vom Kultusministerium unter Einbeziehung der Erfahrungen von Institutionen oder Fachkräften aus der Suchtkrankenhilfe unter Beteiligung der Personalvertretung gemäß § 79 Abs. 3 Nr. 11 LPVG für alle Ebenen entwickelt. Die konkreten Fortbildungsmaßnahmen sollen gemeinsam mit den oben aufgeführten Institutionen möglichst unter Einbeziehung von Betroffenen bzw. Selbsthilfegruppen gestaltet werden. Unabhängig davon informieren die Oberschulämter bzw. die Staatlichen Schulämter in mehrjährigen Abständen alle Beschäftigten über die Alkohol- und sonstige Suchtproblematik einschließlich Co-Alkoholismus am Arbeitsplatz und über Hilfsmöglichkeiten. Das Kultusministerium stellt zu diesem Zweck schriftliche Informationen zur Verfügung.

§ 12 Regionale Helferkreise

In räumlicher Anlehnung an die Einzugsbereiche der Staatlichen Schulämter wird - in Abstimmung bzw. in Kooperation mit anderen Einrichtungen - die Arbeit von "Helferkreisen für Suchtkranke" unterstützt bzw. initiiert. Zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen sind u.a.:

- Ministerium, Oberschulämter bzw. Staatliche Schulämter stellen den ihnen nachgeordneten Institutionen sowie den Personalvertretungen Adressverzeichnisse und Hinweise auf geeignete Hilfsmöglichkeiten in ca. jährlichen Abständen (Rundschreiben und/oder Aushang) zur Verfügung.
- Ehemaligen Suchtkranken wird ermöglicht, durch Fortbildung zum/zur Suchtkrankenhelfer/in (Helferausbildung) die regionale psychosoziale Betreuung von Kolleg/innen zu unterstützen. Für diese Tätigkeit erhalten sie ggf. eine angemessene Freistellung von der Unterrichts- bzw. Dienstverpflichtung. Den Angehörigen der Helferkreise obliegen keine Melde- oder Anzeigepflichtungen gegenüber den Schulbehörden oder den Vorgesetzten. Sie beraten sie jedoch auf freiwilliger Basis. Bei der Beratung und Betreuung von Suchtkranken bekannt gewordene Angelegenheiten und Tatsachen sind vertraulich zu behandeln.

§ 13 Schlussvorschriften

- (1) Die Rahmendienstvereinbarung tritt mit Wirkung, vom 7. April 2001 in Kraft.
- (2) Die Rahmendienstvereinbarung kann von jeder Seite mit einer Frist von drei Monaten zum Schuljahresende gekündigt werden. Im Einvernehmen zwischen dem Kultusministerium und dem Hauptpersonalrat kann die Frist abgekürzt werden. Einvernehmliche Änderungen sind davon unabhängig jederzeit möglich.
- (3) Verfahren, die entsprechend dieser Rahmendienstvereinbarung vor Ablauf der Kündigungsfrist begonnen wurden, sind entsprechend den Vorschriften dieser Fassung der Rahmendienstvereinbarung fortzuführen.
- (4) Soweit einzelne Vorschriften der Rahmendienstvereinbarungen aufgrund anderweitiger Regelungen unwirksam sein sollten, wird die Wirksamkeit der Rahmendienstvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt.
- (5) Die Dienstvereinbarung ist in der jeweils gültigen Fassung im Amtsblatt Kultus und Unterricht bekannt zu machen.

6.2. Handlungsnotwendigkeiten

Folgende Aufgaben hat die Schulverwaltung für die Umsetzung der Dienstvereinbarung unverzüglich zu erledigen:

- Bekanntmachung der Dienstvereinbarung im Rahmen von Dienstbesprechungen
- Erarbeitung einer umfassenden Fortbildungskonzeption für alle mit diesem Thema befassten Personen
- Bestellung von Einrichtungen und fachkundigen Personen als psychosoziale Dienste unter Mitbestimmung der örtlichen Personalräte
- Unterstützung durch regionale Helferkreise
- Informationen der Beschäftigten zur Suchtproblematik (in regelmäßigen Abständen)
- Zusammenstellung von Adressverzeichnissen und Hinweisen auf geeignete Hilfsmöglichkeiten
- Organisation von Suchthelferausbildung (bisher gibt es eine Suchthelferin beim Oberschulamt Tübingen)
- Bestellung von Suchthelfer/innen
- Regelung der Anrechnungen für Suchthelfer/innen

6.3. Handlungsmöglichkeiten für den Kollegenkreis und für Betroffene

Wenn Lehrerinnen oder Lehrer alkoholkrank sind, werden sie oft über viele Jahre hinweg in den Schulen mitgetragen (Co-Alkoholismus). Die unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen werden mit Vertretungsstunden belastet. Eltern beklagen Versäumnisse im Unterrichtsstoff.

Sind Schulleiter und Schulleiterinnen alkoholkrank, leidet mit und unter ihnen die gesamte Schule. Alkoholismus ist eine Krankheit für die es Therapien gibt. Aber vielfach wird weggesehen, vertuscht, entschuldigt und gedeckt. Ganze Kollegien leiden an Co-Alkoholismus. Erste Schritte zur echten Hilfe können Kolleginnen und Kollegen tun, indem sie sich Informationen über die Krankheit beschaffen, den Kranken / die Kranke konkret auf sein / ihr Problem ansprechen und ihm oder ihr ein Gespräch mit einer Suchthelferin oder einem Suchthelfer empfehlen.

Die Dienstvereinbarung setzt klare Vorschriften für den Umgang mit Alkohol in der Schule bzw. der Dienststelle. Diese sind:

- grundsätzlich kein Alkohol während der Dienstzeit und in der Dienststelle
- sollten ausnahmsweise bei Veranstaltungen (auch privater Natur) alkoholische Getränke konsumiert werden, sind immer auch alkoholfreie Getränke anzubieten
- kein Alkohol in den Verkaufseinrichtungen der Dienststelle, incl. Getränkeautomaten,
- keine Verkaufsaktionen und Sammelbestellungen von alkoholischen Getränken
- genereller Verzicht auf Alkohol in Speisen, falls doch Alkohol verwendet wird, ist deutlich darauf hinzuweisen und eine alkoholfreie Speise anzubieten.

Wenn Sie selbst betroffen sind oder Kolleginnen und Kollegen kennen, die Probleme mit der Sucht haben, nutzen Sie die Hilfen, die angeboten werden (Adressen siehe Kapitel 7.2.).

7. Adressen externer Sachverstand, incl. Internetadressen

7.1. zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die folgenden Adressen werden im Rahmen der „GEW-Gesundheits-Infos“ ständig ergänzt.

Unfallkassen:

Bundesverband der Unfallkassen in Deutschland BUK

<http://www.unfallkassen.de/uvv.html> Hier finden Sie Musterunfallverhütungsvorschriften.

eMail: buk@unfallkassen.de

<p>Badischer Gemeindeunfallversicherungsverband Waldhornplatz 1 76131 Karlsruhe Postanschrift: 76128 Karlsruhe Telefon: 07 21/60 98-0 Fax: 07 21/60 98-5200 e-mail: poststelle@badguvv-uk.de</p>	<p>Badische Unfallkasse Waldhornplatz 1 76131 Karlsruhe Postanschrift: 76128 Karlsruhe Telefon: 07 21/60 98-0 Fax: 07 21/60 98-5200 e-mail: poststelle@badguvv-uk.de</p>
<p>Württembergischer Gemeindeunfallversicherungsverband Augsburger Straße 700 70329 Stuttgart Postanschrift: 70324 Stuttgart Telefon: 07 11/93 21-0 Fax: 07 11/93 21-500 www.wguv.de, Email: info@wguv.de</p>	<p>Württembergische Unfallkasse Augsburger Straße 700 70329 Stuttgart Postanschrift: 70324 Stuttgart Telefon: 07 11/93 21-0 Fax: 07 11/93 21-500 www.wguv.de</p>

Gewerbeaufsichtsämter:

<p>Staatl. Gewerbeaufsichtsamt Stuttgart Jägerstr. 22, 70174 Stuttgart Telefon: (0711) 1869-0 Fax: (0711) 2263434 e-mail: poststelle@gaas.gaa.bwl.de Zuständigkeitsbereich: Stadtkreis Stuttgart, Landkreise Böblingen, Esslingen, Ludwigsburg</p>	<p>Staatl. Gewerbeaufsichtsamt Göppingen Willi-Bleicher-Str. 3, 73033 Göppingen Telefon: (07161) 657-0 Fax: (07161) 657-199 e-mail: poststelle@gaagp.gaa.bwl.de Zuständigkeitsbereich: Landkreise Göppingen, Heidenheim, Ostalbkreis, Rems-Murr-Kreis</p>
<p>Staatl. Gewerbeaufsichtsamt Freiburg Schwendstraße 12, 79102 Freiburg Telefon: (0761) 3872-0 Fax: (0761) 3872-100 e-mail: poststelle@gaaf.gaa.bwl.de Zuständigkeitsbereich: Stadtkreis Freiburg, Landkreise Breisgau-Hochschwarzwald, Emmen- dingen, Lörrach, Ortenaukreis, Waldshut</p>	<p>Staatl. Gewerbeaufsichtsamt Villingen- Schwenningen 78048 Villingen-Schwenningen Telefon: (07721) 914-0 Fax: (07721) 914-100 e-mail: poststelle@gaavs.gaa.bwl.de Zuständigkeitsbereich: Landkreise Rottweil, Schwarzwald-Baar-Kreis, Tuttlingen, Konstanz</p>
<p>Staatl. Gewerbeaufsichtsamt Karlsruhe Hebelstr. 1-3, 76133 Karlsruhe Telefon: (0721) 926-4122 Fax: (0721) 926-4682 e-mail: poststelle@gaaka.gaa.bwl.de Zuständigkeitsbereich: Stadtkreise Baden-Baden, Karlsruhe, Pforzheim, Landkreise Calw, Enz- kreis, Freudenstadt, Karlsruhe, Rastatt</p>	<p>Staatl. Gewerbeaufsichtsamt Heilbronn Rollwagstr. 16, 74072 Heilbronn Telefon: (07131) 64-3800 Fax: (07131) 64-3840 e-mail: poststelle@gaahn.gaa.bwl.de Zuständigkeitsbereich: Stadtkreis Heilbronn, Landkreise Heilbronn, Hohenlohekreis, Schwä- bisch Hall, Main-Tauber-Kreis</p>

Staatl. Gewerbeaufsichtsamt Mannheim Augusta-Anlage 24, 68165 Mannheim Telefon: (0621) 292-4301 Fax: (0621) 292-4617 e-mail: poststelle@gaama.gaa.bwl.de Zuständigkeitsbereich: Stadtkreise Heidelberg, Mannheim. Landkreise Neckar-Odenwald-Kreis, Rhein-Neckar-Kreis	Staatl. Gewerbeaufsichtsamt Sigmaringen Fidelis-Graf-Str. 2, 72488 Sigmaringen Telefon: (07571) 732-500 Fax: (07571) 732-505 e-mail: poststelle@gaasig.gaa.bwl.de Zuständigkeitsbereich: Landkreise Biberach, Bodenseekreis, Ravensburg, Sigmaringen
Staatl. Gewerbeaufsichtsamt Tübingen Bismarckstr. 96, 72072 Tübingen Telefon: (07071) 912-0 Fax: (07071) 912-188 e-mail: poststelle@gaatu.gaa.bwl.de Zuständigkeitsbereich: Stadtkreis Ulm, Landkreise Alb-Donau-Kreis, Reutlingen, Tübingen, Zollernalbkreis	

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin:

<http://www.baua.de/>

Bayerisches Landesamt für Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik:

<http://www.lfas.bayern.de/> (Umfangreiche Fachinformationen zu Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik, Managementsysteme, Verbraucherschutz)

Praevention online - der Internetmarktplatz zum Arbeitsschutz:

<http://www.praevention-online.de/> (Prävention online verschafft Zugänge zu den Wissensbeständen aus dem gesamten Feld der Prävention (Arbeitsschutz, Sicherheitstechnik, Arbeitsmedizin, Gesundheitsförderung, Umweltschutz)

Der Länderausschuß für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI):

<http://bb.osha.de/lasi/lasi.htm> (Sie finden geltende Rechtsvorschriften, Veranstaltungen, Publikationen und nützliche Links zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Bundesländern und der EU).

Sozialministerium Baden-Württemberg

<http://www.sozialministerium-bw.de/home/index.htm>

Gewerbeaufsicht Baden-Württemberg

<http://www.gaa.baden-wuerttemberg.de/>

7.2. zu Sucht

Suchthelferin:

Gisela Boost-Markert, Am Bergle 50, 72393 Burladingen-Gauselfingen

Tel. 07475/7150; Fax: 07475/915240; email: giboma@gmx.de

Internetadressen:

www.bzga.de/adressen/sucht/beratung.htm

8. Anhang - Weitere Rechtsgrundlagen

8.1. Arbeitsschutzgesetz

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

In Kraft getreten am: 07.08.96, Fundstelle: BGBl. I S. 1885, Jahr: 1996, Zuletzt geändert am: 19.12.98

Das Arbeitsschutzgesetz ist formal gesehen das "Gesetz zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutz-Richtlinien" in deutsches Recht. Im Arbeitsschutzgesetz sind erstmals die Grundpflichten im betrieblichen Arbeitsschutz und ein moderner Arbeitsschutzbegriff einheitlich im deutschen Recht verankert. Neben der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten erteilt das Gesetz den Auftrag, auch arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhindern und für eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu sorgen.

Das Arbeitsschutzgesetz beachtet die ständige Anpassung des Arbeitsschutzes an die sich wandelnde Arbeitsumwelt. Konkret heißt das, dass die Arbeitsschutzmaßnahmen also den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitsmedizinische Erkenntnisse berücksichtigen müssen. Sicherheitskonzepte sollen ganzheitlich angelegt sein, d. h. alle relevanten Faktoren müssen sachgerecht verknüpft werden.

"Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, die Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz zu beurteilen (Gefährdungsbeurteilung) und entsprechende Schutzmaßnahmen zu treffen. Darüber muss der Arbeitgeber die Mitarbeiter unterrichten. Er muss Vorkehrungen für besonders gefährliche Arbeitsbereiche und Arbeitssituationen treffen sowie arbeitsmedizinische Vorsorge ermöglichen. Bei unmittelbarer erheblicher Gefahr sind die Beschäftigten berechtigt, ihren Arbeitsplatz zu verlassen, ohne Nachteile für ihr Arbeitsverhältnis befürchten zu müssen. Das Gesetz gibt den Beschäftigten das Recht, Vorschläge zu allen Arbeitsschutzfragen im Betrieb zu machen. Außerdem können sie sich bei den Aufsichtsbehörden über unzureichende Arbeitsschutzzustände im Betrieb ohne Nachteil beschweren, wenn sie sich zuvor deswegen an ihren Arbeitgeber gewandt haben und dieser keine Abhilfe geschaffen hat." (BMA)

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), zuletzt geändert durch Artikel 6 c des Gesetzes vom 19. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3843)

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 Per-

sonen 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:

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
4. Beamtinnen und Beamte,

5. Richterinnen und Richter,
6. Soldatinnen und Soldaten,
7. 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

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereit zu stellen sowie
2. Vorkehrungen zu treffen, daß die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

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

§ 4 Allgemeine Grundsätze

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

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, daß eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluß der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;

6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;
8. 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

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

§ 6 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.

*Satz 4 eingefügt durch Artikel 9 des Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 27. September 1996 (BGBl. I S. 1461), zuletzt geändert durch Artikel 6 c des Gesetzes vom 19. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3843)

§ 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

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

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

Vierter Abschnitt. Verordnungsermächtigungen § 18 Verordnungsermächtigungen

(1) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates vorzuschreiben, welche Maßnahmen der Arbeitgeber und die sonstigen verantwortlichen Personen zu treffen haben und wie sich die Beschäftigten zu verhalten haben, um ihre jeweiligen Pflichten, die sich aus diesem Gesetz ergeben, zu erfüllen. In diesen Rechtsverordnungen kann auch bestimmt werden, daß bestimmte Vorschriften des Gesetzes zum Schutz anderer als in § 2 Abs. 2 genannter Personen anzuwenden sind.

(2) Durch Rechtsverordnungen nach Absatz 1 kann insbesondere bestimmt werden,

1. daß und wie zur Abwehr bestimmter Gefahren Dauer oder Lage der Beschäftigung oder die Zahl der Beschäftigten begrenzt werden muß,
2. daß der Einsatz bestimmter Arbeitsmittel oder -verfahren mit besonderen Gefahren für die Beschäftigten verboten ist oder der zuständigen Behörde angezeigt oder von ihr erlaubt sein muß oder besonders gefährdete Personen da bei nicht beschäftigt werden dürfen,
3. daß bestimmte, besonders gefährliche Betriebsanlagen einschließlich der Arbeits- und Fertigungsverfahren vor Inbetriebnahme, in regelmäßigen Abständen oder auf behördliche Anordnung fachkundig geprüft werden müssen,
4. daß Beschäftigte, bevor sie eine bestimmte gefährdende Tätigkeit aufnehmen oder fortsetzen oder nachdem sie sie beendet haben, arbeitsmedizinisch zu untersuchen sind und welche besonderen Pflichten der Arzt dabei zu beachten hat.

§ 19 Rechtsakte der Europäischen Gemeinschaften und zwischenstaatliche Vereinbarungen

Rechtsverordnungen nach § 18 können auch erlassen werden, soweit dies zur Durchführung von Rechtsakten des Rates oder der Kommission der Europäischen Gemeinschaften oder von Beschlüssen internationaler Organisationen oder von zwischenstaatlichen Vereinbarungen, die Sachbereiche dieses Gesetzes betreffen, erforderlich ist, insbesondere um Arbeitsschutzpflichten für andere als in § 2 Abs. 3 genannte Personen zu regeln.

§ 20 Regelungen für den öffentlichen Dienst

(1) Für die Beamten der Länder, Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts regelt das Landesrecht, ob und inwieweit die nach § 18 erlassenen Rechtsverordnungen gelten.

(2) Für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst des Bundes, insbesondere bei der Bundeswehr, der Polizei, den Zivil- und Katastrophenschutzdiensten, dem Zoll oder den Nachrichtendiensten, können das Bundeskanzleramt, das Bundesministerium des Innern, das Bundesministerium für Verkehr, das Bundesministerium der Verteidigung oder das Bundesministerium der Finanzen, soweit sie hierfür jeweils zuständig sind, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, daß Vorschriften dieses Gesetzes ganz oder zum Teil nicht anzuwenden sind, soweit öffentliche Belange dies zwingend erfordern, insbesondere zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit. Rechtsverordnungen nach Satz 1 werden im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und, soweit nicht das Bundesministerium des Innern selbst ermächtigt ist, im Einvernehmen mit diesem Ministerium erlassen. In den Rechtsverordnungen ist gleichzeitig festzulegen, wie die Sicherheit und der Gesundheitsschutz bei der Arbeit unter Berücksichtigung der Ziele dieses Gesetzes auf andere Weise gewährleistet werden. Für Tätigkeiten im öffentlichen Dienst der Länder, Gemeinden und sonstigen landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts können den Sätzen 1 und 3 entsprechende Regelungen durch Landesrecht getroffen werden.

Fünfter Abschnitt. Schlussvorschriften **§ 21 Zuständige Behörden; Zusammenwirken mit den**

Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung

(1) Die Überwachung des Arbeitsschutzes nach diesem Gesetz ist staatliche Aufgabe. Die zuständigen Behörden haben die Einhaltung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen zu überwachen und die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten zu beraten.

(2) Die Aufgaben und Befugnisse der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung richten sich, soweit nichts anderes bestimmt ist, nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuchs. Soweit die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung nach dem Sozialgesetzbuch im Rahmen ihres Präventionsauftrags auch Aufgaben zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten wahrnehmen, werden sie ausschließlich im Rahmen ihrer autonomen Befugnisse tätig.

(3) Die zuständigen Landesbehörden und die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung wirken bei der Überwachung eng zusammen und fördern den Erfahrungsaustausch. Sie unterrichten sich gegenseitig über durchgeführte Betriebsbesichtigungen und deren wesentliche Ergebnisse.

(4) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde kann mit Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung vereinbaren, daß diese in näher zu bestimmenden Tätigkeitsbereichen die Einhaltung dieses Gesetzes, bestimmter Vorschriften dieses Gesetzes oder der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen überwachen. In der Vereinbarung sind Art und Umfang der Überwachung sowie die Zusammenarbeit mit den staatlichen Arbeitsschutzbehörden festzulegen.

(5) Soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, ist zuständige Behörde für die Durchführung dieses

Gesetzes und der auf dieses Gesetz gestützten Rechtsverordnungen in den Betrieben und Verwaltungen des Bundes die Zentralstelle für Arbeitsschutz beim Bundesministerium des Innern. Im Auftrag der Zentralstelle handelt, soweit nichts anderes bestimmt ist, die Bundesausführungsbehörde für Unfallversicherung, die insoweit der Aufsicht des Bundesministeriums des Innern unterliegt. Im öffentlichen Dienst im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Verkehr führen die Ausführungsbehörde für Unfallversicherung des Bundesministeriums für Verkehr und die Eisenbahn-Unfallkasse, soweit diese Träger der Unfallversicherung ist, dieses Gesetz durch. Für Betriebe und Verwaltungen in den Geschäftsbereichen des Bundesministeriums der Verteidigung und des Auswärtigen Amtes hinsichtlich seiner Auslandsvertretungen und für die Nachrichtendienste des Bundes führen das jeweilige Bundesministerium oder das Bundeskanzleramt, soweit sie jeweils zuständig sind, oder die von ihnen jeweils bestimmte Stelle dieses Gesetz durch. Im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Post und Telekommunikation führt die Unfallkasse Post und Telekom dieses Gesetz durch. Die Sätze 1 bis 4 gelten auch für Betriebe und Verwaltungen, die zur Bundesverwaltung gehören, für die aber eine Berufsgenossenschaft Träger der Unfallversicherung ist. Die zuständigen Bundesministerien können mit den Berufsgenossenschaften für diese Betriebe und Verwaltungen vereinbaren, daß das Gesetz von den Berufsgenossenschaften durchgeführt wird; Aufwendungen werden nicht erstattet.

§ 22 Befugnisse der zuständigen Behörden

(1) Die zuständige Behörde kann vom Arbeitgeber oder von den verantwortlichen Personen die zur Durchführung ihrer Überwachungsaufgabe erforderlichen Auskünfte und die Überlassung von entsprechenden Unterlagen verlangen. Die auskunftspflichtige Person kann die Auskunft auf solche Fragen oder die Vorlage derjenigen Unterlagen verweigern, deren Beantwortung oder Vorlage sie selbst oder einen ihrer in § 383 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Zivilprozeßordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr der Verfolgung wegen einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit aussetzen würde. Die auskunftspflichtige Person ist darauf hinzuweisen.

(2) Die mit der Überwachung beauftragten Personen sind befugt, zu den Betriebs- und Arbeitszeiten Betriebsstätten, Geschäfts- und Betriebsräume zu betreten, zu besichtigen und zu prüfen sowie in die geschäftlichen Unterlagen der auskunftspflichtigen Person Einsicht zu nehmen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Außerdem sind sie befugt, Betriebsanlagen, Arbeitsmittel und persönliche Schutzausrüstungen zu prüfen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe zu untersuchen, Messungen vorzunehmen und insbesondere arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren festzustellen und zu untersuchen, auf welche Ursachen ein Arbeitsunfall, eine arbeitsbedingte Erkrankung oder ein Schadensfall zurückzuführen ist. Sie sind berechtigt, die Begleitung durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person zu verlangen. Der Arbeitgeber oder die verantwortlichen Personen haben die mit der Überwachung beauftragten Personen bei der Wahrnehmung ihrer Befugnisse nach den Sätzen 1 und 2 zu unterstützen. Außerhalb der in Satz 1 genannten Zeiten oder, wenn die Arbeitsstätte sich

in einer Wohnung befindet, dürfen die mit der Überwachung beauftragten Personen ohne Einverständnis des Arbeitgebers die Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 2 nur zur Verhütung dringender Gefahren für die öffentliche Sicherheit oder Ordnung treffen. Die auskunftspflichtige Person hat die Maßnahmen nach den Sätzen 1, 2 und 5 zu dulden. Die Sätze 1 und 5 gelten entsprechend, wenn nicht feststeht, ob in der Arbeitsstätte Personen beschäftigt werden, jedoch Tatsachen gegeben sind, die diese Annahme rechtfertigen. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

(3) Die zuständige Behörde kann im Einzelfall anordnen,

1. welche Maßnahmen der Arbeitgeber und die verantwortlichen Personen oder die Beschäftigten zur Erfüllung der Pflichten zu treffen haben, die sich aus diesem Gesetz und den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen ergeben,
2. welche Maßnahmen der Arbeitgeber und die verantwortlichen Personen zur Abwendung einer besonderen Gefahr für Leben und Gesundheit der Beschäftigten zu treffen haben.

Die zuständige Behörde hat, wenn nicht Gefahr im Verzug ist, zur Ausführung der Anordnung eine angemessene Frist zu setzen. Wird eine Anordnung nach Satz 1 nicht innerhalb einer gesetzten Frist oder eine für sofort vollziehbar erklärte Anordnung nicht sofort ausgeführt, kann die zuständige Behörde die von der Anordnung betroffene Arbeit oder die Verwendung oder den Betrieb der von der Anordnung betroffenen Arbeitsmittel untersagen. Maßnahmen der zuständigen Behörde im Bereich des öffentlichen Dienstes, die den Dienstbetrieb wesentlich beeinträchtigen, sollen im Einvernehmen mit der obersten Bundes- oder Landesbehörde oder dem Hauptverwaltungsbeamten der Gemeinde getroffen werden.

Jahresbericht

§ 23 Betriebliche Daten; Zusammenarbeit mit anderen Behörden; Jahresbericht

(1) Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde zu einem von ihr bestimmten Zeitpunkt Mitteilungen über

1. die Zahl der Beschäftigten und derer, an die er Heimarbeit vergibt, aufgliedert nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit,
2. den Namen oder die Bezeichnung und Anschrift des Betriebs, in dem er sie beschäftigt,
3. seinen Namen, seine Firma und seine Anschrift sowie
4. den Wirtschaftszweig, dem sein Betrieb angehört, zu machen. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zu bestimmen, daß die Stellen der Bundesverwaltung, denen der Arbeitgeber die in Satz 1 genannten Mitteilungen bereits auf Grund einer Rechtsvorschrift mitgeteilt hat, diese Angaben an die für die Behörden nach Satz 1 zuständigen obersten Landesbehörden als Schreiben oder auf maschinell verwertbaren Datenträgern oder durch Datenübertragung weiterzuleiten haben. In der Rechtsverordnung können das Nähere über die Form der weiterzuleitenden Angaben sowie die Frist für die Weiterleitung bestimmt werden. Die weitergeleiteten Angaben dürfen nur zur Erfüllung der in der Zuständig-

keit der Behörden nach § 21 Abs. 1 liegenden Arbeitsschutzaufgaben verwendet sowie in Datenverarbeitungssystemen gespeichert oder verarbeitet werden.

(2) Die mit der Überwachung beauftragten Personen dürfen die ihnen bei ihrer Überwachungstätigkeit zur Kenntnis gelangenden Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse nur in den gesetzlich geregelten Fällen oder zur Verfolgung von Gesetzeswidrigkeiten oder zur Erfüllung von gesetzlich geregelten Aufgaben zum Schutz der Versicherten dem Träger der gesetzlichen Unfallversicherung oder zum Schutz der Umwelt den dafür zuständigen Behörden offenbaren. Soweit es sich bei Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen um Informationen über die Umwelt im Sinne des Umweltinformationsgesetzes handelt, richtet sich die Befugnis zu ihrer Offenbarung nach dem Umweltinformationsgesetz.

(3) Ergeben sich im Einzelfall für die zuständigen Behörden konkrete Anhaltspunkte für eine Beschäftigung oder Tätigkeit von Ausländern ohne die erforderliche Genehmigung nach § 284 Abs. 1 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch, Verstöße gegen die Mitwirkungspflicht nach § 60 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch gegenüber einer Dienststelle der Bundesanstalt für Arbeit, einem Träger der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Unfall- oder Rentenversicherung oder einem Träger der Sozialhilfe oder gegen die Meldepflicht nach § 8a des Asylbewerberleistungsgesetzes.

Verstöße gegen das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit,

Verstöße gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz,

Verstöße gegen die Vorschriften des Vierten und Siebten Buches Sozialgesetzbuch über die Verpflichtung zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Verstöße gegen das Ausländergesetz,

Verstöße gegen die Steuergesetze,

unterrichten sie die für die Verfolgung und Ahndung der Verstöße nach den Nummern 1 bis 7 zuständigen Behörden, die Träger der Sozialhilfe sowie die Behörden nach § 63 des Ausländergesetzes. In den Fällen des Satzes 1 arbeiten die zuständigen Behörden insbesondere mit den Arbeitsämtern, den Hauptzollämtern, den Rentenversicherungsträgern, den Krankenkassen als Einzugsstellen für die Sozialversicherungsbeiträge, den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung, den nach Landesrecht für die Verfolgung und Ahndung von Verstößen gegen das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit zuständigen Behörden, den Trägern der Sozialhilfe, den in § 63 des Ausländergesetzes genannten Behörden und den Finanzbehörden zusammen.

(4) Die zuständigen obersten Landesbehörden haben über die Überwachungstätigkeit der ihnen unterstellten Behörden einen Jahresbericht zu veröffentlichen. Der Jahresbericht umfaßt auch Angaben zur Erfüllung von Unterrichtungspflichten aus internationalen Übereinkommen oder Rechtsakten der Europäischen Gemeinschaften, soweit sie den Arbeitsschutz betreffen.

§ 24 Ermächtigung zum Erlass von allgemeinen Verwaltungsvorschriften

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung kann mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen zur Durchführung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen, soweit die Bundesregierung zu ihrem Erlass ermächtigt ist, über die Gestaltung der Jahresberichte nach § 23 Abs. 4 und über die Angaben, die die zuständigen obersten Landesbehörden dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung für den Unfallverhütungsbericht nach § 25 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch bis zu einem bestimmten Zeitpunkt mitzuteilen haben. Verwaltungsvorschriften, die Bereiche des öffentlichen Dienstes einbeziehen, werden im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern erlassen.

§ 25 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig einer Rechtsverordnung nach § 18 Abs. 1 oder § 19 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist oder
a) als Arbeitgeber oder als verantwortliche Person einer vollziehbaren Anordnung nach § 22 Abs. 3

oder

b) als Beschäftigter einer vollziehbaren Anordnung nach § 22 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 zuwiderhandelt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 und 2 Buchstabe b mit einer Geldbuße bis zu zehntausend Deutsche Mark, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 Buchstabe a mit einer Geldbuße bis zu fünfzigtausend Deutsche Mark geahndet werden.

§ 26 Strafvorschriften

Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer eine in § 25 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a bezeichnete Handlung beharrlich wiederholt oder durch eine in § 25 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 2 Buchstabe a bezeichnete vorsätzliche Handlung Leben oder Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet

Dieses Gesetz dient der Umsetzung folgender EG-Richtlinien:

- Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. EG Nr. L 183 S. 1) und
- Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis (ABl. EG Nr. L 206 S. 19)

8.2. Arbeitssicherheitsgesetz

Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz). In Kraft getreten am: 12.12.73, Fundstelle: BGBl. I S.1885, Jahr: 1973, zuletzt geändert am: 19.12.98

Das Arbeitssicherheitsgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, Fachleute (Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte) zu bestellen, die ihn in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterstützen. Die konkrete Umsetzung der Forderungen des ASiG ist in den Unfallverhütungsvorschriften Fachkräfte für Arbeitssicherheit (VBG 122) (BGV 6) und Betriebsärzte (VBG 123) (BGV 7) geregelt.

Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885), zuletzt geändert durch Artikel 6d des Gesetzes vom 19. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3843)

Erster Abschnitt

§ 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.

Zweiter Abschnitt. Betriebsärzte

§ 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.

Dritter Abschnitt. Fachkräfte für Arbeitssicherheit

§ 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.

Vierter Abschnitt. Gemeinsame Vorschriften

§ 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 Vorschlages 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.

§ 14 Ermächtigung zum Erlaß von Rechtsverordnungen

(1) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann mit Zustimmung des Bundesrates durch Rechtsverordnung bestimmen, welche Maßnahmen der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus diesem Gesetz ergebenden Pflichten zu treffen hat. Soweit die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung ermächtigt sind, die gesetzlichen Pflichten durch Unfallverhütungsvorschriften näher zu bestimmen, macht der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung von der Ermächtigung erst Gebrauch, nachdem innerhalb einer von ihm gesetzten angemessenen Frist der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung eine entsprechende Unfallverhütungsvorschrift nicht erlassen hat oder eine unzureichend gewordene Unfallverhütungsvorschrift nicht ändert.

(2) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann mit Zustimmung des Bundesrates durch Rechtsverordnung

1. feststellen, daß für bestimmte Betriebsarten unter Berücksichtigung der in § 2 Abs. 1 Nr. 2 und 3 und § 5 Abs. 1 Nr. 2 und 3 genannten Umstände die in den §§ 3 und 6 genannten Aufgaben ganz oder zum Teil nicht erfüllt zu werden brauchen,
2. bestimmen, daß die in den §§ 3 und 6 genannten Aufgaben in bestimmten Betriebsarten nicht oder nur zu einem Teil erfüllt zu werden brauchen, soweit dies unvermeidbar ist, weil nicht genügend Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur Verfügung stehen.

§ 15 Ermächtigung zum Erlaß von allgemeinen Verwaltungsvorschriften

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung erläßt mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz und den auf Grund des Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen.

§ 16 Öffentliche Verwaltung

In Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der sonstigen Körper-

schaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ist ein den Grundsätzen dieses Gesetzes gleichwertiger arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Arbeitsschutz zu gewährleisten.

§ 17 Nichtanwendung des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden, soweit Arbeitnehmer im Haushalt beschäftigt werden.

(2) Soweit im Bereich der Seeschifffahrt die Vorschriften der Verordnung über die Seediensttauglichkeit und der Verordnung über die Krankenfürsorge auf Kauffahrteischiffen gleichwertige Regelungen enthalten, gelten diese Regelungen für die beschäftigten Kapitäne, Besatzungsmitglieder und sonstige an Bord tätigen Personen deutscher Seeschiffe. Soweit dieses Gesetz auf die Seeschifffahrt nicht anwendbar ist, wird das Nähere durch Rechtsverordnung geregelt.

(3) Soweit das Bergrecht diesem Gesetz gleichwertige Regelungen enthält, gelten diese Regelungen. Im übrigen gilt dieses Gesetz.

§ 18 Ausnahmen

Die zuständige Behörde kann dem Arbeitgeber gestatten, auch solche Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen, die noch nicht über die erforderliche Fachkunde im Sinne des § 4 oder § 7 verfügen, wenn der Arbeitgeber sich ver-

pflichtet, in einer festzulegenden Frist den Betriebsarzt oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit entsprechend fortbilden zu lassen.

§ 19 Überbetriebliche Dienste

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen, kann auch dadurch erfüllt werden, daß der Arbeitgeber einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten oder Fachkräften für Arbeitssicherheit zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 3 oder § 6 verpflichtet.

§ 20 Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. einer vollziehbaren Anordnung nach § 12 Abs. 1 zuwiderhandelt,
2. entgegen § 13 Abs. 1 Satz 1 eine Auskunft nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erteilt oder
3. entgegen § 13 Abs. 2 Satz 1 eine Besichtigung nicht duldet.

(2) Eine Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 1 kann mit einer Geldbuße bis zu 50000 Deutsche Mark, eine Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 2 und 3 mit einer Geldbuße bis zu 1000 Deutsche Mark geahndet werden.

8.3. EG-Richtlinie

Historie der EG-Rahmenrichtlinie-Arbeitsschutz

Im Zuge der Europäisierung wurde in der Mitte der 80 Jahre für alle Beteiligten offenkundig, dass eine Reihe von wichtigen Maßnahmen notwendig war, sollte die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft wirklich in einen einheitlichen Binnenmarkt überführt werden. Die Vorschläge der Kommission wurden übernommen, und die Einheitliche Akte trat am 1. Juli 1987 in Kraft. Zwei Artikel dieser Akte beziehen sich direkt auf den Kampf gegen technische Handelshemmnisse. Es sind dies die Artikel 100a und 118a. Artikel 118a regelt die Grundsätze der technischen Harmonisierung im Bereich der Sicherheit am Arbeitsplatz. Dieser Artikel ist der Ursprung der EG-Richtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (EG-Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie) und ist in Deutschland durch das neue Arbeitsschutzgesetz in nationales Recht umgesetzt worden.

Inhalt der Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG vom 12. Juni 1989

Die EG-Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie legt Mindestanforderungen für den europäischen Binnenmarkt fest. Diese Mindestanforderungen gelten für alle Unternehmen innerhalb der europäischen Union und schützen somit vor Wettbewerbsnachteilen. Hingegen soll für alle Beschäftigten ein hoher Stand an Gesundheitsschutz bei der Arbeit gewährleistet sein. Bei allen wirtschaftlichen Überlegungen muss somit der Schutz des arbeitenden Menschen gleichrangig berücksichtigt werden. Damit ist überall in der Europäischen Union ein Mindestschutz und nicht etwa nur ein Minimalchutz geschaffen worden.

8.4. weitere Fundstellen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Sozialgesetzbuch - Siebtes Buch - Gesetzliche Unfallversicherung

In Kraft getreten am: 01.01.97, Fundstelle: BGBl. Nr. 41; 20.08.96; S. 1254 ff., Zuletzt geändert am: 16.06.98, Änderungsfundstelle: BGBl. I S. 1311

Das Siebte Buch des Sozialgesetzbuches (SGB) verpflichtet die Berufsgenossenschaften, mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und für eine wirksame Erste Hilfe in den Betrieben und Verwaltungen zu

sorgen. Die Berufsgenossenschaften erlassen aufgrund des Gesetzes Vorschriften zur Unfallverhütung, die für ihnen angeschlossenen Unternehmen und die Versicherten rechtsverbindlich sind. Technische Aufsichtspersonen wachen darüber, daß die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften eingehalten werden, und beraten die Unternehmer und die Versicherten. Den Originaltext des SGB VII finden Sie auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung

Arbeitsschutzvorschriften (Aushangpflicht)
Arbeitsstättenverordnung
Arbeitsmittelbenutzungsverordnung
Bildschirmarbeitsverordnung
Lastenhandhabungsverordnung
Gefahrstoffverordnung
Unfallverhütungsvorschriften
diverse Gesetze (Mutterschutz, Arbeitszeit,...)
vgl. Hinweis des Kultusministeriums vom 14.03.2001

8.5. *Literaturempfehlungen*

Diese Liste ist nicht abschließend und wird regelmäßig im Rahmen der Gesundheits-Infos aktualisiert.

- Rudow, B. (1999), Der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Lehrerberuf - Gefährdungsbeurteilung der Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern, ISBN 3-922366-37-6, 140 Seiten, Mitgliederpreis (bei Abbuchungsverfahren) € 5,50 Euro € Buchhandelspreis (gegen Rechnung) 13,00 Euro.
Wenn bisher vom Arbeitsschutz im Lehrerberuf die Rede war, so meinte man gesundheitliche Gefährdungen durch Chemikalien, Luftverunreinigungen, Lärm oder einseitige körperliche Belastungen. Nach dem Arbeitsschutzgesetz vom August 1996 ist jedoch Arbeitsschutz bedeutend mehr. Dieser bezieht sich in erster Linie auf die psychischen Belastungen in der Lehreraarbeit, welche sich negativ auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Lehrkräften auswirken. Gefordert ist nun ein umfassender präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz im Lehrerberuf.
Das Buch des Arbeitswissenschaftlers Prof. Dr. Bernd Rudow gibt Antwort auf viele Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Es befasst sich ausführlich mit den Zusammenhängen zwischen vorwiegend psychischen Belastungen in der Lehreraarbeit und ihren Folgen. Das Buch ist ferner eine Anleitung zur praktischen Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes, indem eine Methode (Prüfliste) zur Erfassung der Belastungen in der Lehreraarbeit sowie zahlreiche Maßnahmen zur wirksamen Bekämpfung arbeitsbedingter Belastungen bzw. Gefährdungen dargestellt werden.
- Rudow, B. (1995), Die Arbeit des Lehrers - Zur Psychologie der Lehrertätigkeit und der Lehrer-gesundheit.
- Kretschmann R., Stressmanagement für Lehrerin und Lehrer. Beltz Praxis 2000
- Kittner / Pieper (1999), Arbeitsschutzrecht (Kommentar für die Praxis). ISBN 3-7663-2819-0

Abkürzungsverzeichnis

GHRS	Grund-, Haupt- Real- und Sonderschulen
BS	Berufliche Schulen
GYM	Gymnasien
DV	Dienstvereinbarung
VwV	Verwaltungsvorschrift
KM	Kultusministerium
OSA	Oberschulamt
SSA	Staatliches Schulamt
ÖPR	Örtlicher Personalrat
BPR	Bezirkspersonalrat
HPR	Hauptpersonalrat
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
FaSi	Fachkraft für Arbeitssicherheit
ASA	Arbeitsschutzausschuss
AGMS	Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem
BMA	Bundesministerium für Arbeit
BAUA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
GUV	Gemeindeunfallversicherungsverband