



NEUAUFLAGE

Arbeit und Gesundheit Mitbestimmen – Mitentscheiden

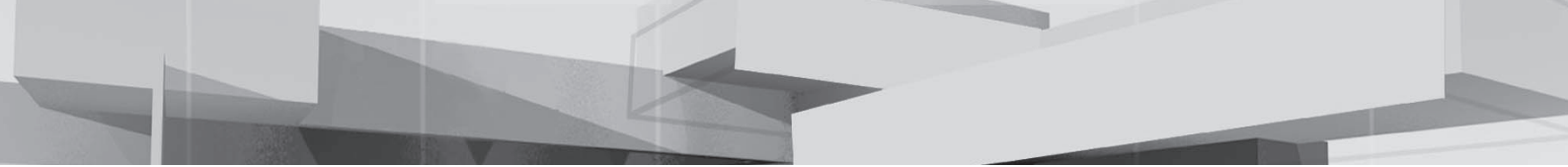
Handreichung für Beschäftigte in Schulsekretariaten
und Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister zum
Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz



Schulen

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**





ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesverwaltung, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin,
V.i.S.d.P.: Achim Meerkamp
Bearbeitung: Ilona Wichert (0 30/69 56-22 34), Bundesfachbereich Gemeinden
Gesamtherstellung: VH-7 Medienküche GmbH, 70372 Stuttgart
Zu beziehen bei: IVB-Direktmarketing GmbH, Ruhweg 17, 67307 Göllheim, E-Mail: verdi@ivb-gmbh.de

W-2880-03-0310

Inhalt

Vorwort	4
1. Einleitung	5
2. Gesetzliche Grundlagen zum Arbeitsschutz	6
3. Das Arbeitsschutzgesetz	7
3.1. Wesentliche Bestimmungen	7
3.2. Pflichten des Arbeitgebers	7
3.3. Rechte und Pflichten der Beschäftigten	8
4. Rechte und Aufgaben des Personalrates im Arbeits- und Gesundheitsschutz	10
5. Organisation des Arbeitsschutzes	11
6. Von der Belastung zur Erkrankung	13
7. Gefährdungspotentiale	15
7.1. Allgemeine Belastungsfaktoren	15
7.2. Besondere Belastungsfaktoren für den Bereich der Schulsekretariate	16
7.3. Besondere Belastungsfaktoren für den Bereich der Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister	17
7.4. Weitere Belastungsfaktoren an Büroarbeitsplätzen	17
8. Tarifliche Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz	19
9. Betriebliche Gesundheitsförderung	20
Schlusswort	21
Anhang	22
Fragebogen	22
Weiterführende Literatur und Links	22
Beitrittserklärung	23

Vorwort

Gesellschaftlicher Wandel und wirtschaftliche Sparzwänge stellen den öffentlichen Dienst seit Jahren vor ständige Herausforderungen. Zusätzlich zum bereits erfolgten Personal- und Stellenabbau verändern sich betriebliche Strukturen, Arbeitsabläufe und Leistungsprofile. Dies führt zu einer andauernden Verdichtung der Arbeit.

Auch im Schulbereich verlangen neue Aufgabenzuschneide und gestiegene Arbeitsanforderungen den dort tätigen Schulsekretär/-innen und Schulhausmeister/-innen mehr ab als früher. Diese Arbeitsplätze unterliegen in der Regel nicht dem unmittelbaren und ungeteilten Direktionsrecht des Arbeitgebers. Die quantitativen und qualitativen Veränderungen müssen deshalb besonders sorgfältig auf ihre Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes geprüft werden.

Der Arbeitsplatz Schule ist als Feld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für Lehrerinnen und Lehrer durch die einzelnen Bundesländer bereits in Bearbeitung. Bei den Schulträgern gibt es dagegen noch erheblichen Handlungsbedarf.

Der Bundesfachgruppenvorstand Schulen legt mit dieser Broschüre eine Handlungshilfe vor, damit das nichtpädagogische Personal an Schulen selbst die Initiative beim Arbeits- und Gesundheitsschutz ergreifen kann, um Arbeitsbedingungen zu verbessern. Wer qualitativ hochwertige Dienstleistung für den Bereich Schule anbieten will, benötigt gute Arbeitsbedingungen, damit Schulhausmeister/-innen und Schulsekretär/-innen motiviert und engagiert in der Lage sind, neue Konzepte zu unterstützen und Schule mitzugestalten.

Wir danken den Kolleginnen Anne Wieland (Rheinland-Pfalz), Renate Brauer (Hessen), Kriemhild Gilles (Nord) und den Kollegen Anton Kadirogli (Bayern), Kurt Scherer (Saarland) und Kurt Geilersdörfer (Rheinland-Pfalz) für ihre engagierte Arbeit an dieser Broschüre.

Berlin, März 2010

Bundesfachgruppenvorstand Schulen

1. Einleitung

Arbeit kann krank machen – das ist wissenschaftlich erwiesen und auch den Unfall- und Krankenkassen, den Arbeitsmedizinischen Diensten und dem Gesetzgeber sowie dem Arbeitgeber bekannt. Im Grundgesetz ist in Paragraph 3, Absatz 2 das Recht des Einzelnen auf Leben und körperliche Unversehrtheit festgeschrieben. Unter Gesundheit versteht man heute auch im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nach einer Definition der Weltgesundheitsbehörde nicht mehr nur, nicht krank zu sein, sondern umfassender einen Zustand des physischen und psychischen Wohlbefindens. Ein Arbeitnehmer, der nicht physisch und psychisch gesund ist, kann seine Arbeit nicht optimal leisten – dies kann zu hohen Krankheitskosten für den Arbeitgeber und Mehrbelastungen für andere Beschäftigte sowie Störungen im Arbeitsablauf führen.

Der Arbeitgeber ist per Gesetz dazu verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die Gesundheit seiner Beschäftigten nicht durch die Arbeitsbedingungen beeinträchtigt wird. Im Wesentlichen ergibt sich dies aus folgenden Rechtsvorschriften:

- dem Grundgesetz
- dem Arbeitsschutzgesetz
- den Unfallverhütungsvorschriften
- dem Bürgerlichen Gesetzbuch
- dem Arbeitssicherheitsgesetz

Das Arbeitsschutzgesetz hat zum Ziel, Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden eines jeden Arbeitnehmers zu erhalten und zu fördern. Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten soll durch die Gestaltung von Arbeitsprozessen gewährleistet und gefördert werden. Voraussetzung für die menschengerechte Gestaltung von Arbeit sind Kenntnisse über körperliche und psychische Belastungen und deren negative Folgen. Aber auch die Kenntnis der Ressourcen gehört dazu, die es Beschäftigten ermöglichen, den Anforderungen ihrer Arbeit besser gerecht zu werden, damit es gar nicht erst zu Schäden, Beeinträchtigungen und Leistungsdefiziten kommt.

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet die Arbeitgeber für jeden Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und fortzuschreiben. Durchführung und Ergebnisse müssen dokumentiert werden; alle Gefahren, die zu körperlichen und psychischen Erkrankungen der Beschäftigten führen, müssen auf Kosten des Arbeitgebers behoben werden. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hat gesetzlichen Vorrang vor der Finanznot der Kommunen.

2. Gesetzliche Grundlagen zum Arbeitsschutz

In der Bundesrepublik sind die Aufgaben des Arbeitsschutzes auf unterschiedliche Akteure verteilt. Der überbetriebliche Gesundheitsschutz wird vom Staat (dem Bund und den Ländern) und den Berufsgenossenschaften wahrgenommen. Also derjenige Bereich des Arbeitsschutzes, der unmittelbar durch Gesetze, Verordnungen oder Verfügungen von staatlichen Behörden bzw. durch Unfallverhütungsvorschriften oder Einzelanordnungen der Berufsgenossenschaften geregelt ist. Im Einzelnen sind an rechtlichen Grundlagen vor allem zu nennen:

- das Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie Arbeitsschutz (Arbeitsschutzgesetz / ArbSchG)
- die Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeits-Verordnung),
- das Arbeitssicherheitsgesetz,
- die Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV), ergänzt durch Arbeitsstättenrichtlinien (ARS) bzw. künftig durch Technische Regeln für Arbeitsstätten (Arbeitsstättenregeln – ASR)
- das Sozialgesetzbuch VII (SGB VII)
- das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze der Länder und des Bundes.

In den Betrieben und Verwaltungen ist der Arbeitgeber entsprechend seiner Fürsorgepflicht für den Arbeitsschutz verantwortlich und hat die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten sicher zu stellen. Er kann diese Verantwortung teilweise an Führungskräfte delegieren (z. B. der Schulträger an die Schulleitung), die Gesamtverantwortung bleibt aber bei ihm. Dabei sind z. B. folgende Aufgaben wahrzunehmen:

- Festlegen der Arbeitsschutzaufgaben und Übertragung auf geeignete Beschäftigte
- Ermittlung der Gefährdungen und Belastungen und Ergreifen von Maßnahmen, um ihnen entgegen zu wirken
- Berücksichtigung des Arbeitsschutzes bei der Planung, Beschaffung und Instandhaltung
- Erstellen von Gefahrstofflisten, Betriebsanweisungen etc.

Seit 1973 ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen (ArbSichG). Diese sollen ihn beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung unterstützen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mit ihnen zusammenzuarbeiten.

Auch Personalräte haben besondere Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte und müssen sich im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz befassen.

3. Das Arbeitsschutzgesetz

3.1. Wesentliche Bestimmungen

Mit dem Arbeitsschutzgesetz wurden die bestehenden EU-Richtlinien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in deutsches Recht umgesetzt. In diesem Gesetz sind grundlegende Pflichten der Arbeitgeber sowie Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit geregelt.

Ziel und Anwendungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes sind im § 1, Absatz 1 geregelt. „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...“

Als Begriffsbestimmung steht im § 2, Absatz 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.“

Allgemeine Grundsätze des Arbeitsschutzgesetzes sind im § 4 zu finden: „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 den Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigungsgruppen sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;
8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn diese aus biologischen Gründen zwingend geboten sind.“

3.2. Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist unmittelbar rechtlich verantwortlich für die Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

Der § 3 benennt die Grundpflichten des Arbeitgebers: „...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.“ Weiterhin hat er für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten

und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

Im § 5 des Arbeitsschutzgesetzes ist festgelegt, wie Gesundheitsgefahren zu beurteilen sind: Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Auf dieser Grundlage muss er Gegenmaßnahmen ergreifen, diese laufend auf ihre Wirksamkeit überprüfen und sie erforderlichenfalls sich verändernden Gegebenheiten anpassen. Der Arbeitgeber hat diese Beurteilung jeweils nach Art der Tätigkeit vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

Die Haushaltslage befreit den Arbeitgeber nicht von der Pflicht, notwendige Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durchzuführen.

Eine Gefährdung kann sich nach § 5 Abs. 3 insbesondere ergeben durch:

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

Im § 6 des Arbeitsschutzgesetzes, Absatz 1 wird der Arbeitgeber verpflichtet, das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und ihre Umsetzung schriftlich festzuhalten.

Zu den weiteren Pflichten des Arbeitgebers gehören unter anderem die Organisation der Ersten Hilfe, die Sicherstellung der arbeitsmedizinischen Vorsorge und die Unterweisung der Beschäftigten.

Zu den Pflichten des Arbeitgebers gehört ebenso die Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit nach dem Arbeitssicherheitsgesetz und die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten auf der Grundlage des SGB VII.

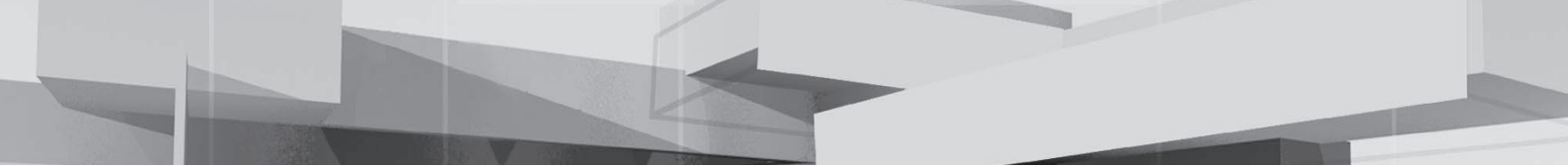
3.3. Rechte und Pflichten der Beschäftigten

Auch die Beschäftigten haben im Arbeitsschutz Rechte und Pflichten (ArbSchG §§ 15 bis 17).

Arbeitnehmer sind vor allem verpflichtet,

- die Unfallverhütungsvorschriften zu beachten,
- Weisungen des Arbeitgebers zu befolgen,
- persönliche Schutzausrüstung zu tragen,
- technische Einrichtungen und Geräte bestimmungsgemäß zu benutzen,
- Mängel zu beseitigen bzw. anzuzeigen,
- die Erste Hilfe zu unterstützen.

Verstößt der Beschäftigte gegen Unfallverhütungsvorschriften und -auflagen, muss er ebenso wie der Arbeitgeber mit Bußgeldern und im Ausnahmefall sogar mit Haftstrafen rechnen.



Gem. § 17 des Arbeitsschutzgesetzes sind die Beschäftigten berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen. Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, können sich diese an die zuständige Behörde wenden (z.B. die Unfallkassen, Berufsgenossenschaften, Ämter für Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz). Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Es besteht allgemein ein Leistungsverweigerungsrecht einer vertraglichen geschuldeten Leistung nach BGB (§ 273 Abs. 1 und § 615), d.h. der Arbeitnehmer kann unter bestimmten Voraussetzungen die Arbeit verweigern, wenn der Arbeitgeber gegen arbeitsrechtliche Schutzgesetze verstößt. Dasselbe gilt, wenn die Erbringung der Arbeitsleistung für Arbeitnehmer als unzumutbar anzusehen ist, z.B. durch die Gefahr erheblicher gesundheitlicher Beeinträchtigungen durch toxikologische Schädigungen, Asbest etc. oder wenn in Fällen von Mobbing oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der Handlungen ergreift (§ 4 Abs. 2 Beschäftigtenschutzgesetz). Mit Ausnahme einer unmittelbar drohenden Gefahr muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Missstand allerdings vorher mitgeteilt und ihm ausreichend Zeit zur Behebung eingeräumt haben, ehe er die Leistung verweigern darf.

Besonders benannt werden muss noch das betriebliche Eingliederungsmanagement auf der Grundlage des SGB IX (§ 84 – Prävention). Wer innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, hat Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber mit ihm, der Personal-/Schwerbehindertenvertretung und auf Wunsch ggf. weiteren Personen klärt, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann, um die Gesundheit am Arbeitsplatz wieder zu erlangen und den Arbeitsplatz zu erhalten.

4. Rechte und Aufgaben des Personalrates im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) sind die Aufgaben der Personalräte im Arbeits- und Gesundheitsschutz in folgenden Bestimmungen geregelt:

- § 73 Dienstvereinbarungen
- § 75 (3) Nr. 10 Mitbestimmung bei der Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten
- § 75 (3) Nr. 11 Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen
- § 75 (3) Nr. 16 Gestaltung der Arbeitsplätze
- § 81 Beteiligung des Personalrates bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren

Entsprechende Regelungen gibt es in allen Personalvertretungsgesetzen der Länder.

Personalräte haben im Arbeits- und Gesundheitsschutz ein zwingendes Mitbestimmungsrecht, wenn die bestehenden Regelungen Spielräume für die betriebliche Umsetzung lassen. Mit dieser Mitbestimmung ist das so genannte Initiativrecht verbunden. Personalräte müssen also nicht warten, bis der Arbeitgeber tätig wird, sondern können ihrerseits Vorschläge machen und Maßnahmen beantragen.

Personalräte haben das Recht und die Pflicht, zu kontrollieren und darauf hinzuwirken, dass alle Vorschriften, die zu Gunsten der Beschäftigten erlassen wurden, auch eingehalten werden (BPersVG § 68, LPersVG entsprechend). In diesem Zusammenhang müssen sie mit Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit kooperieren und haben das Recht, sich an die jeweilige Aufsichtsbehörde zu wenden.

5. Organisation des Arbeitsschutzes

Neben dem Arbeitgeber und dem Personalrat sind weitere Personen für die Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zuständig.

Der/die auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes vom Arbeitgeber bestellte Betriebsarzt/Betriebsärztin berät den Arbeitgeber und alle sonst für Sicherheit und Gesundheitsschutz verantwortlichen Personen auf allen Gebieten des Gesundheitsschutzes, z.B. bei der Gestaltung von Einrichtungen und Arbeitsverfahren, bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung oder der Organisation der Ersten Hilfe. Auch die Durchführung arbeitsmedizinischer Untersuchungen (z.B. Einstellungsuntersuchungen und Einsatzfähigkeitsuntersuchungen) und Arbeitsplatzbegehungen gehören zu den Aufgaben. Arbeitnehmer/-innen können sich bei Beratungsbedarf auch selbst an den Betriebsarzt/die Betriebsärztin wenden.

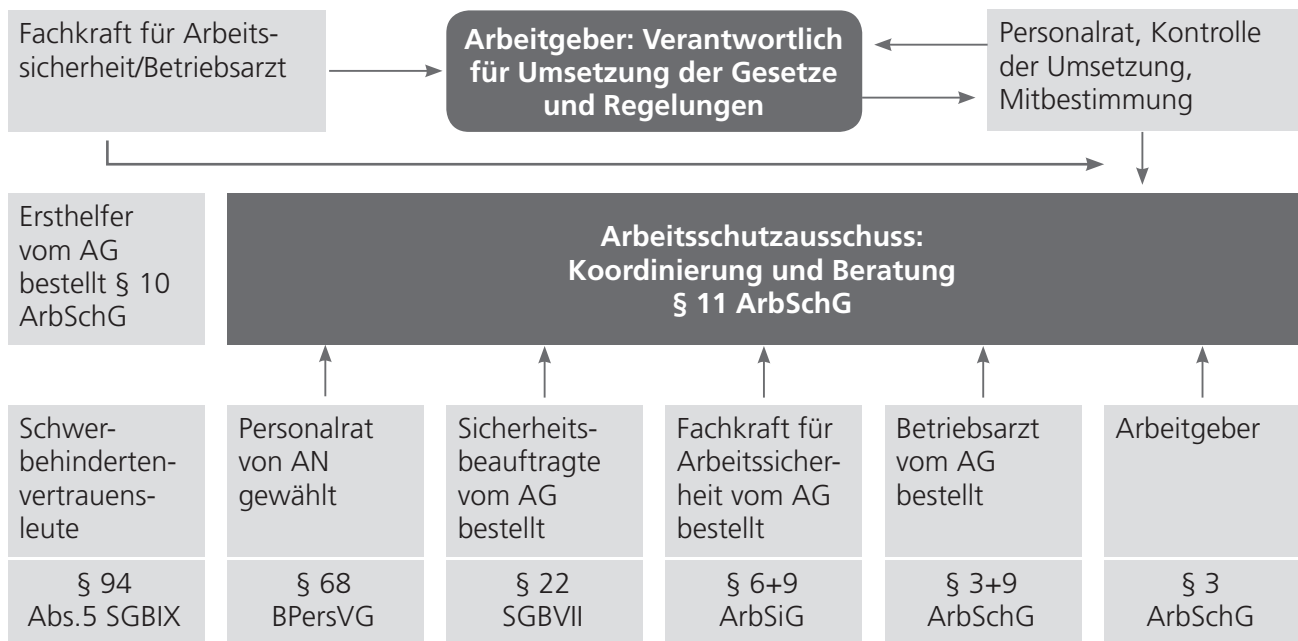
Auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt und berät den Arbeitgeber in allen Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Die Qualifizierung für diese Tätigkeit vermitteln z.B. die Berufsgenossenschaften in einer

mehrwöchigen Ausbildung. Die Bestellung erfolgt auf der Grundlage des Arbeitssicherheitsgesetzes.

Im Betrieb sind abhängig von der Zahl der Beschäftigten mehrere Arbeitnehmer/-innen zu bestellen, deren Aufgabe es ist, die Notversorgung bei Unfällen am Arbeitsplatz einleiten zu können (Ersthelfer) und die Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen beim Arbeitgeber einzufordern (Sicherheitsbeauftragte). Auch sie haben den Anspruch auf eine besondere Schulung.

Eine wichtige Institution ist die Schwerbehindertenvertretung, die auf der Grundlage des Sozialgesetzbuchs IX arbeitet und eine besondere Funktion zum Schutz der schwerbehinderten Beschäftigten hat.

In Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeiter/-innen muss es einen Arbeitsschutzausschuss geben, der mindestens vierteljährlich tagt, alle Fragen der Arbeitssicherheit behandelt und in dem Arbeitgeber, Personalrat, der/die Sicherheitsbeauftragte, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt/die Betriebsärztin zusammenarbeiten.



Im Schulbereich gibt es die Besonderheit, dass mit dem Schulträger als Arbeitgeber des Verwaltungspersonals (also der Schulsekretär/-innen und Schulhausmeister/-innen) und dem Land als Arbeitgeber des Lehrpersonals Beschäftigte zweier Arbeitgeber in der gleichen Einrichtung zusammenarbeiten, so dass die Umsetzung des Arbeits-

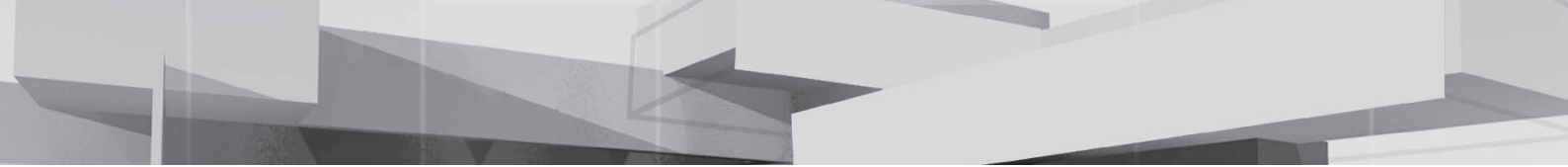
schutzes aufgrund einer Zuständigkeitsteilung nach § 8 Abs.1 zwingend notwendig eine Zusammenarbeit erfordert. Wenn man die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an Schulen ganzheitlich versteht, müsste entsprechend auch eine stärkere Kooperation der jeweiligen Personalvertretungen erfolgen.

6. Von der Belastung zur Erkrankung

Die Arbeitswissenschaft kennt zur Beschreibung der Auswirkungen von Arbeit auf den arbeitenden Menschen das Belastungs-Beanspruchungs-Modell. Der Mensch mit seinen individuellen Eigenschaften, Fähigkeiten und Fertigkeiten ist Belastungen ausgesetzt, die auf ihn einwirken. Bei der Arbeit sind das vor allem der Arbeitsplatz, die Arbeitsmittel, die Arbeitsumgebung, die Arbeitsqualität und –quantität sowie die Arbeitsorganisation. Belastungen führen zu Beanspruchungen, die sich auf den Gesundheitszustand und die Arbeitsfähigkeit, d.h. auf die körperliche und geistige Gesundheit und die Leistungsfähigkeit auswirken.

Wie stark sich Belastungen auswirken, ist abhängig von der individuellen Bewältigung, also von den Möglichkeiten des Menschen, mit den vorhandenen Belastungen umzugehen. Wenn die Belastungen in der Arbeit durch entsprechende Bewältigungsmöglichkeiten aufgewogen werden können, ist alles in Ordnung. Wenn das Gleichgewicht nicht vorhanden oder gestört ist, sind individuelle Über- oder Unterbeanspruchungen die Folge und es kann zu Befindlichkeitsstörungen, Erkrankungen bis hin zu dauerhaften Beeinträchtigungen kommen.





Stress ist beim Belastungs-Beanspruchungs-Modell wegen der ständigen Verdichtung von Arbeit ein besonders gut untersuchtes Thema. Es gibt verschiedene Gruppen von Fehlbelastungen oder Stressoren, die sich negativ auf den Menschen auswirken und Stressreaktionen erzeugen. Objektive Stressoren sind dabei körperliche Belastungen, physische Belastungen der Arbeitsumgebung (Lärm, Hitze, Gerüche etc.), zeitliche Belastungen (Schichtarbeit, Nacharbeit etc.), kognitive Belastungen (Zeitdruck, Konzentrationsanforderungen, Unsicherheit, organisatorische Probleme, Unterbrechungen etc.), soziale Belastungen (Unkollegialität, schwierige Vorgesetzte, Mobbing), emotionale Belastungen und Arbeitsplatzunsicherheit.

Eine besondere Bedeutung kommt dabei der individuellen Bewertung der Stressoren zu. Sie ist einer der wesentlichen Faktoren, warum sich Stressoren nicht auf alle Menschen gleich auswirken. Dabei lassen sich sogenannte primäre und sekundäre Bewertungsprozesse unterscheiden. Als primäre Bewertung gilt die Bewertung eines Ereignisses, beispielsweise eines außergewöhnlichen Arbeitsauftrags, hinsichtlich des Wohlbefindens einer Person. Dabei kann das Ergebnis als irrelevant, günstig/positiv oder als stressend eingeschätzt werden. Wird ein Ereignis als irrelevant oder gar als positiv eingeschätzt, braucht das Individuum nicht zu reagieren, da kein Schaden zu befürchten ist. Wird die Situation jedoch als stressend bewertet, dann muss es in irgendeiner Weise reagieren. Die sekundäre Bewertung bezieht sich darauf, welche Bewältigungsfähigkeiten (interne Ressourcen) und -möglichkeiten (externe

Ressourcen) in bezug auf den Umgang mit den Stressoren vorhanden sind. Interne Ressourcen liegen in der Person, z. B. Qualifikation, Problemlösungskompetenz, Bewältigungsstrategien und soziale Kompetenz), externe Ressourcen ergeben sich aus der Lebens- und Arbeitssituation und sind insbesondere Handlungsspielraum und soziale Unterstützung.

Nach den Bewertungsprozessen kommt es zum Bewältigungsverhalten. Dieses Bewältigungsverhalten bezieht sich auf zweierlei: Einmal auf das Stress auslösende Problem, beispielsweise die Bewältigung des zusätzlichen Arbeitsauftrags, und zum anderen auf die dadurch ausgelöste Stresseemotion, etwa Angst und Anspannung. Dieses Modell erklärt, warum nicht alle Menschen gleich auf Belastungen reagieren. Der Grund liegt darin, dass bei gegebenen Stressoren in der Regel unterschiedliche interne und externe Ressourcen vorliegen, so dass der gleiche Stressor unterschiedlich bedrohlich erscheint und unterschiedlich gut mit ihm umgegangen werden kann. Dies bedeutet aber nicht, dass alles subjektiv und beliebig ist. Überschreiten die Belastungen gewisse Grenzen, dann sind mehr oder weniger alle davon negativ betroffen und man kann von einer Fehlbelastung sprechen. Ein genaueres Bild erhält man, wenn neben den Stressoren auch die Ressourcen am Arbeitsplatz erhoben werden. Stresswirkungen zeigen sich dann als Ergebnis von Stressoren und Ressourcen. Eine besonders ungünstige Situation entsteht, wenn die Stressoren hoch und die Ressourcen gleichzeitig niedrig sind. Mit hohen Ressourcen kann man dagegen Belastungen zum Teil kompensieren.

7. Gefährdungspotentiale

7.1. Allgemeine Belastungsfaktoren

Die Berichte der Arbeitsmedizinischen Dienste, Studien der Unfall-, Kranken-, Rentenkassen und spezifische Untersuchungen von Universitäten, Gewerkschaften etc. bestätigen diverse Belastungsfaktoren und ihre negativen Auswirkungen auf die Gesundheit. Für die Arbeitsplätze von Schulsekretär/-innen und Schulhausmeister/-innen ist hier zu nennen:

Eine unergonomische Arbeitsplatzausstattung

Die Ergonomie sollte die wichtigste Entscheidungsgrundlage für Neuanschaffung von Arbeitsmöbeln und -geräten sein, um unverkrampftes Sitzen und Arbeiten zu ermöglichen. Vom Bürostuhl über die Höhe des Bildschirms, die Höhe der Tische und die Ergonomie der Tastatur, über den Lichteinfall und die Bewegungs- und Verkehrsflächen gibt es eine Anzahl von Bestimmungen, die in der Arbeitsstättenverordnung und in der Bildschirmarbeitsverordnung geregelt werden. Eine unergonomische Arbeitsplatzausstattung führt häufig zu Kopfschmerzen, Verletzungen, Sehstörungen, Muskelabbau, Fehlstellungen von Gelenken, Verkrampfungen, Verspannungen – besonders im Wirbelsäulenbereich und Thrombosen.

Falsch eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze:

Für Bildschirmarbeitsplätze gibt es eine spezielle Bildschirmarbeitsverordnung, die die Mindestanforderungen bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten regelt. (Größe des Bildschirms, Sehtest, Pausenregelung, Software-Voraussetzungen etc.). Gesundheitsprobleme bei unzureichend eingerichteten Bildschirmarbeitsplätzen äußern sich häufig in Form von Sehstörungen, Kopfschmerzen, Schulterschmerzen, Stress, Konzentrationsproblemen, Krämpfen und Thrombosen.

Unzureichende Licht-, Lärm- und Luft- und Temperaturverhältnisse:

Diese Arbeitsumgebungsbedingungen werden hauptsächlich in der Arbeitsstättenverordnung geregelt. Schlechte Lichtverhältnisse entstehen durch zu wenig oder falsch einfallendes Licht. Damit einhergehende Gesundheitsprobleme sind vor allem Sehstörungen, Konzentrationsstörungen. Lärm ist im Schulbetrieb kaum auszuschalten, er macht nervös und schwächt die Konzentrationsfähigkeit und das Hörvermögen. Zu hohe/niedrige Luftfeuchtigkeit und Zugluft (besonders in Sekretariaten, die häufig Durchgangszimmer zur Schulleitung sind und wo wegen des Publikumsverkehrs ständig die Tür aufgeht) führen zu einer verstärkten Infektionsanfälligkeit und können Allergien verursachen. Stark schwankende Temperaturen beim Wechsel von Innentätigkeiten zum Außenbereich (besonders bei Schulhausmeister/-innen mit Winterdienst oder Hofreinigung) sowie überheizte bzw. zu kalte Arbeitsräume begünstigen Erkältungen und schwächen die Immunabwehr.

Schwere körperliche Arbeit:

Diese ist z.B. beim Transportieren von Mobiliar und Geräten, der Annahme von Waren- und Paketanlieferungen (Kopierpapier!) und bei umfangreicher Dienstpost zu leisten. Bestimmungen zum häufigen Tragen und Heben schwerer Lasten finden sich in der Lastenhandhabungsverordnung, die EU-einheitlich den Schutz der Beschäftigten gegen Gefährdungen bei der manuellen Handhabung von Lasten regelt. Gesundheitsprobleme bei Fehlbeanspruchung äußern sich vor allem durch Verspannungen, Verletzungen, Knie- und Wirbelsäulenproblemen und Thrombosen.

Infektionsgefährdung:

Belastung durch Infektionsrisiken betreffen zum einen das Schulsekretariat durch den häufigen Umgang mit Kindern und Jugendlichen (Erstversorgung im Sekretariat, im Sekretariat auf Eltern wartende erkrankte Kinder). Zum Zweiten sind auch die Schulhausmeister/-innen unmittelbar davon betroffen durch den Kontakt mit Erregern bei Reinigungsarbeiten. Arbeitsbereichsbezogene Infektionsrisiken müssen vor allem wegen der besonderen Gefährdung werdender Mütter und ihrer ungeborenen Kinder beurteilt werden, um ggf. Schutzmaßnahmen veranlassen zu können. Die Beurteilung der Immunität bzw. des Infektionsrisikos kann in der Regel auf Grund von Impfnachweisen oder ärztlichen Attesten erfolgen. Die Auswirkung der mütterlichen Infektion auf das ungeborene Kind ist abhängig von der Art des Erregers und vom Schwangerschaftsmonat zum Infektionszeitpunkt. Im Zweifelsfall ist der arbeitsmedizinische Dienst einzuschalten. Sofern das Infektionsrisiko nicht beurteilt ist, gilt ein Beschäftigungsverbot mit Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

Stress und weitere psychische Belastungen:

Häufiger oder andauernder Stress oder andere psychische Belastungen entstehen z. B. durch Unter- bzw. Überforderung, schlechte Einarbeitung, zu wenig Fortbildung, organisatorische Defizite, Zeitdruck, ständige Unterbrechung der Arbeit, zu hohe Konzentrationsanforderungen, unzureichende Kooperation und Kommunikation, unklare oder widersprüchliche Ziel-/Arbeitsvorgaben, unbrauchbares Arbeitsmaterial, unfairen Umgang, schlechtes Führungsverhalten/Betriebsklima und fehlende Wertschätzung. Daraus resultierende gravierende Gesundheitsprobleme sind Ermüdung, Schlaflosigkeit, Kopfschmerzen, Konzentrationsstörungen, Herzrasen, nervöse Störungen, Reizbarkeit, Magenprobleme, Tinnitus, Erkrankungen des Muskel- und Skelettsystems,

Thrombosen, Störungen des Immunsystems, Leistungsabfall, Burn out, Depression bis hin zu Nikotin-, Alkohol- und Drogenmissbrauch.

7.2. Besondere Belastungsfaktoren für den Bereich der Schulsekretariate

- Belastung durch erhöhte Konzentrationsanforderungen und die Komplexität der zu verarbeitenden Informationen aufgrund der zentralen Schnittstellenfunktion des Schulsekretariats.
- Belastung durch permanenten Publikumsverkehr (Lehrer/Schüler/Eltern etc.) bei unzureichend geregelten Öffnungszeiten des Schulsekretariats oder fehlenden Back-Office-Arbeitsbereichen und fehlenden Pausenräumen. Dazu zählt auch die Belastung durch häufige Arbeitsstörungen, Gerätelärm, Schadstoffemissionen und Elektrosmog, wenn Fotokopierer, Drucker, Faxgeräte etc. für das Kollegium im Schulsekretariat stehen.
- Belastung durch nicht ausreichend festgelegte Arbeitsinhalte (z. B. durch permanente Abwehr von Anforderungen, für die die Schulsekretärin nicht zuständig ist) oder unzureichende Personalausstattung des Sekretariats.
- Belastung durch unklar abgegrenzte Unterstellungsverhältnisse/ Weisungsbefugnisse (Schulträger/Schulleitung), z. B. bei widersprüchlichen Anweisungen von Vorgesetzten oder mangelhafter Kooperation und Kommunikation zwischen Schule, Schulträger und Schulaufsicht.
- Belastung durch die Situation als Alleinkraft ohne ausreichende Kommunikationsmöglichkeiten mit Kolleginnen und den Beschäftigten im Schulverwaltungsamt, wenn z. B. keine Dienstbesprechungen stattfinden.

7.3. Besondere Belastungsfaktoren für den Bereich der Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister

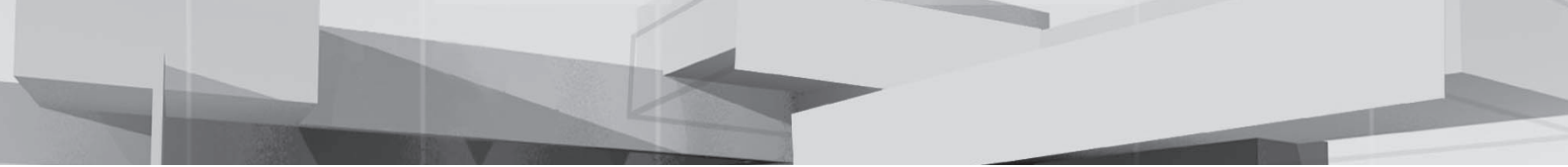
- Belastung durch Dauer und Gestaltung der Arbeitszeit (regelmäßige Wochenarbeitszeiten über die 40-Stunden-Woche hinaus, Schichtdienste, Bereitschaftszeiten, Wochenendeinsätze, fehlende Pausen/Pausenräume, häufige und kurzfristige Überstunden etc.).
 - Belastung durch eine fehlende oder unzureichende Personalbemessung und unregelmäßige Vertretung.
 - Mechanische Belastungen durch schadhafte Ausstattung und bewegliche Teile z. B. bei Möbeltransporten, durch unebene Böden (innen und außen), Glasbruch, bei der Beseitigung/Sicherung von Vandalismusschäden, bei Reparaturen an unzugänglichen Stellen sowie bei der Laubentsorgung und beim Winterdienst.
 - Belastungen durch den Umgang mit Gefahrstoffen, z. B. Heiz- und Betriebsstoffe (Gase, Öle, Benzin), Dämpfe/Chemikalien/Explosivstoffe, Reinigungsmittel, bei der Ungezieferbekämpfung, in Schulschwimmbädern und Neutralisationsanlagen.
 - Elektrische Gefährdung durch schadhafte Leitungen und Geräte.
 - Besondere Belastung durch Lärm in den Pausen, nach Schulschluss und sogar am Wochenende (wenn die Dienstwohnung auf dem Schulgelände liegt), durch laute Geräte (z. B. Laubbläser, Schneeschlepper) und durch Lärmemission in Technikräumen
 - Belastung durch besondere Arbeitsumgebungsbedingungen, z. B. durch Elektromog oder beim Beseitigen von ekelerregenden bzw. gefährlichen Dingen (Spritzen usw.)
- Belastung durch die besondere Beschäftigungssituation, z. B. durch den Zwang zum Bezug einer Dienstwohnung, in Konfliktfällen mit Reinigungskräften oder -firmen.
 - Belastung durch gefährliche Situationen (z.B. bei der Ausübung des Hausrechts gegenüber aggressiven Menschen, Gewalt an der Schule, problematischem Umfeld).

7.4. Weitere Belastungsfaktoren an Büroarbeitsplätzen

Auch im Büro gehört eine Vielzahl chemischer Substanzen seit Jahren zum Alltag, insbesondere durch den Einzug der modernen Informations- und Kommunikationsgeräte. Der Gesetzgeber hat mit Hilfe von Toxikologen für eine große Zahl von gesundheitsschädigenden Stoffen Grenzwerte aufgestellt und in der Technischen Regel für Gefahrstoffe TRGS 900 veröffentlicht.

Im Anhang zu § 3 Abs.1 der Arbeitsstättenverordnung (Anforderungen an Arbeitsstätten) wird die Forderung nach einer „gesundheitlich zuträglich“ Atemluft aufgestellt. Das beinhaltet auch die Belästigung durch unangenehmen Geruch. Weitere gesundheitliche Belastungen können durch Asbest, Wandfarben, Bodenbeläge, Büromöbel oder Schimmelpilze entstehen.

Auch bei Fotokopierern, Laserdruckern und LED-Druckern gibt es Gefahrstoffe. Ozon, Rußpartikel, Tonerstaub und toxische Schwermetalle (sie sind krebserregend, machen Atembeschwerden, mindern die Konzentrationsfähigkeit und lösen Allergien aus). Beim Gebrauch von Fotokopierern/Laserdruckern, die das Umweltzeichen „Blauer Engel“ erfüllen, dürfen keine Schwermetallbestandteile wie Quecksilber-, Cadmium-, Blei- oder Chromverbindungen enthalten sein. Jedoch ist die Gesundheitsbelastung bei modernen und gut ge-



warteten Geräten und bei bestimmungsgemäßem Betrieb sehr gering. Bei Tintenstrahldruckern ist mit einem Gesundheitsrisiko nicht zu rechnen. Weil die Gefahrstoffverordnung § 16 jedoch für jeglichen Gefahrstoffumgang ein Minimierungsgebot vorschreibt (z. B. beim Kopierbetrieb), sollte man sich an folgende Regeln halten:

- Keine ständigen Arbeitsplätze in der Nähe von Kopierern und Druckstationen, die häufig benutzt werden!
- Aufstellung an Orten, wo Lüftungsmöglichkeiten bestehen – aber nicht in Sozialräumen!
- Beim Kopieren den Deckel des Gerätes aus Gründen des Augenschutzes, aber auch zur Vermeidung von hohem Tonerverbrauch schließen!
- Tonerbeschmutzte Hautpartien mit kaltem Wasser und Seife reinigen!
- Bei Tonerwechsel Staubentwicklung vermeiden!
- Kopierer auf leicht zu reinigende Unterlagen stellen!

Der Umgang mit Gefahrstoffen im Büro lässt sich bis auf ganz wenige Ausnahmen fast vermeiden, wenn man Geräte wie Fotokopierer und Drucker nicht unmittelbar am Arbeitsplatz aufstellt und Produkte, die das Umweltzeichen „der blaue Engel“ besitzen, benutzt. Eine ansprechende Unterstützung bei der Entfernung von Gefahrstoffen aus der Innenraumluft können bestimmte Zimmerpflanzen sein: Gummibaum, Birkenfeige, Einblatt, Steckenpalme und Grünstilbe. Sie wandeln die Gefahrstoffe in pflanzeneigene Stoffwechselprodukte um.

8. Tarifliche Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Auch tarifvertraglich gibt es Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. § 3 Abs. 4 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) benennt zum Beispiel die Verpflichtung zur betriebsärztlichen Untersuchung, wenn es Zweifel an der Einsatzfähigkeit gibt. Die tarifvertraglich festgelegte Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sowie von Urlaub und Zusatzurlaub, aber auch die Festlegung von Ausgleichszeiträumen und Flexibilisierungsmöglichkeiten steht im direkten Zusammenhang mit gesundheitlichen Belastungen (vgl. Abschnitt 7).

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes ist es 2009 gelungen, einen Tarifvertrag zum Arbeits- und Gesundheitsschutz abzuschließen, für dessen Durchsetzung sogar gestreikt wurde. Die Altersstruktur im öffentlichen Dienst ist aufgrund von Personalabbaumaßnahmen und Wiederbesetzungssperren problematisch, auch in den Bereichen Schulsekretariat und Schulhausverwaltung ist das Durchschnittsalter hoch – die Rente mit 67 ist ohne eine alters- und altersgerechte Gestaltung von Arbeit nicht erreichbar.

Das tarifpolitische Programm von ver.di benennt als Zielsetzungen künftiger Tarifarbeit u. a.:

- Arbeitszeit der Gesundheit zuträglich gestalten und arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse stärker einbeziehen (z.B. Vereinbarung von Ess-, Erholungs- und Bewegungspausen),
- Arbeitszeitgestaltung enger mit anderen Instrumenten verzahnen, um über ergänzende Rahmenbedingungen (Personalbemessung!) ein gesundes Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Leistung/Arbeitsvolumen zu sichern,
- Reduzierung belastender Arbeitszeiten (z.B. Ausrichtung von Schichtarbeit nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und in Kombination mit zusätzlichen Entlastungsmaßnahmen) und
- Vorrang von Gesundheitsschutz vor finanzieller Entschädigung.

Jedoch:

Tarifforderungen sind Machtforderungen – zwischen Zielsetzung und Umsetzung liegt die Durchsetzung.

9. Betriebliche Gesundheitsförderung

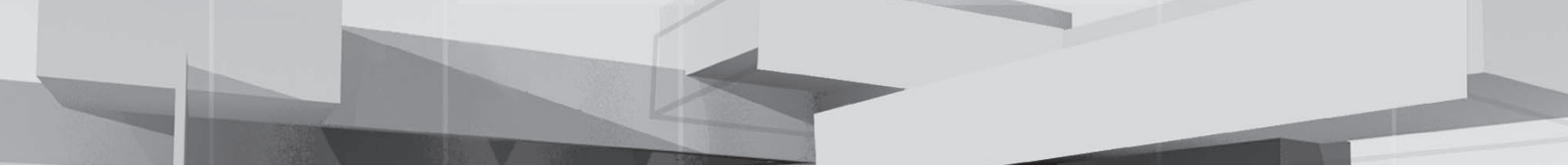
Der traditionelle Arbeitsschutz hat durch eine Verringerung von Arbeitsunfällen und durch Maßnahmen zur Vermeidung von Berufskrankheiten wesentlich zur Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz beigetragen. Der Gedanke der Prävention, also der Vorbeugung zur Verhinderung von Gesundheitsgefahren und Schädigungen durch einen umfassenden Arbeitsschutz verpflichtet den Arbeitgeber nicht nur dazu, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten, sondern auch dazu, zielgerichtet gesundheitsfördernde Maßnahmen zu ergreifen. Es geht also nicht nur um die Gewähr der Umsetzung des gesetzlich geregelten Arbeits- und Gesundheitsschutzes, sondern auch um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention) und um die Unterstützung eines gesünderen individuellen Lebensstils (Verhaltensprävention) im Betrieb. Auf europäischer Ebene ist ein Netzwerk entstanden, das betriebliche Gesundheitsförderung als gemeinsame Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz beschreibt und vorschlägt, die Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen mit einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung und der Stärkung persönlicher Kompetenzen zu verknüpfen.

Auszug aus der Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) in der Europäischen Union – 2007:

„BGF will diejenigen Faktoren beeinflussen, die die Gesundheit der Beschäftigten verbessern. Dazu gehören:

- Unternehmensgrundsätze und Leitlinien, die in den Beschäftigten einen wichtigen Erfolgsfaktor sehen und nicht nur einen Kostenfaktor,
- eine Unternehmenskultur und entsprechende Führungsgrundsätze, in denen Mitarbeiterbeteiligung verankert ist, um so die Beschäftigten zur Übernahme von Verantwortung zu ermutigen,
- eine Arbeitsorganisation, die den Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis bietet zwischen Arbeitsanforderungen einerseits und andererseits eigenen Fähigkeiten, Einflußmöglichkeiten auf die eigene Arbeit und soziale Unterstützung,
- eine Personalpolitik, die aktiv Gesundheitsziele verfolgt,
- ein integrierter Arbeits- und Gesundheitsschutz.“

Kommunen, die diese Deklaration unterzeichnen, verpflichten sich, ihre gesamte Belegschaft einzubeziehen (z.B. durch das Angebot zur Mitarbeit in Gesundheitszirkeln) und Gesundheitsförderung ganzheitlich zu betreiben (also Risiken zu reduzieren und Schutzfaktoren und Gesundheitspotentiale auszubauen, z.B. durch Nichtraucherchutzmaßnahmen, besondere Fortbildungsangebote oder die Förderung des Betriebssports). Sie haben Gesundheitsförderung bei allen wichtigen Entscheidungen und in allen Bereichen der Verwaltung zu berücksichtigen und konkrete Maßnahmen und Programme systematisch mit einem entsprechenden Projektmanagement durchzuführen.



Für die Beschäftigten im Schulbereich ist dabei darauf zu achten, dass die entsprechenden Informationen und Angebote auch ankommen und ihnen zugänglich sind. Bei Problemen sollte man die Personalvertretung einschalten oder die Beteiligungsmöglichkeit bzw. spezifische Angebote in Personalversammlungen oder beim Arbeitgeber (z.B. im Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch) einfordern.

In der Bundesrepublik Deutschland gibt es viele überbetriebliche Akteure, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, die betriebliche Gesundheitsför-

derung zu unterstützen. Es sind neben dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales BMAS und dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG), die Spitzenverbände der Krankenkassen und der Unfallversicherungsträger, die Arbeitsschutzbehörden des Bundes und der Länder, die Verbände der Sozialpartner, die Deutsche Rentenversicherung Bund, die Verbände der Betriebs- und Werksärzte und der Sicherheitsingenieure sowie ausgewählte Fachverbände z. B. aus der Weiterbildung und Stiftungen.

Schlusswort

Beschäftigte müssen es nicht hinnehmen, wenn ihre Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation durch unzureichende Arbeitsbedingungen beeinträchtigt werden. Mit dieser Handlungshilfe wollen wir dabei unterstützen, gesetzliche Rechte, die Gesundheit am Arbeitsplatz schützen, auch einzufordern.

Weitere Hilfe geben die Personal- und Schwerbehindertenvertretung, die Sozialversicherungsträger (Berufsgenossenschaften, Unfallkassen) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.

Anhang

Fragebogen

Zur Hilfestellung für die Selbsteinschätzung von Arbeitsbedingungen gibt es inzwischen eine Vielzahl von Fragebogen und Analyseinstrumenten, teilweise mit Auswertungsmöglichkeit über das Internet.

Die folgende Auflistung erfolgt ohne qualitative Bewertung und ist das Ergebnis einer Internetrecherche der Arbeitsgruppe.

- <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/>
- <http://www.impulstest.at>
- <http://www.copsoq.de/>

Weiterführende Literatur und Links

ver.di Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schulsekretariaten

Brauer/Burdorf/Greskowiak/Hebborn (Hrsg.):
Praxishandbuch Schulsekretariat
LinkLuchterhand – Wolters-Kluwer Deutschland,
ISBN 978-3-556-01049-5

Handreichung der Berliner Verwaltung
zur Gestaltung des betrieblichen Gesundheitsmanagements mit Fragebogen

- ver.di Bildung + Beratung gGmbH
www.verdi-bub.de/gesetze/gesetzestexte/
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
www.baua.de
- Spitzenverband deutsche gesetzliche Unfallversicherung
www.dguv.de
- Portal gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie
www.gda-portal.de/
- Website ver.di-Gesundheitsmanagement
<http://arbeiten-leben.verdi.de/gesundheitsmanagement>
- Website der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
http://osha.europa.eu/fop/germany/de/topics/betriebliche_gesundheitsfoerderung
- Deutsches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung
www.dnbgf.de
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales
www.bmas.de



Ich möchte Mitglied werden ab:

Monat/Jahr

Persönliche Daten:

Name

Vorname/Titel

Straße/Hausnr.

PLZ Wohnort

Geburtsdatum

Telefon

E-Mail

Staatsangehörigkeit

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

- Arbeiter/in Angestellte/r
- Beamter/in DO-Angestellte/r
- Selbstständige/r freie/r Mitarbeiter/in
- Vollzeit
- Teilzeit _____ Anzahl Wochenstd.
- Erwerbslos
- Wehr-/Zivildienst bis _____
- Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____
- Schüler/in-Student/in bis (ohne Arbeitseinkommen) _____
- Praktikant/in bis _____
- Altersteilzeit bis _____
- Sonstiges _____

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße/Hausnummer im Betrieb

PLZ Ort

Personalnummer im Betrieb

Branche

ausgeübte Tätigkeit

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ bis: _____
Monat/Jahr Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

zur Monatsmitte zum Monatsende

monatlich halbjährlich vierteljährlich jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen. *(nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort)

Bankleitzahl Kontonummer

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben)

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in

Tarifvertrag

Tarifl. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe

regelmäßiger monatlicher

Bruttoverdienst Euro _____

Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz

Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift

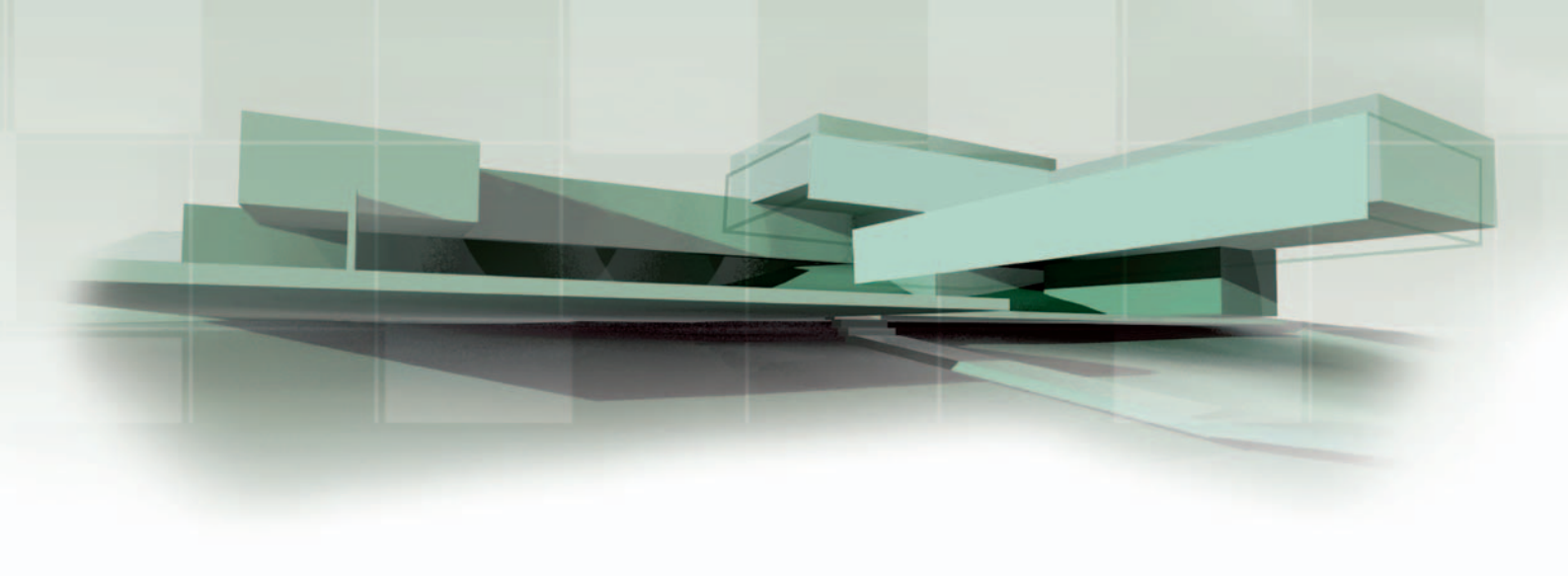
Werber/in:

Name

Vorname

Telefon

Mitgliedsnummer



Schulen

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

