

# **GESUNDHEITSFÖRDERUNG und ARBEITSSCHUTZ**

in hessischen Bildungseinrichtungen



**MATERIALIEN, AKTUELLE GESETZESTEXTE,  
VERORDNUNGEN, ERLASSE, WICHTIGE ADRESSEN**

Impressum:

„Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz“ in hessischen Bildungseinrichtungen, hrsg. von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Hessen, Frankfurt am Main

Die Beiträge sind namentlich gekennzeichnet. Vielen Dank an die Autoren.

Alle nicht gekennzeichneten Artikel: Verantwortlich Christoph Baumann, GEW Landesverband Hessen

Redaktion und Zusammenstellung: Christoph Baumann, GEW Landesverband Hessen

Layout und Gestaltung: Inge Weber, GEW Landesverband Hessen

1. Auflage, Stand: Juni 2004

1 Vorwort

5

2	Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung	7
3	Gefährdungsbereiche, Maßnahmen, Zuständigkeiten	11
3.1	Gefährdungen und Belastungen	11
3.2	Handlungsvorschläge zu Gesundheit und Arbeitsschutz	11
3.3	Der Arbeitsschutzausschuss	13
3.4	Gefährdungsanalyse	14
3.5	„Es lohnt sich“	15
4	Schad- und Giftstoffe in Bildungseinrichtungen	20
5	Lärm	21
5.1	Sprachverständlichkeit - ein wichtiger Faktor beim Lernen in der Schule	21
5.2	Raumakustik	22
5.3	Lärmwerte	24
6	Räume und Arbeitsplätze	26
6.1	Flächen	26
6.2	Klima	26
6.3	Beleuchtung	26
6.4	Bildschirmarbeitsplätze	26
6.5	Kabellose Laptops - Gefährdung durch Funkwellen	24
7	Psychische und andere Belastungen, Suchtprobleme und Mobbing	30
7.1	„Belastung und Gesundheit“	30
7.2	Sucht am Arbeitsplatz	32
7.3	Mobbing am Arbeitsplatz	34
8	Gesetze und Erlasse	39
	Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit	39
	Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG)	50
	Sozialgesetzbuch Siebtes Buch - Gesetzliche Unfallversicherung (Auszug)	58
	Auszug aus der Arbeitsstättenverordnung	60
	Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen	62
	Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen an den Staatlichen Schulämtern	71
	Einrichtung des Generale Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an den Staatlichen Schulämtern	72
9	Rat und Hilfe – wichtige Adressen	73



## 1 Vorwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

95% der Lehrerinnen und Lehrer in Hessen schieden in den letzten 10 Jahren vor Erreichen der Altersgrenze vorzeitig aus ihrem Beruf aus - die meisten davon aus medizinischen Gründen und davon wiederum bis zu 50% aufgrund psychosomatischer oder psychiatrischer Erkrankungen. Die menschlichen, sozialpolitischen und finanziellen Konsequenzen dieser Situation sind gravierend.

Von 2005 bis zum Jahr 2017 werden jährlich zwischen 1700 und 2700 Lehrkräfte aus dem Dienst ausscheiden. Insgesamt sind dies rund 30 000 Personen, also mehr als die Hälfte aller hessischen Pädagogen. In den Bereichen berufliche Schulen und Sekundarstufe 1 werden bereits jetzt viel zu wenig Nachwuchskräfte an den Hochschulen und im Referendariat ausgebildet. Hinzu kommen Fachengpässe, die alle Schulformen betreffen. Dies zeigt, wie wichtig es ist, die Attraktivität des Lehrerberufs zu steigern, um qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen und es den im Dienst Befindlichen zu ermöglichen, möglichst lange ihre Arbeit gut leisten zu können. Eine fortwährende Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, wie es in drastischer Weise die CDU-Landesregierung betreibt, bewirkt genau das Gegenteil. Wenn auch noch die Neueinstellung in diesem Jahr auf Null heruntergefahren werden, führt dies zu weiteren Negativeffekten: von den Referendarinnen und Referendaren, die dieses Jahr ihr Examen bestehen, werden viele Hessen den Rücken kehren und ihr (Einstellungs-)Glück in anderen Bundesländern suchen.

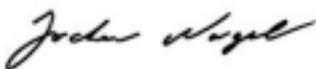
Würden die Erkenntnisse aus den zahlreichen Untersuchungen zur Gesundheit von Lehrkräften vom Arbeitgeber ernst genommen, müssten die Rahmenbedingungen von Schule entscheidend verbessert werden. Denn jeder ernstzunehmende Arbeitswissenschaftler oder Arbeitsmediziner, der sich mit den Belastungen in Lehrberufen beschäftigt hat, kommt zu dem Ergebnis, dass eben nicht nur die persönliche Konstitution, das Organisationstalent oder der Fortbildungswille alleine verantwortlich für Berufszufriedenheit und Gesundheit ist, sondern dass es maßgeblich auf Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Lärm, Aus- und Fortbildung, Unterstützungssysteme, Raumsituation, Schulorganisation, Betriebsklima) ankommt.

Die vorliegende Broschüre soll eine Hilfe für Personalrätinnen und Personalräte, Schulleitungen sowie alle interessierten Kolleginnen und Kollegen sein. Sie ist in Form einer Loseblattsammlung angelegt, so dass sie laufend ergänzt werden kann. Entsprechende Änderungen und Ergänzungen werden zukünftig aus dem Internet herunterzuladen oder über die Geschäftsstelle zu bestellen sein.

Für Verbesserungsvorschläge und Änderungshinweise sind wir dankbar. Wir bitten diese an die GEW Geschäftsstelle (Adresse im Anhang) zu senden.

Abschließend danken wir allen, die durch ihre Beiträge am Zustandekommen dieser Broschüre mitgewirkt haben.

Frankfurt, den 24. Mai 2004



Vorwort

---

*Jochen Nagel  
(Vorsitzender GEW Hessen)  
Hessen)*

*Christoph Baumann  
(Stellvertretender Vorsitzender GEW*

## 2 Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

Fortschritte, aber immer noch dringender Handlungsbedarf

Von 1994 bis zum Jahre 2003 schieden in Hessen im Schulbereich 65,4 % aller Lehrkräfte wegen Dienstunfähigkeit vor der Antragsaltersgrenze von 62 bzw. 63 Jahren aus, 29,1 % vorzeitig auf eigenen Antrag. Nur 5,5% erreichten die reguläre Pensionierung. Im Jahr 2001/02 waren es unglaubliche 77,2%, die schon vor der inzwischen auf 63 Jahre heraufgesetzten Antragsaltersgrenze vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit pensioniert wurden. Hinzu kommen Stundenreduzierungen aus Krankheitsgründen und die vielen Fälle, in denen überlastete Kolleginnen und Kollegen ihre Arbeitszeit auf eigene Kosten reduzieren. Grund genug, dem Thema Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz an jeder Schule eine zentrale Bedeutung zuzuweisen. Die rechtliche Grundlage ist mit dem Arbeitsschutzgesetz von 1996 und den drei Erlassen vom Juni 2002 gegeben. Nunmehr steht die praktische Umsetzung auf der Tagesordnung - an jeder einzelnen Schule und auf der Ebene der Staatlichen Schulämter. Parallel dazu müssen GEW und HPRL ihr Engagement für zusätzliche Ressourcen verstärken.

### Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG, siehe Abschnitt 8), das über den Schutz vor Berufsunfällen und Berufskrankheiten weit hinausgeht und insbesondere die Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren sowie die menschengerechte Gestaltung der Arbeit als oberste Ziele formuliert, gilt für alle Beschäftigte, also auch für die Beamtinnen und Beamte, und für alle Dienststellen des öffentlichen Dienstes, also auch für jede einzelne Schule.

Die Pflicht zur Umsetzung der umfangreichen Aufgaben nach dem ArbSchG obliegt für die Beschäftigten des Landes Hessen den Schulleiterinnen und Schulleitern, für die kommunalen Beschäftigten und für die Gebäude und Einrichtungen dem Schulträger. Diese zwei geteilte Zuständigkeit kann zu Problemen führen.

Das Arbeitsschutzgesetz geht davon aus, dass Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz ein Anliegen aller ist. Dienststellenleitungen, Personalräte und Beschäftigte sollen demnach von Anfang an gemeinsam und im wahrsten Sinne des Wortes vertrauensvoll Probleme bearbeiten und lösen.

Im Zentrum des Vorgehens steht die „Gefährdungsbeurteilung“ (§ 5 ArbSchG): Zunächst sollen Gefährdungen und Belastungen ausfindig gemacht und beurteilt werden. Danach sind Maßnahmen zur Beseitigung oder Reduzierung zu entwickeln. Die ergriffenen Maßnahmen sind nach entsprechender Zeit auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und gegebenenfalls zu modifizieren. Alle Schritte sind zu dokumentieren. Gesamtziel ist, einen dynamischen Prozess in Gang zu setzen, der zu fortlaufenden Verbesserungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz führt.

Gesetzliche Grundlagen sind vorhanden

Drei Erlasse regeln die Anwendung der gesetzlichen Aufgaben der Gesundheitsförderung, des Arbeitsschutzes und der Sicherheit nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vom 7. August 1996 und nehmen konkrete organisatorische Maßnahmen zur Umsetzung vor:

- der Grundsatzertlass „Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen“
- der Erlass zur Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen an den Staatlichen Schulämtern

- der Erlass zur Einrichtung des Generale Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an den Staatlichen Schulämtern.

Alle drei Erlasse datieren vom 4. Juni 2002 und wurden im Amtsblatt des Kultusministeriums 6/2002 veröffentlicht. Der Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRL) und die vor drei Jahren eingerichtete GEW-Projektgruppe haben hierzu in herausragender Weise beigetragen.

Beide Erlasse, ebenso wie das Arbeitsschutzgesetz finden sich in dieser Broschüre.

### Wie wird der Arbeitsschutz organisiert?

Der gesetzlich vorgeschriebenen Pflicht des Arbeitgebers, auch für den Schulbereich eine geeignete Arbeitsschutzorganisation aufzubauen, ist das Kultusministerium inzwischen weitgehend nachgekommen.

Im Kultusministerium ist seit etwa vier Jahren ein Referatsleiter mit einem Teil seiner Arbeitszeit mit der Aufgabe Arbeitsschutz beauftragt.

An jedem Staatlichen Schulamt sind inzwischen Schulaufsichtsbeamte und –beamtinnen mit der Generalia Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz betraut.

Auf der Ebene der Staatlichen Schulämter wurden Arbeitsschutzausschüsse gebildet, in denen die Gesamtpersonalräte der Lehrerinnen und Lehrer mit jeweils zwei Mitgliedern vertreten sind.

Seit über 15 Jahren ist der berufsgenossenschaftliche Arbeitsmedizinische Dienst (BAD) mit den nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) vorgeschriebenen Aufgaben von Betriebsärzten beauftragt.

Im Jahr 2002 wurden zehn Sicherheitsingenieure für die Schulen eingestellt, die die im ASiG beschriebenen Aufgaben von Fachkräften für Arbeitssicherheit wahrnehmen.

### Gefährdungsanalyse

Für die Gefährdungsbeurteilungen gibt es unterschiedliche Verfahren: Begehungen, Befragungen, Messungen, Interviews, Auswertung von statistischen Daten. Inzwischen sind mehrere unterschiedliche „Checklisten“ verfügbar, so die „Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen an Lehrerarbeitsplätzen“ der Unfallkasse Hessen (GUV 50.11.60) oder auch die KMK-Richtlinien zur Sicherheit im Unterricht von 2003 ([www.arbeitsschutz.nibis.de](http://www.arbeitsschutz.nibis.de))

### Psychische Belastungen

Besondere Aufmerksamkeit verdient das Feld der psychischen Belastungen. Immerhin gehen allen Untersuchungen zufolge „im bundesdeutschen Durchschnitt zwischen 40 und 50% aller Dienstunfähigkeiten vorzeitig pensionierter Lehrkräfte auf psychische Störungen zurück“ (inform Nr. 4/2002). Wenn Kolleginnen und Kollegen vom Burn-Out-Syndrom oder von der Frühpensionierung bedroht sind, müssen Schulleitungen und Personalräte entlastende Maßnahmen entwickeln, beim Stundenplan, beim Unterrichtseinsatz, beim Beginn und der Dauer der Unterrichtszeit, durch zusätzliche Pausen und entlastende Tätigkeiten. Leider gibt es noch keinen allgemein akzeptierten Fragebogen zur psychischen Belastung. Der Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer erörtert momentan (4/2004) noch eine Vorlage des Hessischen Kultusministeriums. Der Berufsgenossenschaftliche Arbeitsmedizinische Dienst Hessen arbeitet derzeit an der Studie „Psychomenteale Beanspruchung – Untersuchungsprogramm zur individuellen Risikokonstellation bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“, mit der ein praktisches und zuverlässiges Diagnostik-Instrumentarium für Betriebsärzte entwickelt wird. Es soll ihnen ermöglichen, im Rahmen von Vorsorgeuntersuchungen stressbedingte Symptome



festzustellen und daraus geeignete Maßnahmen und Angebote zur Prävention abzuleiten. Bausteine der Studie sind persönliche Einschätzungen von Lehrkräften, die Erfassung hormoneller Stressindikatoren sowie die Erfassung des Gesundheitszustandes hinsichtlich stressbedingter Symptome. Die Studie geht über einen Zeitraum von zweieinhalb Jahren, dabei werden 450 Lehrkräfte befragt und untersucht. Parallel zu den Untersuchungen findet noch eine nicht personenbezogene Arbeitsplatzanalyse statt. Auf das Ergebnis darf man wahrlich gespannt sein.

#### Nächste Handlungsschritte

Zunächst geht es darum, dass Schulleitungen, Personalräte und Schulaufsicht die nötige Sensibilität und Kompetenz für die nicht gerade einfache Materie entwickeln. Dazu gehört, dass Schulleitungen und Personalräte gemeinsam in Dienstversammlungen informiert und fortgebildet werden. Daneben muss auch das Hessische Landesinstitut für Pädagogik (HeLP) ausreichende und qualifizierte Fortbildungsangebote bereitstellen. Das Kultusministerium muss dafür unterstützende Materialien entwickeln und den Staatlichen Schulämtern und den Schulen zur Verfügung stellen.

Auf der Ebene der Einzelschule müssen die notwendigen Kontakte zum zuständigen BAD, zu den zuständigen Fachkräften für Arbeitssicherheit im Regierungspräsidium und bei den Schulträgern und zur Unfallkasse Hessen aufgenommen werden. In Absprache zwischen Schulleitung und Personalrat sollten mit den Fachkräften Begehungen zur Gefährdungsbeurteilung durchgeführt sowie Beratungen und feste Sprechstunden vereinbart werden.

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz sollten ständiger und intensiver Beratungsgegenstand zwischen Schulleitung und Personalrat sein und in das Schulprogramm aufgenommen werden. Die Bildung eines schulischen Gesundheitszirkels aus Schulleitung, Personalrat, Schülervertretung, Schulleiterbeirat, Sicherheitsbeauftragten und interessierten Kolleginnen und Kollegen wäre ein äußerst hilfreiches Instrument.

Aus dem bisherigen Sicherheitsbeauftragten der Schule sollte ein Beauftragter für Gesundheitsförderung, Arbeitsschutz und Sicherheit werden, der aus dem Schuldeputat mit den erforderlichen Anrechnungstunden versehen wird. GEW und HPRLL fordern zugleich für diese Personen, aber auch für Personalräte und Schulleitungen, die die mit der Umsetzung des Arbeitsschutzes erweiterten Aufgaben übernehmen müssen, die erforderliche Ausweitung der Schul- und Schulleitungsdeputate.

Der Arbeitsschutzausschuss auf der Ebene des Staatlichen Schulamtes muss über den im Erlass vorgegebenen allgemeinen Auftrag hinaus konkrete Aufgabenfelder und Umsetzungsschritte entwickeln und beschließen. Insbesondere müssen die Probleme, die sich aus der zwischen Land Hessen und Schulträgern geteilten Zuständigkeit ergeben, konstruktiv diskutiert und durch verbindliche Vereinbarungen gelöst werden.

Diese Beschreibung zeigt, dass in dem Feld Gesundheitsvorsorge und Arbeitsschutz vor allem vor Ort noch viel zu tun ist. Durch die geplante ersatzlose Auflösung des HeLP wird die Organisation der Fortbildung für diesen Bereich ein großes Problem. In der Arbeit der Arbeitsschutzausschüsse wurde deutlich, dass das Problem der Schulträgerschaft, die bei den Kreisen und Städten und nicht beim Land Hessen liegt zu erheblichen Reibungsverlusten und Blockaden zu Lasten der Beschäftigten führt. Hier muss sich noch einiges tun!

Wir hoffen, dass unsere Broschüre den Kolleginnen und Kollegen und ihren Personalräten eine praktische Hilfestellung bietet, unseren Interessen an einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen zum Durchbruch zu verhelfen.

## Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

---

*Für die Arbeitsgruppe Gesundheitsvorsorge und Arbeitsschutz: Dieter Staudt, Schulleiter,  
Landrat –Gruber-Schule, Dieburg  
Christoph Baumann, stellvertretender Vorsitzender der GEW Hessen, Frankfurt*

## 3 Gefährdungsbereiche, Maßnahmen, Zuständigkeiten

### 3.1 Gefährdungen und Belastungen

#### Raumklimatische Gefährdungen

(Stäube, Ausgasungen, Farben, Wandkonstruktionen, Feuchtigkeit/Schimmelpilze, elektrische/elektromagnetische Felder, Heizungen, Lüftungsverhalten, Beleuchtung; Lärm, Infektionsgefahr )

#### Raumästhetische Bedingungen

(Proportion, Größe, Farbe, Licht, Einrichtungen)

#### Gefährdungen durch Gefahrstoffe

(z. B. chemische Stoffe im Experimentalunterricht)

#### Gefährdungen in Werkstätten

(Stäube, elektrische Anlagen, Brandgefahr, Gefahrstoffe, Maschinen, Lärm, Schwellen, Raumbedarf etc.)

#### Psychische Belastungen im Unterricht

(SchülerInnen, Heterogenität, Klassengröße, Klassenfrequenz, Arbeitszeit, eigene und fremde Ansprüche, fachliche Ansprüche, Isolation, Fächer, Schulformen, Sprechbelastung)

#### Arbeitsorganisation in der Schule

(Aufgabenverteilung, Stundenplan, Pausenregelung, Vertretungsunterricht, Raumwechsel, Einzelkämpfertum, Hierarchie, Bürokratie, Transparenz, Partizipation)

#### Soziale Beziehungen und Schulklima

(Innerhalb des Kollegiums, Schulleitung, Lehrer-Schülerschaft, Schulbedienstete, Eltern, Schulaufsicht, Betriebe, Umfeld - Schulkultur)

#### Mangelnde Aus- und Fortbildung/Falsche Berufswahl

#### Lasten/Ergonomie

(z. B. Sonderschulen für Körperbehinderte, Mobiliar wie Tische und Bänke)

#### Arbeit/Unterricht an Bildschirmarbeitsplätzen

(Ergonomie, Augen, Strahlung, Ausgasungen).

### 3.2 Handlungsvorschläge zu Gesundheit und Arbeitsschutz

#### Für Leiterinnen und Leiter von Dienststellen

- Kompetenz erlangen für die Erfüllung der Aufgaben als Arbeitgeber nach Arbeitsschutzgesetz und Arbeitssicherheitsgesetz
- Vertrauensvolle und intensive Zusammenarbeit mit Personalrat und schulischem Sicherheitsbeauftragten zur Erarbeitung von Konzepten zur wirksamen Verbesserung der Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes in der Dienststelle
- Abschluss von Dienstvereinbarungen
- Einbringen des Themas in Gesamtkonferenz, Schulkonferenz und den Entwicklungsprozess des Schulprogramms

- Kontaktaufnahme und –pflege mit Arbeitsmedizinischem Dienst (BAD) und Arbeitssicherheitstechnischem Dienst (ASTD)
- Regelmäßige Begehungen der Dienststelle mit Personalrat, Arbeitsmedizinischem Dienst und den Fachkräften für Arbeitssicherheit durchführen, Erstellung einer Gefährdungsanalyse
- Initiativen gegenüber Schulträger und Schulumt ergreifen



#### Für örtliche Personalräte

- Kompetenzentwicklung durch Fortbildung hinsichtlich Arbeitsschutzrecht und HPVG
- Aufnahme des Themas in Personalversammlungen
- Fragebogenaktion zu Belastungen in der Dienststelle
- Zusammen mit Schulleitung und Beratungsdiensten Gefährdungsanalysen hinsichtlich der bestehenden Belastungsfaktoren und Gefährdungsfelder vornehmen
- Statistik der krankheitsbedingten Fehltagetage hinsichtlich gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen analysieren
- Sensibilisierung für sich anbahnende Frühpensionierungen erlangen und Gegenmaßnahmen mit den Betroffenen entwickeln
- Beratungsdienste (BAD, Fachkräfte für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, Fachberater im Staatlichen Schulumt) in Anspruch nehmen

- Gesundheitszirkel einrichten mit Personalrat, Schulleitung, Sicherheitsbeauftragten, SV, Elternbeirat, interessierten Kolleginnen und Kollegen
- Durch Initiativanträge und Abschluss von Dienstvereinbarungen wirksame Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz einleiten



### 3.3 Der Arbeitsschutzausschuss

Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG, §11) verpflichtet den Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten zur Bildung eines Arbeitsschutzausschusses. Die Verpflichtung zur Bildung ergibt sich des weiteren aus § 3 (2) Arbeitsschutzgesetz, wonach der Arbeitgeber für eine geeignete Organisation des Arbeitsschutzes zu sorgen hat.

Wird auf der Ebene eines Staatlichen Schulamtes für den Bereich eines Schulträgers ein Arbeitsschutzausschuss gebildet, sollte sich dieser wie folgt zusammensetzen:

- Staatliches Schulamt
- 2 Mitglieder des GPRL
- Schwerbehindertenvertretung
- Arbeitsmedizinischer Dienst
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Vertreter(in) des Schulträgers

Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen. Ein zentrales Mittel seiner Arbeit ist die Gefährdungsanalyse.

### 3.4 Gefährdungsanalyse

Gefährdungsanalysen können erfolgen:

Schulbezogen:

- Die Gefährdungen und Belastungen sind in der gesamten Schule vorhanden.
- Beispiel: Schulklima, Organisation, Hierarchie, Leitung, Bürokratisierung, Entscheidungsstrukturen
- arbeitsbereichsbezogen
- Alle dort beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer sind etwa gleichen Gefährdungen oder Belastungen ausgesetzt.
- Beispiel: Lärm, Klima, Beleuchtung, gleiches/ähnliches Schülerklientel, ähnliche Räume

Tätigkeitsbezogen:

- Bei gleichartigen Tätigkeiten treten besondere Gefährdungen oder Belastungen auf.
- Beispiel: Arbeit mit Körperbehinderten, Sportunterricht, Bildschirmarbeit, Werkstätten.

Personenbezogen:

- Bestimmte Lehrerinnen und Lehrer sind besonderen Belastungen oder Gefährdungen ausgesetzt. Beispiel: schutzbedürftige Lehrerinnen und Lehrer, Einsatz in vielen Klassen, überwiegender Einsatz in Klassen mit lern- und verhaltensauffälligen Schülerinnen und Schülern, Stundenplan, Mobbing.

#### Methoden von Gefährdungsanalysen [§ 5 ArbSchG]

- Begehung der Räume und Gebäude mit Hilfe einer Prüfliste (kann man bei der Unfallkasse anfordern, siehe Adressenanhang). Prüfung bezüglich Sicherheitsbestimmungen (elektrische Anlagen, Absaugeinrichtungen, Schwellen, Brandschutz etc.) und gesundheitlicher Beeinträchtigungen (z. B. Lärm von außen, Schimmelpilz etc.) Teilnehmende: Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses (unbedingt: Fachkraft für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, Arbeitsmediziner; möglichst: Vertreter des Schulträgers, Mitglied des Gesamtpersonalrats, Vertreter des Staatlichen Schulamts, der Unfallkasse Hessen), Schulleitung, örtlicher PR, Sicherheitsbeauftragte,
- Befragung des Personalrates, der Schulleitung, der SV, des Schulleiterbeirats...
- Befragungen der Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler hinsichtlich Wohlbefinden bzw. Belastungen mit Hilfe eines Fragebogens (soll ab Herbst 2004 zur Verfügung stehen)
- Qualitative Interviews und Gespräche zu Belastungen und Wohlbefinden mit Schulleitung, Lehrkräften, SchülerInnen, Eltern, SekretärInnen, Hausmeistern....
- Physikalische, medizinische und psychologische Messungen
- Qualifizierte Auswertung von Fehlzeiten- und Frühpensionierungsstatistiken und Erfahrungen
- Sensible Aufnahme von Beschwerden der Beschäftigten
- Experten-Interviews zu möglichen Belastungen

- Einrichtung eines Gesundheitszirkels mit Schulleitung, Lehrkräften, Personalrat, Schulleiterbeirat, SV, Schulträger...
- Nutzen von Pädagogischen Tagen, Personalversammlungen, Gesamtkonferenzen und Arbeit am Schulprogramm.

*Zusammenstellung: Dieter Staudt*

### 3.5 „Es lohnt sich“

*Interview zum Thema Arbeitsschutzausschuss mit Marianne Friemelt und Rainer Koch (Aus: HLZ 3/03)*

HLZ: Ihr habt in Frankfurt auf Initiative des Gesamtpersonalrats schon fast drei Jahre einen Arbeitsschutzausschuss für alle Frankfurter Schulen, nicht erst, seitdem der Erlass die Einrichtung vorschreibt. Hat sich euer Einsatz bisher gelohnt?

Koch: Zuerst gibt es einmal ein paar ganz konkrete Ergebnisse: Es gibt ein Hepatitis-Impfprogramm für Lehrkräfte an Sonderschulen. Wir haben Handreichungen diskutiert, wie man verantwortlich mit Suchtproblemen von Lehrkräften umgehen kann. Der wesentliche Vorteil an diesem Arbeitsschutzausschuss ist aber, dass mal alle Verantwortlichen an einem Tisch sitzen, das heißt auch der Schulträger, der Berufsgenossenschaftliche Arbeitsmedizinische Dienst und die Sicherheitstechniker. Früher haben wir das im Gesamtpersonalrat mit dem Schulamt beraten und da waren die nie dabei. Da mussten wir uns immer anhören: „Dafür sind wir nicht zuständig.“ Die Stadt hat gesagt, dass wir doch beim Land beschäftigt sind, und das Schulamt, dass dafür der Schulträger zuständig ist. Jetzt werden die Themen und Zuständigkeiten gebündelt. Wunder darf man natürlich keine erwarten, aber man sitzt mit Leuten vom Fach zusammen und nimmt sich einmal Zeit für die Dinge, für die sich vorher niemand zuständig fühlte.

Friemelt: Gerade mit den Arbeitsmedizinern und den Fachkräften für Arbeitssicherheit haben wir bisher sehr gute Erfahrungen gemacht. Eine unserer ersten Aufgaben war es, dass wir diese Personen überhaupt einmal bekannt gemacht haben. Inzwischen war der zuständige Arzt vom BAD auf unser Drängen in allen Schulleiterdienstversammlungen und auch in der Sitzung des Gesamtpersonalrats. Und weil wir diese Mitarbeiter jetzt auch persönlich kennen, ist es viel leichter, in Einzelfällen Rat zu bekommen oder Kolleginnen, die Hilfe brauchen, weiterzuleiten. Das hat sich für mich schon mehrmals gezeigt, dass ich dort ein offenes Ohr finde.

HLZ: Aber ist es nicht so, dass gerade Mediziner und Techniker dazu neigen, Probleme, die man nicht so einfach messen kann, in den Bereich von „Befindlichkeitsstörungen“ abzuschieben? Und dahinter steckt doch oft unausgesprochen der landläufige Vorwurf, Lehrerinnen und Lehrer neigten zur Larmoyanz und Selbstbespiegelung.

Friemelt: Ich habe den Eindruck, dass die Betriebsärzte und Techniker in unserem Arbeitsschutzausschuss auf der Seite der Beschäftigten stehen, gerade wenn die Stadt mal wieder sagt, dafür habe sie kein Geld, und so tut, als hätte sie mit den Problemen nichts zu tun. Dann sind es gerade der Mediziner und der Techniker, die sagen, dass man da jetzt was tun muss, und die dann auch Ideen entwickeln. Natürlich sind die Arbeitsmediziner keine Experten für psychische Belastungen, die ja bei Lehrerinnen und Lehrern ein besonders große Rolle spielen. Da liegt vielleicht auch eine Schwäche des Gesamtkonzepts. Aber die für uns zuständig sind, haben da schon ein offenes Ohr. Und wenn sie nicht weiter wissen, weil sie dafür nicht ausgebildet sind, dann vermitteln sie die

Fragen weiter, schalten kompetente Stellen ein und sorgen auch dafür, dass dann auch andere Hilfen in Anspruch genommen werden können.

HLZ: Wie muss man sich denn die Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitsschutzausschuss und den Schulen konkret vorstellen?

Koch: Zuerst einmal bekomme ich als das zuständige Mitglied des Gesamtpersonalrats viele Anrufe. Es gibt eine ganze Menge von Einzelproblemen, über die wir sonst gar nicht erfahren: An der einen Schule stinkt es, dort gab es einen Unfall, weil ein Geländer fehlte und woanders gab es Allergien nach einer Schulrenovierung. Die Tagesordnung für den Arbeitsschutzausschuss machen eigentlich wir Personalräte. Da gibt es auch einen Tagesordnungspunkt „Arbeitsberichte“ und da kann jedes Mitglied einbringen, was ansteht. Deshalb tagen wir auch nicht zwei mal im Jahr, wie es in dem Erlass steht, sondern öfter...

Friemelt: ... Das Schulamt ist nicht unwillig, aber wir müssen sie immer wieder treiben....

Koch: Deshalb sprechen wir auch die Probleme einzelner Schulen an. Zum Thema Lärmbelastung waren der Schulleiter und der Personalrat der Paul-Hindemith-Schule dann im Arbeitsschutzausschuss. Ich halte das auch für ganz wichtig, dass so ein exemplarischer Fall dort aufgerollt wird...

Friemelt: ...und das ist durch die Rechtsvorschriften gedeckt – auch wenn das Schulamt das nicht so gern gesehen hat...

Koch: ...und es passiert dort an der Schule jetzt auch was. Jetzt gibt es eine Zusage für die Sanierung. Und das ist doch auch das Wichtigste, dass die Kolleginnen und Kollegen sehen, dass es sich lohnt, dass was passiert. Vor allem aber auch, dass es für sie selbst etwas bringt. Mir stinkt das schon lange: Für Schülerinnen und Schüler gibt es Sicherheitsbeauftragte, die aufpassen, dass im Chemieunterricht nichts passiert. Wir sollen den Kindern beibringen, wie sie gesund leben, und das machen die Lehrer auch alles. Aber sie kümmern sich keinen Moment um ihre eigene Gesundheit oder allerhöchstens privat, indem sie zum Beispiel die Supervision selbst bezahlen. Und das obwohl über 70 Prozent der Lehrer frühpensioniert werden. Da stimmt doch was nicht.

HLZ: Aber was steckt denn dahinter? Ist das nicht auch Resignation angesichts der Fülle der Probleme?

Koch: Das liegt auch an der öffentlichen Meinung – obwohl die sich auch langsam ändert. Die Lehrerinnen und Lehrer wollen nicht als Jammerlappen dastehen. Wer traut sich denn zu sagen, wie anstrengend sechs Unterrichtsstunden am Tag sind?

Friemelt: Da steckt auch ein großes Stück Selbstaussbeutung dahinter. Wir müssen als GEW immer wieder in die Öffentlichkeit gehen und den Finger auf die Wunde legen, dass es die Pflicht des Arbeitgebers ist, für gesundheitsfördernde Verhältnisse einzutreten. Aber es stimmt, was Rainer sagt. Wir waren neulich bei einer Tagung in Wiesbaden zum Arbeitsschutz in Schulen. Und dann ging es zwei Stunden darüber, wo die Kinder gefährdet sind. Und erst dann haben die Teilnehmer gemerkt, dass das Thema umgekippt war.

Koch: Wir hatten neulich in einem Interview mit der Frankfurter Rundschau zum Thema Depressionen von Lehrerinnen und Lehrern dem Reporter erzählt, dass Lehrer ihre Supervision selbst bezahlen: Das hat der uns nicht geglaubt. Darüber müssen wir offen reden und offensiv nach vorne gehen. Das hat mit Larmoyanz gar nichts zu tun.

HLZ: Der Prozess darf also nicht auf der institutionellen Ebene hängen bleiben, sondern muss in die Kollegien hineingetragen werden. Gesundheitszirkel sind da so eine Idee ...



Friemelt: ... obwohl mir da auch schon Personalräte sagen, um was sie sich noch alles kümmern sollen...

HLZ: Viele Kolleginnen und Kollegen scheuen sich ja auch davor, die heißen Eisen anzupacken. Ihr habt das beim Asbest-Thema in Frankfurt hautnah erlebt. Da gab es ja auch die Angst vor den Konsequenzen, dass die Schule vielleicht abgerissen und wer weiß wie lange ausgelagert werden muss...

Koch: Aber es lohnt sich. Wir sind bis zum Bundesverwaltungsgericht gegangen. Wir waren drei Jahre lang ausgelagert. Und was mussten wir uns nicht alles anhören. Aber jetzt kommt mal in unsere Schule! Die Georg-August-Zinn-Schule ist jetzt so schön, dass wir uns vor Anmeldungen nicht retten können...

Friemelt: ... und x andere Schulen in Frankfurt sind in einem solchen Zustand, dass man froh ist, wenn man mittags wieder rausgeht. Und das auf dem Hintergrund der PISA-Debatte, der schönen Filme aus Skandinavien – von wegen: Licht durchflutete Klassenräume!

Koch: Und wir haben nicht nur für unsere Schule etwas erreicht. Während anderswo in Hessen baugleiche Gesamtschulen noch unsaniert benutzt werden, hat die Stadt Frankfurt kapiert, dass sie etwas tun muss. Die große Asbestsanierung der Frankfurter Schulen ist abgeschlossen, und jetzt gibt es noch ein paar kleinere Baustellen, die aber trotz der Finanzmisere abgearbeitet werden.

HLZ: Jede Schule muss ja nun nach dem Arbeitsschutzgesetz und dem Erlass eine Gefährdungsanalyse erstellen. Das ist für viele Schulleitungen und Personalräte ein großer Berg. An denen sie sich nicht herantrauen. Wie geht ihr damit um?

Friemelt: Die ersten Begehungen gab es ja schon. Das waren keine kompletten Gefährdungsanalysen, aber Schulen sind auf das Problem aufmerksam geworden und haben dann für ihre speziellen Fragestellungen die Spezialisten hinzugezogen. Damit ist ja schon ein Anfang gemacht. Das bringt die Diskussion voran und Bewegung in die Sache.

Koch: Das merke ich auch. Ich berate jede Woche zwei, drei Schulen, die anrufen und wissen wollen, was sie jetzt machen müssen, wie sie die Gefährdungsanalyse angehen sollen.

HLZ: Und wie geht es dann weiter? Wie kann man denn vermeiden, dass die gesetzliche Vorschrift einfach nur formal abgehandelt und per Check-Liste im doppelten Wortsinn abgehakt wird? Ihr habt ja gesagt, dass ihr eine Diskussion in Gang setzen wollt und zwar nicht nur über den klassischen Unfallschutz, in dem dann ein loses Kabel und ein lockeres Geländer moniert werden... .

Friemelt: Wir haben jetzt erst einmal „Pilotgefährdungsanalysen“ in sieben Schulen Schulformen vereinbart, die in den nächsten Tagen anlaufen: an zwei Gymnasien, einer beruflichen Schule, zwei Gesamtschulen, einer Sonderschule und Grundschule. Das hat auch damit zu tun, dass der BAD und die Sicherheitstechniker gar nicht genug Kapazitäten haben, um in kurzer Zeit alle Schule zu begehen. Da wollen wir jetzt einmal Erfahrungen sammeln. Das ganze wird als Fortbildung organisiert, so dass auch Schulleitungen und Personalräte anderer Schulen desselben Schultyps teilnehmen können. Wir hoffen, dass sich dann vor Ort daraus auch eine Diskussion ergibt und mehr Sensibilität entsteht, als wenn der Schulleiter und der Personalrat einfach mal so durch die Schule gehen.

Koch: Es war auf jeden Fall kein Problem, die Schulen für die Pilotaktion zu finden. Und die Analyse wird ja nicht an einem Tag abgeschlossen, da werden dann Arbeitsaufträge

formuliert, da wird man diskutieren, wie man die Beschäftigten mit Fragebögen einbezieht... Ich bin auf jeden Fall schon gespannt.

HLZ: Bei der Durchführung von Gefährdungsanalysen gibt es ja zwei Aspekte, bei denen es von Anfang an klemmt: zum einen bei den fehlenden personellen Ressourcen für die zusätzliche Arbeit und bei der Fortbildung. Das sind doch massive Hindernisse auch für die Idee, den schulischen Sicherheitsbeauftragten, der für den klassischen Unfallschutz zuständig ist, zu einer Art „Gesundheitsbeauftragten“ weiter zu entwickeln.

Friemelt: Beides ist immer wieder Thema in unseren Beratungen. Inzwischen hat der Schulamtsleiter auf unserer Drängen einen entsprechenden Fortbildungsbedarf bei HeLP angemeldet. Eine einmalige Fortbildung reicht da sicher nicht aus, sondern es müsste ein regelmäßiges Angebot sein.

Koch: Vielen Schulleitungen ist überhaupt noch nicht klar, was sie da jetzt für eine Verantwortung haben und was da auf sie zukommt. Sie haben da jetzt einen klaren gesetzlichen Auftrag...

Friemelt: ... und im Gegensatz zu vielen anderen Spielwiesen kommt dieser Bereich im Anforderungsprofil oder in den Überprüfungsverfahren für Schulleiter überhaupt nicht vor – merkwürdigerweise...

Koch: ... aber ich glaube, dass die Sensibilität überall wächst. Die Lehrerinnen und Lehrer müssen endlich aufhören sich zu verstecken.

Friemelt: Für die GEW ist das ein ganz klarer Arbeitsschwerpunkt. Wenn die Kolleginnen und Kollegen sehen, dass sich jemand kümmert, dass was passiert, dann werden sie auch aktiv.

HLZ: Vielen Dank für das Gespräch.

*Marianne Friemelt ist Berufsschullehrerin an der Wilhelm-Merton-Schule und Vorsitzende des Gesamtpersonalrats der Lehrerinnen und Lehrer in Frankfurt. Rainer Koch ist Lehrer an der Georg-August-Zinn-Schule und im Gesamtpersonalrat für den Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz zuständig. Das Gespräch führte HLZ-Redakteur Harald Freiling.*



## 4 Schad- und Giftstoffe in Bildungseinrichtungen

Beschäftigte von Bildungseinrichtungen, Kinder und Jugendliche sind in hohem Maße mit der Tatsache konfrontiert, dass in den 60er und 70er Jahren in Schulen, Kindertagesstätten und anderen öffentlichen Gebäuden hoch giftige chlororganischen und dioxinähnliche Materialien verbaut wurden. Sie verursachen bis heute eine hohe Zahl von Frühpensionierungen und massive Gesundheitsbelastungen. Insbesondere die Forschungen des Instituts für Umwelthygiene in Düsseldorf belegen frühkindliche Entwicklungsstörungen durch vor- und nachgeburtliche PCB-Einwirkungen. Weitere Informationen und Erklärungen können auf der Website des Umwelt- und Schadstoffbeauftragten der GEW Hessen im Internet abgerufen werden: <http://umwelt.gew-landesverband-hessen.de/>

### Gefährdungsanalysen durchführen

Das Arbeitsschutzgesetz und die neuen erlasslichen Regelungen zum Arbeitsschutz in Schulen sollten im Rahmen einer Gefährdungsanalyse herangezogen werden, da die vielfältigen Probleme in der Schule dadurch besser erfasst werden können. Gebäudebegehungen sollten gemeinsam von Personalrat, Schulleitung und kompetenten Experten durchgeführt werden. Die Messungen durch unabhängige Institute und die Durchführung von Sanierungsmaßnahmen sollten nicht in einer Hand sein. Nach Möglichkeit ist von Anfang an ein Umweltmediziner in das Sanierungsgeschehen einzubeziehen. Die abschließende Messung vor der Freigabe des Gebäudes sollte durch ein Messinstitut nach Wahl des Personalrates erfolgen. Für eine erfolgreiche PCB-Sanierung gilt der Wert PCB = Null.

Bei zahlreichen Schadstoffen gibt es noch gravierende Wissenslücken, weil in vielen Fällen mögliche Wirkungen auf Immun- und Nervensystem, hormonartige Wirkungen und Kombinationseffekte beim Zusammenwirken mehrerer Substanzen nicht ausreichend erforscht sind.

### Energische Schritte

Zum Schutz für die Beschäftigten, für Kinder und Jugendlichen sind entschlossene Maßnahmen erforderlich: Wir brauchen

- ein Gift- und Schadstoffkataster für jede Einrichtung,
- für jedes Gesundheitsamt einen Umweltmediziner, der ausschließlich für gesunde Bildungseinrichtungen zuständig ist,
- bei Neubauten, Sanierungen und Renovierungen ausschließlich gift- und schadstofffreie Materialien,
- ein Krebsregister für die Beschäftigten, über das die zuständigen Personalräte informiert werden,
- ein System von Luftmessstationen als Frühwarnsystem für Smog,
- die Beteiligung der Verursacher an den Kosten für die Sanierung PCB-belasteter Einrichtungen.

Die Erfüllung dieser Forderungen kommt nicht von selbst. Wir müssen alle politischen und juristischen Wege beschreiten. Wir brauchen eine „enkeltaugliche“ Zukunft!

*Jürgen Jäger, Umwelt- und Schadstoffbeauftragter der GEW Hessen*

## 5 Lärm

### 5.1 Sprachverständlichkeit - ein wichtiger Faktor beim Lernen in der Schule (Aus: „ECO-Umwelt“, 3/2000)

Schulen sollen dazu dienen, das Lernen zu erleichtern, also sollten die Räume, in denen dieses Lernen stattfindet, so gestaltet sein, dass sie das (Zu-)Hören erleichtern. Lehrer spielen eine wichtige Rolle in der Erziehung und Ausbildung eines Kindes. Daher sollten sie mit den notwendigen Werkzeugen ausgestattet werden, die sie benötigen, um ihre Arbeit gut zu machen. Eines dieser „Werkzeuge“ sollte ein Klassenzimmer sein, in dem die Schüler gut hören und verstehen können, was gesagt wird, und wo die Lehrer angemessen unterrichten können, und zwar ohne ungebührlichen Stress und übermäßige Anstrengung.

Kinder befinden sich in einem andauernden Stadium des Spracherwerbs, welches erst zwischen dem 12. und 15. Lebensjahr abgeschlossen ist. Da der Erwerb einer Sprache mit ihren komplexen Lerninhalten ein langwieriger Prozess ist, dessen Erfolg letztlich in hohem Maße von der Menge und Qualität des sprachlichen Inputs abhängt, ist in dieser Lernphase das Hören und Verstehen von essenzieller Bedeutung für die Kinder.

Die Sprachverständlichkeit hängt dabei im Wesentlichen von fünf äußeren Faktoren ab.

#### Faktor 1: Der Hintergrundgeräuschpegel

Der Hintergrundgeräuschpegel ist die Lautstärke in Dezibel, welche in der Klasse herrscht, wenn die Kinder sich ruhig verhalten, d. h. nicht sprechen und nicht toben. Dieser Hintergrundgeräuschpegel setzt sich zusammen aus Straßenlärm, Flurlärm, Lauten aus benachbarten Klassenzimmern etc., also aus Lärm, der außerhalb der Klasse entsteht und sie hineindringt. Hinzu kommen Geräusche, die im Raum selbst entstehen. Typische Lärmquellen sind hier Overheadprojektoren, Heizungs- und Lüftungsinstallationen usw.

#### Faktor 2: Die Raumgeometrie

Die Raumgeometrie hat maßgeblichen Einfluss auf die Sprachverständlichkeit. Sehr langgezogene Räume sowie Klassenzimmer mit gewölbten Decken bieten schlechtere Voraussetzungen für eine gute Sprachverständlichkeit als rechtwinklige, klassische Gebäudeformen.

#### Faktor 3: Die Nachhallzeit

Die Nachhallzeit ist die Zeit, die der Schall benötigt, um 60 Dezibel abzunehmen.

In Räumen, in denen der Schall sehr lange nachklingt, haben wir lange Nachhallzeiten. In Räumen, in denen der Schall gedämpft wird, sowie in der freien Natur, also dort, wo keine Wände den Schall reflektieren, haben wir geringere Nachhallzeiten.

Wie lang die Nachhallzeit ist, hat maßgeblichen Einfluss auf die Sprachverständlichkeit im Klassenzimmer.

#### Faktor 4: Das Sprachsignal

Das Sprachsignal, welches verstanden werden soll, also normalerweise die Stimme des Lehrers, sollte für eine gute Sprachverständlichkeit mindestens 15 Dezibel lauter sein als der Hintergrundgeräuschpegel.

### Faktor 5: Die Schalllenkung

Bei der Schalllenkung wird das Augenmerk darauf gelegt, wo absorbierendes und wo reflektierendes Material angebracht werden sollte. In einem Klassenzimmer brauchen wir nicht im gleichen Maße wie bei größeren Aulen oder Konferenzsälen darauf zu achten, dass der Schall nach vorne transportiert wird. Viel wichtiger ist hier, dass das Rückwandecho, entstehend durch Schall, der von der Rückwand der Klasse reflektiert wird, dem Sprecher nicht ins Wort fällt. Wenn der Lehrer dieses Echo nämlich zu vermeiden versucht, spricht er automatisch leiser, so dass seine Stimme im hinteren Bereich der Klasse schlechter hörbar ist. Folglich ist zur optimalen Lenkung des Schalls in einem Klassenzimmer die Gestaltung der Rückwand von entscheidender Bedeutung. Reflektierende Rückwände geben ein lautes Echo wieder, diffuse oder absorbierende Flächen vermeiden dieses.

*Auszug aus: „ECO-Umwelt“, Sonderdruck März 2000, Lübeck.*

### 5.2 Raumakustik

Auswirkungen der Raumakustik auf die Verarbeitung akustischer dargebotener Information

*(Auszug aus "Hörtraining als Komponente der Förderung bei Lese- Rechtschreibstörungen", Oldenburg 2000)*

Wir alle wissen aus eigener Erfahrung, dass Lärm ein wesentlicher Stressfaktor ist. Wie sehr dies auch in der Schule gilt, zeigen Befragungsuntersuchungen zur Arbeitsbelastung von Lehrerinnen und Lehrern. In einer Studie von Professor Schönwälder vom Bremer Institut für interdisziplinäre Schulforschung (ISF) nannten 75% der über 1000 Befragten den Faktor Lärm als wesentliche Belastungsquelle. Weiterhin zeigte sich, dass die Fähigkeit zum Ertragen von Lärm mit zunehmendem Dienstalter erheblich abnimmt: Lehrkräfte, die schon länger im Beruf stehen, leiden besonders stark unter dem Lärm. Das Unterrichten in halligen und somit lauten Räumen bedeutet ständiges Reden mit erhobener Stimme, was auf Dauer sehr anstrengt. Der Unterrichtsfluss wird durch häufiges Wiederholen von Informationen und Ermahnungen der Kinder zur Ruhe unterbrochen. Hohe Lärmpegel erschweren die Konzentration auf den Unterrichtsverlauf. Unlust, Ärger, Erschöpfung sowie Hals- und Stimmlippenprobleme sind die Folge. Übereinstimmend hiermit zeigte sich in einer von der Heriot-Watt Universität Edinburgh durchgeführten Studie zur Klassenraumakustik bei denjenigen Lehrkräften, die vorwiegend in raumakustisch ungünstigen Klassenräumen unterrichteten, ein höherer Krankenstand als bei den Kolleginnen, die in besseren Räumen tätig waren. Aus anderen Untersuchungen ist bekannt, dass sich ungünstige Hörbedingungen in einem Raum auch auf die Qualität der dort stattfindenden Kommunikation auswirken: Die Mitteilungen werden kürzer und einfacher formuliert, es wird langsamer gesprochen, der Tonfall wird monotoner und insgesamt wird weniger mitgeteilt. Einem interessanten und motivierenden Unterricht ist dies nicht gerade zuträglich.

#### Raumakustik und schulische Leistungen

Nach Bekanntwerden der ermüthenden Ergebnisse der PISA - Studie werden Möglichkeiten zur Verbesserung von Schule derzeit auf allen Ebenen heftig diskutiert. In diesem Prozess sollten auch die dem Lernen förderlichen bzw. abträglichen situativen Aspekte von Schule als Lern- und Lebensumwelt kritisch analysiert werden. Leistungsstörungen durch Lärm zeigen sich auf verschiedenen Stufen der

Informationsverarbeitung: bei der Informationsaufnahme (Wahrnehmungs- und Aufmerksamkeitsprozesse) und bei der weitergehenden Informationsverarbeitung (Gedächtnis- und Entscheidungsprozesse).

Ungünstige Hörbedingungen bewirken, dass sprachliche Informationen falsch oder gar nicht verstanden werden, d. h. die Wahrnehmung und Identifikation der Information misslingt. Außerdem wird das Zuhören anstrengender, die Kinder müssen mehr kognitive Kapazität aufwenden, um die Sprache zu dekodieren. Dies führt einerseits zu schneller Ermüdung, andererseits zu einer Verringerung der Ressourcen, die für das kurzzeitige Behalten und mentale Verarbeiten der gehörten Information zur Verfügung stehen. Diese Probleme betreffen besonders Kinder im Grundschulalter, bei denen die Spracherwerbsphase noch nicht abgeschlossen ist, sowie Kinder mit nicht-deutscher Muttersprache. Auch gibt es eine wachsende Zahl von Kindern mit Hörstörungen. Diese reichen von vorübergehenden Schallleitungsschwerhörigkeiten als Folge von Mittelohrinfekten oder Allergien bis zu subtilen Störungen von zentralen auditiven Wahrnehmungsfunktionen, die zu großen Schwierigkeiten beim Zuhören in unruhiger Umgebung führen. All diese Kinder benötigen ein besonders großes Signal-Störgeräusch-Verhältnis, um dem Unterricht folgen zu können: Der Pegel der Sprecherstimme sollte um 10 bis 15 dB(A) über dem Störgeräuschpegel liegen. Solche Werte sind in unbehandelten Räumen kaum zu erreichen.

#### Was kann man tun? - Mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Raumakustik

Schlussfolgerung der Forschungsergebnisse kann und soll nicht die Einforderung absoluter Ruhe und Disziplin in den Schulklassen sein. Die Veränderung der Unterrichtsformen hin zu offenem Unterricht mit Förderung des selbstbestimmten Lernens und der Freiheit ist ein wichtiger Prozess; er geht jedoch zwangsläufig mit einem Anstieg des Lärmpegels in den Klassen einher. Gerade aus diesem Grund erscheint es uns dringend notwendig, die Klassenräume so zu gestalten, dass potenzielle negative Begleiteffekte dieser so positiven unterrichtspädagogischen Entwicklung verhindert oder zumindest minimiert werden. Dies kann in Einzelfällen schon durch einfache Maßnahmen wie Erneuerung der Filzunterlagen unter Stühlen und Tischen, Überprüfung des Mobiliars auf z. B. quietschende Schubladen und klappernde Schreibtischunterlagen, Anbringen von schweren Vorhängen, großflächigen Korkpinwänden, Wandteppichen etc. erreicht werden. In vielen Fällen ist aber eine raumakustische Sanierung durch die Installation von schallabsorbierenden Wand- und/oder Deckenverkleidungen erforderlich. Solche Verkleidungen bewirken eine Reduzierung der Nachhallzeit. Eine bessere Sprachverständlichkeit und eine Verringerung der Grundgeräuschpegel sind die sofort spürbaren Effekte. Je nach Material und Ausführung liegen die Kosten zwischen 25 und 100 Euro pro m<sup>2</sup>. Raumakustiker können dabei genau vorhersagen, wie sich die akustischen Eigenschaften eines Raums in Abhängigkeit von Typ, Fläche und Verteilung der Absorber verändern - hier bleibt also nichts dem Zufall überlassen. Die Effektivität solcher Maßnahmen ist zwar hinsichtlich physikalisch messbarer Daten (Nachhallzeit, Parameter der Sprachverständlichkeit) gut dokumentiert, es stellt sich jedoch die Frage, wie sie von den Betroffenen angenommen, wahrgenommen und bewertet werden. Führen objektiv messbare raumakustische Veränderungen auch zu Veränderungen auf der Ebene des Befindens der in den Räumen agierenden Personen, z. B. hinsichtlich ihrer Einschätzung der Hörsamkeit des Raumes, ihrer erlebten Stressbelastung und deren psychophysiologischer Korrelate? In Kooperation mit dem Lehrstuhl für Grundschulpädagogik der Universität München, dem Akustikbüro Oldenburg sowie - im Rahmen eines Auftrags der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie dem Bremer ISF untersuchen wir derzeit solche Fragen. Durch die Erhebung

entsprechender Daten vor und nach raumakustischen Interventionsmaßnahmen (Absorberdecke- und/oder Soundfield-Installationen) werden deren Auswirkungen im zeitlichen Verlauf analysiert und ihr Zusammenhang zu den raumakustischen Parametern quantifiziert. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen ermöglichen fundierte Aussagen darüber, unter welchen Bedingungen welche Maßnahmen zur akustischen Gestaltung der Lernumwelt angezeigt und effizient sind.

*Auszug aus: Klattel/Dingel: "Hörtraining als Komponente der Förderung bei Lese-/Rechtschreibstörungen" in „Beiträge zur psychologischen Akustik“, hrsg. v. Schick/Kladde/Meis/Nocke, Oldenburg, 2003*

### 5.3 Lärmwerte

#### Große Klassen - mehr Lärm

In Unterrichtsräumen wurden Belastungswerte durch Lärm gemessen, welche für industrielle und gewerbliche Arbeitsplätze heute nicht mehr erlaubt sind. Das bedeutet: Während man die Eltern an ihren Arbeitsplätzen schützt, tut man ihren Kindern solche Verhältnisse über Jahre zu. Die Arbeitsstättenverordnung, die Lärmwerte regelt, gilt nämlich nicht für Schulen.

Untersuchungen zeigen, dass Lehrer Vermittlungsprobleme und Kinder unter so belastenden Bedingungen Lernschwierigkeiten haben. Diese gehen teilweise so weit, dass Kinder bei Prüfungen in lauten Klassenzimmern deutlich schlechter abschneiden als unter ruhigen Bedingungen. Deshalb ist es eine GEW-Forderung, dass die Arbeitsstättenverordnung uneingeschränkt auch für Schulen gelten muss.

Grenzwerte der Unfallverhütungsvorschrift Lärm (GUV 9.20) bzw. der Arbeitsstättenverordnung (§ 15)

- bei überwiegend geistiger Tätigkeit 55 dB(A)
- bei einfachen oder überwiegend mechanisierten Bürotätigkeiten 70 dB(A)
- bei allen sonstigen Tätigkeiten 85 dB(A)

Geräusche	Schalldruckpegel
Flüstern	30 dB(A)
leise Unterhaltung	60 dB(A)
normales Sprechen in 1 m Entfernung	70 dB(A)
Lastwagen in 5 m Entfernung	90 dB(A)
Autohupe in 5 m Entfernung	100 dB(A)
Drucklufthammer in 1 m Entfernung	110 dB(A)

#### Verbesserung der Raumakustik

- Einbau einer Akustikdecke (Kosten; 40 bis 110 Euro pro m<sup>2</sup>)
- Senkung des Schallpegels um 3 – 5 dB(A)
- Nachhallzeit auf 0,5 bis 0,8 Sek. reduzieren (DIN EN ISO 11690-1)





## 6 Räume und Arbeitsplätze

### 6.1 Flächen

Auch wenn wir die Bestimmungen der Arbeitsstättenverordnung hier zitieren und ihre Anwendung auf Schulen empfehlen, müssen wir darauf hinweisen, dass diese Arbeitsstättenverordnung letztendlich nicht für Schülerinnen und Schüler gilt, da sie keine Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind.

Grundfläche des Klassenraums

- Keine Vorgaben speziell für Schulen
- Ausnahme Werkräume: Tischabstand 85 – 150cm
- 2 m<sup>2</sup> pro Schüler (Landesrichtlinien Sachsen-Anhalt)
- aber: Bewegungsfläche mind. 1,5 m<sup>2</sup> und an keiner Stelle weniger als 1 m Breite pro Person (Arbeitsstättenverordnung § 24)

Zusätzliche Anforderungen an Klassenräume (GUV 16.3)

- Verglasungen aus Sicherheitsglas (bis 2 m Höhe, wenn leicht zugänglich)
- Fensterflügel dürfen nicht in den Aufenthaltsbereich hineinragen
- Fußböden mit rutschhemmenden Eigenschaften
- Absturzsicherung ab 1 m Fallhöhe (Geländerhöhe mindestens 1,10 m)

### 6.2 Klima

Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung:

Raumtemperatur:

- Klassenraum: 20 – 22°C, nicht mehr als 26°C
- Flur: mindestens 18°C
- Luftfeuchte: 50 – 65%
- Luftgeschwindigkeit: <0,15m/s

### 6.3 Beleuchtung

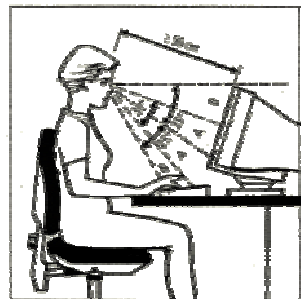
Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung (Leuchtstärke in Lux=lx):

- Unterrichtsräume: 300 – 500 lx
- Flure und Treppen: 100 lx
- spezielle Unterrichtsräume (Küchen, Werkräume): 500 lx

Lichtfarbe: warmweiß oder neutralweiß

### 6.4 Bildschirmarbeitsplätze

Die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen ist in der Bildschirmarbeitsverordnung und ihrer Anlage, in der die Anforderungen detailliert auf die Geräte und Einrichtungsgegenstände präzisiert werden, geregelt. Den Text und weitere Hinweise zur Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen findet man im Internet unter ergo-online, Informationsdienst Arbeit und Gesundheit mit dem Schwerpunkt Bildschirmarbeit



([www.sozialnetz-hessen.de/ca/ph/het/](http://www.sozialnetz-hessen.de/ca/ph/het/)).

Betroffen sind bei der täglichen Arbeit am Bildschirm vor allem die Augen. Die unterschiedlichen Helligkeiten zwischen Monitor, Vorlage, Tastatur und Umgebung und die unterschiedlichen Sehentfernungen nötigen ihnen ständige Anpassungsleistungen ab. Das passiert bei jedem Blickwechsel. Flimmernde Bilder beeinträchtigen das Sehen. Bei Blendungen und Spiegelungen steigt die Belastung der Augen zusätzlich. Häufig nimmt man eine Fehlhaltung ein, um störenden Reflexionen u.ä. auszuweichen. Das kann Rückenprobleme zur Folge haben. Um die Belastungen für die Beschäftigten möglichst gering zu halten, ist es wichtig, bei der Beschaffung und der Aufstellung von Bildschirmen die ergonomischen Anforderungen zu beachten. Wie ein Bildschirmarbeitsplatz einzurichten ist, kann man auf der Skizze erkennen.

Für den Monitor gilt folgende Empfehlung: Das Prüfsiegel "TÜV Rheinland Ergonomie geprüft" garantiert die Erfüllung der bestehenden Vorschriften. Energiespareinrichtungen und umweltfreundliche Materialien sind weitere empfehlenswerte Kriterien für die Beschaffung von Bildschirmgeräten, die z. B. das Label „Eco-Kreis“ bescheinigt. TCO'99 - und noch stärker TCO'03 - Displays sind die derzeit strengsten Zertifikate. Ein nach TCO'03-Anforderungen geprüfter Bildschirm bietet eine gute Bildqualität und Bildschärfe sowie hervorragende Farbwiedergabe. Zudem steht das Prüfsiegel für geringe elektrische und magnetische Wechselfelder. Der Hersteller muss darüber hinaus ein klares Umweltprofil nachweisen.

**Wichtig: Die Verordnung gilt für alle Lehrer und Schülerarbeitsplätze!**

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ist jeder Bildschirmarbeitsplatz ergonomisch gemäß den Mindestanforderungen zu gestalten, unabhängig davon, ob ein Beschäftigter im Sinne der Bildschirmverordnung daran arbeitet oder nicht, d. h. auch unabhängig davon, wie lange der Bildschirmarbeitsplatz genutzt wird. Das bedeutet, dass die Bestimmungen der Bildschirmarbeitsverordnung für alle Computerarbeitsplätze in Schulen anzuwenden sind, egal ob Lehrer oder Schüler daran arbeiten! Das bedeutet umgekehrt aber auch, dass der Arbeitgeber gegen die geltende Verordnung verstößt, wenn ein Arbeitsplatz nicht den Normen entspricht. Klartext: In Schulen dürfen nur normgerechte Arbeitsplätze genutzt werden, Altgeräte und improvisierte Arbeitsplätze an Schülertischen sind nicht zulässig.

### 6.5 Kabellose Laptops - Gefährdung durch Funkwellen

Über 100 Schulen in Hessen sollen mit Laptops ausgestattet werden, die mit dem WLAN-System arbeiten.

Bei dem derzeit forcierten Verfahren mit der WLAN-Technik (Wireless-Local-Area-Network) steht im Klassenraum oder im Schulhaus ein Sender, über den die Schüler/innen kabellos untereinander kommunizieren oder mit den Peripheriegeräten und dem Internet verbunden sind. Ihre Laptops sind dabei selbst Sender und Empfänger. Bei diesen Aktivitäten entstehen an jedem Schülerarbeitsplatz hochfrequente pulsierende elektromagnetische Felder, deren gesundheitsschädliche Auswirkungen inzwischen allgemein bekannt und anerkannt sind.

Im November 2002 hat die Zeitschrift Öko-Test bei einer umfangreichen Untersuchung festgestellt, dass es besonders die sendenden Laptops mit ihren WLAN-Karten sind, von denen eine beträchtliche Strahlendosis ausgeht. Sie liegt oft erheblich über den empfohlenen Vorsorgewerten und an Brennpunkten auch über den amtlichen Grenzwerten. Auch das nova-Institut hatte zuvor schon bei seiner Untersuchung zur WLAN-Anlage der Universität Bremen festgestellt, dass man hier bei einer Arbeit an den Notebooks "mit einer Überschreitung der Vorsorgewerte rechnen" muss. Zu der in

unserem Kulturkreis ohnehin schon vorhandenen massiven Beeinträchtigung durch unnatürliche elektromagnetische Felder (z.B. Handy, DECT-Telefon, Mikrowelle, Bildschirme usw.) werden in der Schule die Kinder, Jugendlichen und ihre Lehrer/innen damit zusätzlichen Gesundheitsgefahren ausgesetzt, die ohne großen Aufwand vermeidbar wären. Ohne jegliche quantitative und qualitative Einschränkung ist es auch mit einem handlichen Laptop möglich, wie bisher über Kabel im Internet zu arbeiten und so die zusätzliche, gesundheitsgefährdende Strahlenbelastung durch die WLAN-Sendeanlage zu vermeiden. Weitere Infos unter: [www.gew-bergstrasse.de/downloadseite.htm](http://www.gew-bergstrasse.de/downloadseite.htm)

*(Auszug aus einem Artikel von Dr. Siegfried Schwarzmüller in der HLZ 12/03)*





## 7 Psychische und andere Belastungen, Suchtprobleme und Mobbing

### 7.1 „Belastung und Gesundheit“

(Artikel aus: „inform“ 12/ 2002, Zeitschrift der Unfallkasse Hessen)

Wohl über kaum einen Berufsstand gehen die Meinungen so auseinander wie über die Lehrerschaft. Was sich für die einen als gut bezahlte Halbtags­tätigkeit darstellt, ist für andere, die mehr Einblick in den heutigen schulischen Alltag haben, eine Tätigkeit, die mit sehr hohen Anforderungen und Belastungen verbunden ist. Die Qualität von Unterricht und Schule und in Folge dessen auch die Arbeitsbedingungen sowie die Gesundheit der dort Beschäftigten geraten zunehmend in den Blick der Verantwortlichen, von Wissenschaftlern aber auch der Öffentlichkeit. In den letzten Jahren wurde bereits eine ganze Reihe von wissenschaftlichen Untersuchungen publiziert, die sich mit den Belastungen im Lehrerberuf auseinandersetzen. Die Ergebnisse können dahingehend zusammen gefasst werden, dass Lehrkräfte in besonderem Maße psychischen Belastungen ausgesetzt sind. Als Folgen dieser Belastungen können gesundheitliche Beeinträchtigungen wie psychische und psychosomatische Erkrankungen auftreten. Im bundesdeutschen Durchschnitt gehen zwischen 40 und 50% aller Dienstunfähigkeiten vorzeitig pensionierter Lehrkräfte auf psychische Störungen zurück, die damit die häufigste Ursache für Frühpensionierungen darstellen.

#### Befragung in Südhessen

In Hessen finden im Rahmen des Netzwerkes Schule und Gesundheit vielfältige Aktivitäten zur Lehrgesundheit statt. Eine Arbeitsgruppe am Staatlichen Schulamt für den Landkreis Darmstadt-Dieburg und die Stadt Darmstadt befasst sich insbesondere mit den Themen Schulklima, Lehrgesundheit und Arbeitsplatzzufriedenheit. Hierbei wurde festgestellt, dass bestimmte, für die weitere Arbeit wünschenswerte Daten zu Erkrankungen und Belastungen weder auf regionaler noch überregionaler Ebene vorhanden waren. Dies war Anlass für die Befragung, deren wichtigsten Ergebnisse hier vorgestellt werden sollen. Zwar ist die Unfallkasse Hessen nur für den zahlenmäßig geringeren Anteil der angestellten Lehrkräfte direkt als Unfallversicherungsträger zuständig und somit zur Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren gesetzlich verpflichtet. Die Legitimation sich mit dem Thema „Arbeitsplatz Schule“ zu befassen, ergibt sich für uns darüber hinaus aus der Hypothese, dass gesündere und zufriedene Lehrerinnen und Lehrer auch bessere Pädagoginnen und Pädagogen sind und somit die Gesundheit und Sicherheit der bei uns versicherten Schülerinnen und Schüler ebenfalls positiv beeinflusst wird. An der Befragung, die im Juni 2002 durchgeführt wurde und alle Schulformen umfasste, beteiligten sich 204 Lehrkräfte überwiegend aus dem südhessischen Bereich.

#### Krankheitsbedingte Fehltag

Die Lehrkräfte wurden zu ihren krankheitsbedingten Fehltagen, zugeordnet zu verschiedenen Diagnosegruppen, befragt. Diese Angaben wurden für die letzten zwei zurückliegenden Schuljahre erbeten. Die Befragung fand einige Wochen vor Ende des Schuljahres 2001/2002 statt. Hierdurch kann erklärt werden, dass die angegebenen Fehltag in diesem Jahr geringer ausfallen. Im Schuljahr 2000/2001 betrug die Zahl der krankheitsbedingten Fehltag 7,3 Tage und im darauf folgenden Schuljahr (2001/2002)

lagen die krankheitsbedingten Fehltag bei 6,2 Tagen. Bezogen auf die Unterrichtstage ergibt sich daraus eine Fehlzeitenquote von 3,7% im Schuljahr 2000/2001 und 3,5% im Schuljahr 2001/2002 (ohne Juni). Bei diesen Zahlen ist zu beachten, dass Krankheitszeiten in den Schulferien nicht berücksichtigt sind.

Die Ergebnisse stimmen mit schon bekannten Daten gut überein. Die durchschnittliche Zahl krankheitsbedingter Fehltag pro Lehrkraft lag nach Angaben von Quentin (2) in Nordrhein-Westfalen im Zeitraum von 1979 bis 1989 zwischen 6,9 und 7,6 Tagen. AOK-versicherte Lehrkräfte wiesen 1999 einen Krankenstand von 3,5% auf (3). Die Fehlzeitenanalyse aller Beschäftigten des Freistaates Bayern für das Jahr 2000 gibt für das Ressort des Kultusministeriums 8,7 Fehltag und eine Fehlzeitenquote von 3,5% an (4). In Bayern weist das Kultusministerium die geringste Fehltagzahl aller zehn Ressorts auf (Bayerndurchschnitt 10,8 Tage oder 4,3 %). In Hessen fand 1999/2000 eine repräsentative Umfrage der Unfallkasse Hessen in Kooperation mit der Universität Karlsruhe bei rund 200 staatlichen und kommunalen Dienststellen statt. Hierbei wurde eine Fehlzeitenquote von 7,1% ermittelt. Bundesweit betrug die Fehlzeitenquote aller AOK-versicherten Beschäftigten im Jahr 2000 5,5%.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass Lehrkräfte – verglichen mit anderen Berufsgruppen, insbesondere des öffentlichen Dienstes – unterdurchschnittliche Fehlzeiten haben. Ob dies möglicherweise damit zusammenhängt, dass viele Lehrer ihre Erkrankungen in den Schulferien auskurieren, lässt sich zwar mutmaßen, aber mit den von uns erhobenen Daten leider nicht nachprüfen. Dies trifft auch auf die Frage zu, ob viele Lehrer deshalb vorzeitig dienstunfähig werden, weil sie über Jahre hinweg trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen gearbeitet haben.

#### Erkrankungsarten und -dauer

An der Spitze der Erkrankungen, die Fehltag verursachen, stehen Atemwegserkrankungen. Sie verursachen rund ein Drittel aller Ausfalltag, gefolgt von den Muskel- und Skeletterkrankungen. Etwa 6% sind Erkrankungen der Verdauungsorgane, gefolgt von Herz- Kreislaufferkrankungen, psychischen Erkrankungen und Unfällen. Auf sonstige Erkrankungen sind ca. 20% der Ausfalltag zurückzuführen. Vergleicht man diese Zahlen mit den Veröffentlichungen der gesetzlichen Krankenversicherungen für ihre versicherten Arbeitnehmer fallen zwei Unterschiede auf: Zum einen sind Erkrankungen der Atemwege überproportional vertreten (30% der Ausfallzeiten bei Lehrkräften gegenüber 17% beim Durchschnitt der Beschäftigten), zum andern sind Ausfallzeiten durch Unfälle wesentlich geringer (3 bis 4% bei Lehrkräften gegenüber 15% beim Durchschnitt der Beschäftigten). Bei den übrigen Erkrankungen zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede.

Über die Hälfte der befragten Lehrkräfte hat bis zu drei Tagen krankheitsbedingt gefehlt, rund 25% fehlten vier Tage bis zwei Wochen, bei rund 20% war die Ausfallzeit länger als zwei Wochen.

#### Belastungen am Arbeitsplatz

Auf die Frage, wie die Lehrkräfte ihren gesundheitlichen Zustand und ihren Arbeitsplatz einschätzen, zeigt sich ein überraschend positives Bild. Fast 90% der Befragten halten ihren gesundheitlichen Zustand für nicht schlecht, sondern beurteilen ihn als zufriedenstellend bis sehr gut. Fast 80% der befragten Lehrkräfte sind mit ihrem Arbeitsplatz überwiegend zufrieden bis sehr zufrieden.

Eine zentrale Frage war, in welcher Stärke Belastungen am Arbeitsplatz Schule eingeschätzt werden. Es war anzugeben, ob man durch die vorgegebenen Belastungsart sich jeweils stark belastet (Bewertung = 3), mittel belastet (Bewertung =2), gering belastet

(Bewertung = 1) oder gar nicht belastet (Bewertung = 0) fühlt. Es zeigt sich, dass die Belastung durch Lärm den höchsten Durchschnittswert erreicht, dicht gefolgt von der Belastung durch Disziplinprobleme mit schwierigen Schülern. Als überdurchschnittlich belastend werden auch die Arbeitsorganisation (Stundenpläneinteilungen, Aufsichts- und Pausenregelungen, Dauer der Arbeitszeit) angesehen. Im Mittelfeld liegen die Belastungen durch die Umgebungsbedingungen (Raumklima, bauliche Verhältnisse, Infektionsgefahren). Als eher gering belastend werden Führungsverhalten, Kommunikationsmängel im Kollegium und Belastungen durch Schadstoffe genannt.

### Belastung durch Lärm

Der stärkste Belastungsfaktor ist Lärm. Mehr als 30% aller befragten Lehrkräfte fühlen sich durch Lärm stark belastet, fast 50% mittelstark. Nur 3% fühlen sich durch Lärm gar nicht belastet. Das Belastungsempfinden ist altersabhängig. Je älter eine Lehrkraft ist, desto belastender wirkt der Lärm.

Lärmmessungen in Schulen zeigen, dass die gesundheitlichen Gefährdungen durch Lärm weniger im Risiko einer Lärmschwerhörigkeit liegen als vielmehr im erhöhten Risiko von vegetativen Störungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Durch Lärmeinwirkung von Schallpegeln über 75 dB(A), die in vielen schulischen Situationen vorhanden sind, werden verstärkt körperliche und psychische Stressreaktionen wie erhöhter Blutdruck, Ausschüttung von Stresshormonen und Veränderung der Gehirnpotentiale ausgelöst. Dies kann auf Dauer zum Gesundheitsrisiko werden.

### Interventionsmöglichkeiten

Die Ergebnisse der Befragung bestätigen, dass Lehrkräfte trotz einer niedrigen krankheitsbedingten Fehlzeitenquote und einer hohen Motivation und Einsatzbereitschaft starken Belastungen bei ihrer Arbeit ausgesetzt sind. Belastend sind vorwiegend Lärm, Umgang mit schwierigen Schülern, Arbeitsorganisationsmängel und unzureichende räumliche Bedingungen.

Versuche, Belastungen zu reduzieren oder mit ihnen angemessen umzugehen, wurden bisher meist individuell unternommen. Neue Instrumente, die sich aus den Regelungen des Arbeitsschutzes ergeben, lassen auf größere Wirksamkeit hoffen. Mit dem Erlass „Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen“ vom 4. Juni 2002 wurden nun die allgemeinen Arbeitsschutzbestimmungen auf den schulischen Bereich konkretisiert und für alle Lehrerarbeitsplätze verpflichtend.

- (1) Fehlzeitenreport 2001. Berlin u.a., Springer: 2002, S. 127
- (2) G. Quentin: Gesunde Schulen – kranke Lehrer(innen)? In: Sportpädagogik, Bd. 19 (3), 1995, S. 6-8
- (3) Fehlzeitenreport 2000. Berlin u.a., Springer-Verlag: 2001, S. 277
- (4) Bayerisches Staatsministerium der Finanzen: Argumente zum öffentlichen Dienst. München, S. 16.

*Ortrun Rickes, Unfallkasse Hessen  
mit freundlicher Genehmigung der Unfallkasse Hessen aus: „inform“ Dezember 2002*

## 7.2 Sucht am Arbeitsplatz

Nach Angaben der „Deutschen Hauptstelle gegen die Suchtgefahren“ sind etwa 5% aller Beschäftigten suchtkrank und weitere 10% suchtgefährdet. Die Ursachen der Suchtkrankheit sind vielfältig und im Einzelfall schwer zu ergründen. Der Verlauf der Krankheit ist individuell sehr unterschiedlich und an keine Gesetzmäßigkeiten gebunden.



Eine auf Leistungsauslese und Konsum ausgerichtete Gesellschaft ist der Nährboden für die Sucht in vielen Gewändern.

Für den Schulalltag bedeutet Suchtkrankheit in der Folge Unterrichtsausfall und Mehrbelastung für Kollegien, Personalräte und Schulleitungen in beträchtlichem Umfang. Die Ausformung von Suchtverhalten, wie z. B. dauerhaftes abhängiges Trinken, wäre weder zu Hause noch am Arbeitsplatz möglich, wenn nicht das soziale, familiäre und berufliche Umfeld mitspielen würde. Deshalb beeinflusst das Kollegium grundsätzlich den Krankheitsverlauf bei einem betroffenen Kollegen.

Häufig geschieht es, dass ein Kollegium durch Schutzhaltungen gegenüber dem kranken Kollegen langfristig zur Verschärfung und Verlängerung der Krankheit beiträgt, obwohl durch die Bereitschaft das Problem zu benennen, es offen zulegen und ihm gemeinsam entgegenzuwirken das Gegenteil erreicht werden kann.

Die Bewältigung von Suchtkrankheit am Arbeitsplatz ist eine Führungsaufgabe in Wahrnehmung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Jedes Eingreifen muss im Einzelfall individuell begründet, geplant und durchgeführt werden. Intervention dient dem Ziel, frühzeitig umzusteuern und zu einer geeigneten Behandlung zu motivieren. In diesem Prozess ist fachkundige Begleitung stets anzuraten. Erfolgversprechende Intervention kann sich nicht in einem Gespräch mit dem Betroffenen erschöpfen, sondern muss über einen längeren Zeitraum immer wieder auf die Notwendigkeit konkreter Behandlung der Krankheit in entsprechenden Therapieeinrichtungen hinweisen. Dabei muss immer wieder deutlich werden, dass das gesamte Kollegium nicht mehr bereit ist, das krankhafte Trinken des Betroffenen zu decken und zu entschuldigen. Besonders günstig ist es hierbei, wenn nicht eine sondern mehrere Personen aus dem unmittelbaren beruflichen Umfeld (Schulleitung, Personalrat, Kollegium) den Gesprächszusammenhang mit dem Kollegen herbeiführen und aufrecht erhalten.

Diese Vorgehensweise soll der Gefahr vorbeugen, dass der Betroffene verschiedene Gruppen im Kollegium, zum Beispiel Schulleitung und Personalrat, gegeneinander ausspielen kann. Außerdem gelingt es dadurch in der Regel eher, dem Betroffenen zu vermitteln, dass es nicht etwa darum geht, dass einzelne Personen ihn als Kollegen oder Menschen angreifen oder gar vernichten wollen, sondern darum, mit ihm gemeinsam gegen die Krankheit, die ja die Ursache der Störungen im Dienstalltag ist, vorzugehen.

#### **Bündnis gegen die Krankheit!**

Bei Planung und Durchführung von Gesprächen müssen stets der eigene Standpunkt, die Zielsetzung und die Grenzen und Möglichkeiten des eigenen Handelns klar definiert und bewusst sein.

Die Schulleitung muss hierbei stets „Herr des Verfahrens“ bleiben. Über jedes Gespräch sollte dem Betroffenen ein Protokoll ausgehändigt werden, das nicht Bestandteil der Personalakte wird.

*Bernd Wilhelmi*

Für weitergehende Information stehen Ihnen zur Verfügung:

**1. Substanzbezogene Störungen am Arbeitsplatz**

Eine Praxishilfe für Personalverantwortliche

bei: Deutsche Hauptstelle gegen die Suchtgefahren, Postfach 1369, 59003 Hamm

**2. Hessisches Netzwerk Schule und Gesundheit (Baustein Sucht)**

bei: HKM, Luisenplatz 10, 85185 Wiesbaden

**3. Arbeitskreis Sucht beim Staatlichen Schulamt Darmstadt**

bei: Bernd Wilhelmi, Kiefernweg 5, 64367 Mühlthal 2

### 7.3 Mobbing am Arbeitsplatz

*(Auszug aus einem Artikel der Zeitschrift „Inform“ 4/03 und 1/04 der Unfallkasse Hessen)*

#### Warum etwas gegen Mobbing tun?

Eine juristische Verpflichtung zur Prävention von Mobbing lässt sich aus § 3 Abs. 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) ableiten. Danach ist der Arbeitgeber (und auch dessen gesetzlicher Vertreter, das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person und alle Führungskräfte) verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. ... Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben. Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne des Gesetzes sind dabei „Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren ...“ (§ 2 ArbSchG).

Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach § 3 Abs. 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit und der Zahl der Beschäftigten

- für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie
- Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

Bei den Maßnahmen sind der Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen. Auch psychische Belastungen zählen hierzu. Gemäß ISO DIN EN 10075 Teil 1 gehören auch soziale und organisatorische Faktoren wie Betriebsklima, Führung, Konflikte oder soziale Kontakte zu den Einflussfaktoren auf die psychischen Belastungen. Somit hat der Arbeitgeber durch eine geeignete Organisation auch dafür zu sorgen, dass gravierende psychische Belastungen, wie sie etwa durch Mobbing entstehen, nicht auftreten können.

#### Mögliche Folgen für Täter und Arbeitgeber

Kommt der Arbeitgeber der oben beschriebenen Verpflichtung nicht nach (z. B. dadurch, dass er in einem bekannt gewordenen Mobbingfall nicht einschreitet und das Opfer gravierende gesundheitliche Schäden davonträgt), kann er ggf. vom Opfer zivilrechtlich haftbar gemacht werden.

Von den Unfallversicherungsträgern werden nur die Folgen von Unfällen und Berufskrankheiten, nicht aber von arbeitsbedingten Erkrankungen, entschädigt. Dies sind Erkrankungen, die durch die Arbeit verursacht oder mitverursacht werden oder durch die Arbeit verschlimmert werden. Daher sind diese Fälle nicht vom Haftungsausschluss der §§ 104 SGB VII erfasst, der den Arbeitgeber vor Ansprüchen Verletzter schützt. Hier trägt in der Regel die Krankenkasse die Kosten, diese kann aber ggf. ihre Aufwendungen von dem Schädiger zurückfordern (§ 116 SGB X). Weiterhin kann der Geschädigte Schmerzensgeld geltend machen. Diese Möglichkeit wurde 2002 durch die Änderungen des § 253 des Bürgerlichen Gesetzbuchs im Rahmen des „2. Gesetzes zur Änderung schadensersatzrechtlicher Vorschriften“ geschaffen: Ist wegen einer Verletzung des Körpers, der Gesundheit, der Freiheit oder der sexuellen Selbstbestimmung Schadensersatz zu leisten, kann auch wegen des Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine finanzielle Entschädigung gefordert werden.“

Für den Arbeitgeber wären sogar durch „Tun durch Unterlassen“, Anstiftung, Beihilfe oder unterlassener Hilfeleistung strafrechtliche Konsequenzen denkbar – etwa in gravierenden Fällen im Rahmen einer Anklage wegen fahrlässiger Tötung (Suizid nach Mobbing) oder fahrlässiger Körperverletzung.

Selbstverständlich sind in erster Linie die Täter von disziplinarischen, zivil-, arbeits- und auch strafrechtlichen Sanktionen bedroht.

Mögliche Ansatzpunkte für eine strafrechtliche Sanktionierung sind:

- Tötung in mittelbarer Täterschaft (in Selbstmord treiben)
- Vorsätzliche oder fahrlässige Körperverletzung
- Nötigung (durch Gewalt oder Drohung mit einem empfindlichen Übel jemanden zu Handlung zwingen, z. B. Drohung, etwas zu offenbaren, wenn z. B. jemand seine Bewerbung nicht zurückzieht)
- Beleidigung
- Üble Nachrede oder Verleumdung

Mögliche Ansatzpunkte für eine zivilrechtliche Sanktionierung sind:

- Schadensersatz bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Schadenszufügung
- Widerruf und Unterlassung ehrverletzender Äußerungen
- Schmerzensgeld
- Unterlassung der Mobbinghandlungen

Arbeitsrechtlich drohen den Tätern Ermahnungen, Abmahnungen, Versetzungen oder Kündigungen.

### Prävention von Mobbing

Aus den beiden letzten Abschnitten wird deutlich, dass es sich für Arbeitgeber lohnt, Mobbing mit all seinen negativen Auswirkungen erst gar nicht entstehen zu lassen. Ist ein Konflikt hingegen bereits akut, ist es sehr schwierig, eine Klärung herbeizuführen. Dies gilt insbesondere für Fälle, in denen es bereits zu gravierenden Vorfällen kam und dadurch das Verhältnis der Konfliktparteien stark emotional belastet ist. Hier kann zwar eine neutrale Institution als Streitschlichter fungieren, in vielen Fällen ist jedoch die organisatorische Trennung der Kontrahenten die für die Opfer langfristig beste Lösung.

Noch wichtiger als die kurzfristige Lösung einzelner Konflikte ist der Aufbau einer internen Organisation, die das Auftreten von Mobbing erschwert oder gar verhindert. Auf Unternehmensebene sollten Führungskräfte und Mitarbeiter in Seminaren für die Ursachen und Folgen von Mobbing sensibilisiert werden und Konfliktbewältigungsstrategien entwickeln. Sie können auch schon bei der Personalauswahl auf frühere Probleme am Arbeitsplatz achten.

Wichtig ist auch eine professionelle Einführung neuer Mitarbeiter, regelmäßige Teamgespräche sowie die Einrichtung einer internen „Beratungsstelle“ mit Vertrauenspersonen. Der Betrieb muss auch gegenüber den Mitarbeitern deutlich machen, dass Mobbing als Weg der Konfliktlösung nicht akzeptiert und daher sanktioniert wird. Sinnvoll ist schließlich ein Schlichtungsmodell mit festgelegten Aufgaben aller Beteiligten. Sind die Vorgesetzten verpflichtet einzugreifen, geraten die Betroffenen nicht in die Verlegenheit, ihre Kollegen „anzuschwärzen“.

All diese Wege sollten in einer Betriebsvereinbarung zur Prävention von Mobbing verbindlich festgelegt werden. Hierdurch wird nicht nur vom Arbeitgeber deutlich gemacht,

dass er derartige Handlungen verhindern möchte, er schafft dadurch auch einen organisatorischen Rahmen, durch den er sich vor straf- und zivilrechtlichen Ansprüchen schützen kann.

### Fazit

Mobbing ist inzwischen eine Sammelbezeichnung für Konflikte aller Art am Arbeitsplatz. Folgt man der engeren Definition von Leymann, beschreibt der Begriff wiederholte und lang anhaltende systematische Angriffe auf Kollegen und Mitarbeiter, um diese aus der Arbeitsgruppe zu drängen. Sowohl die dadurch möglichen gesundheitlichen Folgen für die Betroffenen als auch die wirtschaftlichen und juristischen Folgen für die Arbeitgeber machen Maßnahmen zu Prävention unumgänglich. Da eine Lösung bereits eskalierter Konflikte äußerst schwierig ist, fällt organisatorischen Maßnahmen im Vorfeld ein besonderes Gewicht zu. Hierzu gibt es zahlreiche Möglichkeiten.

### Beispiele für Mobbing-Handlungen: Die „45er-Liste“ nach Leymann (1993)

#### 1. Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen:

Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeiten ein, sich zu äußern (1)

Man wird ständig unterbrochen (2)

Kollegen schränken die Möglichkeit ein, sich zu äußern (3)

Anschreien oder lautes Schimpfen (4)

Ständige Kritik an der Arbeit (5)

Ständige Kritik am Privatleben (6)

Telefonterror (7)

Mündliche Drohungen (8)

Schriftliche Drohungen (9)

Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten (10)

Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht (11)

**2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen:**

Man spricht nicht mehr mit dem Betroffenen (12)

Man lässt sich nicht ansprechen (13)

Versetzung in einem Raum weitab von den Kollegen (14)

Den Arbeitskollegen wird verboten, den Betroffenen anzusprechen (15)

Man wird wie „Luft“ behandelt (16)

**3. Angriffe auf das soziale Ansehen:**

Hinter dem Rücken des Betroffenen wird schlecht über ihn gesprochen (17)

Man verbreitet Gerüchte (18)

Man macht jemanden lächerlich (19)

Man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein (20)

Man will jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen (21)

Man macht sich über eine Behinderung lustig (22)

Man imitiert den Gang, die Stimme oder Gesten, um jemanden lächerlich zu machen (23)

Man greift die politische oder religiöse Einstellung an (24)

Man macht sich über das Privatleben lustig (25)

Man macht sich über die Nationalität lustig (26)

Man zwingt jemanden, Arbeiten auszuführen, die sein Selbstbewusstsein verletzen (27)

Man stellt die Entscheidungen des Betroffenen in Frage (29)

Man ruft ihm obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke nach (30)

Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote (31)

**4. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation:**

Man weist dem Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu (32)

Man nimmt ihm jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass er sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann (33)

Man gibt ihm sinnlose Arbeitsaufgaben (34)

Man gibt ihm Aufgaben weit unter seinem eigentlichen Können (35)

Man gibt ihm ständig neue Arbeitsaufgaben (36)

Man gibt ihm „kränkende“ Arbeitsaufgaben (37)

Man gibt ihm Arbeitsaufgaben, die seine Qualifikation übersteigen, um ihn zu diskreditieren (38)

**5. Angriffe auf die Gesundheit:**

Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten (39)

Androhung körperlicher Gewalt (40)

## Psychische Belastungen

---

Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel um jemanden einen „Denkzettel“ zu verpassen (41)

Körperliche Misshandlung (42)

Man verursacht Kosten für den Betroffenen, um ihm zu schaden (43)

Man richtet physischen Schaden in Heim oder am Arbeitsplatz des Betroffenen an (44)

Sexuelle Handgreiflichkeiten (45)

*Auszug aus einem Artikel der Zeitschrift „Inform“ 4/03 und 1/04 der Unfallkasse Hessen von Dr. Torsten Kunz. Den genauen Artikel sowie eine Muster-Dienstvereinbarung zum Thema „Mobbing“ finden Sie auch auf der Homepage der UKH unter „[www.ukh.de](http://www.ukh.de)“*

*Außerdem bietet die Unfallkasse Hessen Seminare zum Thema Mobbing an.*

## 8 Gesetze und Erlasse

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

(Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG) vom 07.08.1996, BGBl I 1996, 1246, zuletzt geändert durch Art. 2b G v. 23. 4.2004 I 602

### Erster Abschnitt

#### Allgemeine Vorschriften

##### § 1

#### Zielsetzung und Anwendungsbereich

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

##### § 2

#### Begriffsbestimmungen

- (1) Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.
- (2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind:
  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 bereitzustellen sowie
2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.
- (3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

#### § 4

##### Allgemeine Grundsätze

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.

## § 7

### Übertragung von Aufgaben

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

## § 8

### Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber

- (1) Werden Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig, sind die Arbeitgeber verpflichtet, bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Soweit dies für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit erforderlich ist, haben die Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten insbesondere sich gegenseitig und ihre Beschäftigten über die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu unterrichten und Maßnahmen zur Verhütung dieser Gefahren abzustimmen.

(2) Der Arbeitgeber muss sich je nach Art der Tätigkeit vergewissern, dass die Beschäftigten anderer Arbeitgeber, die in seinem Betrieb tätig werden, hinsichtlich der Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit während ihrer Tätigkeit in seinem Betrieb angemessene Anweisungen erhalten haben.

#### § 9

##### Besondere Gefahren

(1) Der Arbeitgeber hat Maßnahmen zu treffen, damit nur Beschäftigte Zugang zu besonders gefährlichen Arbeitsbereichen haben, die zuvor geeignete Anweisungen erhalten haben.

(2) Der Arbeitgeber hat Vorkehrungen zu treffen, dass alle Beschäftigten, die einer unmittelbaren erheblichen Gefahr ausgesetzt sind oder sein können, möglichst frühzeitig über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen unterrichtet sind. Bei unmittelbarer erheblicher Gefahr für die eigene Sicherheit oder die Sicherheit anderer Personen müssen die Beschäftigten die geeigneten Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und Schadensbegrenzung selbst treffen können, wenn der zuständige Vorgesetzte nicht erreichbar ist; dabei sind die Kenntnisse der Beschäftigten und die vorhandenen technischen Mittel zu berücksichtigen. Den Beschäftigten dürfen aus ihrem Handeln keine Nachteile entstehen, es sei denn, sie haben vorsätzlich oder grob fahrlässig ungeeignete Maßnahmen getroffen.

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

#### § 10

##### Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen

(1) Der Arbeitgeber hat entsprechend der Art der Arbeitsstätte und der Tätigkeiten sowie der Zahl der Beschäftigten die Maßnahmen zu treffen, die zur Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten erforderlich sind. Dabei hat er der Anwesenheit anderer Personen Rechnung zu tragen. Er hat auch dafür zu sorgen, dass im Notfall die erforderlichen Verbindungen zu außerbetrieblichen Stellen, insbesondere in den Bereichen der Ersten Hilfe, der medizinischen Notversorgung, der Bergung und der Brandbekämpfung eingerichtet sind.

(2) Der Arbeitgeber hat diejenigen Beschäftigten zu benennen, die Aufgaben der Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten übernehmen. Anzahl, Ausbildung und Ausrüstung der nach Satz 1 benannten Beschäftigten müssen in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten und zu den bestehenden besonderen Gefahren stehen. Vor der Benennung hat der Arbeitgeber den Betriebs- oder Personalrat zu hören. Weitergehende Beteiligungsrechte bleiben unberührt. Der Arbeitgeber kann die in Satz 1 genannten Aufgaben auch selbst wahrnehmen, wenn er über die nach Satz 2 erforderliche Ausbildung und Ausrüstung verfügt.

#### § 11

##### Arbeitsmedizinische Vorsorge

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf ihren Wunsch unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften zu ermöglichen, sich je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es

sei denn, auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen.

#### § 12

##### Unterweisung

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

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

#### § 13

##### Verantwortliche Personen

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

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 Wehrbeschwerdeordnung 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 dabei 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,
5. dass Ausschüsse zu bilden sind, denen die Aufgabe übertragen wird, die Bundesregierung oder das zuständige Bundesministerium zur Anwendung der Rechtsverordnungen zu beraten, dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene entsprechende Regeln und sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu ermitteln sowie Regeln zu ermitteln, wie die in den Rechtsverordnungen gestellten Anforderungen erfüllt werden können. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit kann die Regeln und Erkenntnisse amtlich bekannt machen.

#### § 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, Bau- und Wohnungswesen 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 Wirtschaft und Arbeit 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 Unfallkasse des Bundes, die insoweit der Aufsicht des Bundesministeriums des Innern unterliegt; Aufwendungen werden nicht erstattet. Im öffentlichen Dienst im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen führt 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 das jeweilige Bundesministerium, soweit es jeweils zuständig ist, oder die von ihm jeweils bestimmte Stelle dieses Gesetz durch. Im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Finanzen führt die Unfallkasse Post und Telekom dieses Gesetz durch, soweit der Geschäftsbereich des ehemaligen Bundesministeriums für Post und Telekommunikation betroffen ist. 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.

#### § 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 Wirtschaft und Arbeit 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 Zuständigkeit 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

1. eine Beschäftigung oder Tätigkeit von Ausländern ohne die erforderliche Genehmigung nach § 284 Abs. 1 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch,
2. Verstöße gegen die Mitwirkungspflicht nach § 60 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch gegenüber einer Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit, einem Träger der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Unfall- oder Rentenversicherung oder einem Träger der Sozialhilfe oder gegen die Meldepflicht nach § 8a des Asylbewerberleistungsgesetzes,
3. Verstöße gegen das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit,
4. Verstöße gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz,
5. Verstöße gegen die Vorschriften des Vierten und Siebten Buches Sozialgesetzbuch über die Verpflichtung zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen,
6. Verstöße gegen das Ausländergesetz,
7. 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 Agenturen für Arbeit, 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 Wirtschaft und Arbeit kann mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen

1. zur Durchführung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen, soweit die Bundesregierung zu ihrem Erlass ermächtigt ist,
2. über die Gestaltung der Jahresberichte nach § 23 Abs. 4 und
3. über die Angaben, die die zuständigen obersten Landesbehörden dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 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

1. einer Rechtsverordnung nach § 18 Abs. 1 oder § 19 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist, oder
2. 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 fünftausend Euro, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 Buchstabe a mit einer Geldbuße bis zu fünfundzwanzigtausend Euro geahndet werden.

#### § 26

Strafvorschriften

Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer

1. eine in § 25 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a bezeichnete Handlung beharrlich wiederholt oder
2. durch eine in § 25 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 2 Buchstabe a bezeichnete vorsätzliche Handlung Leben oder Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet.

Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

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

vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885), zuletzt geändert durch Artikel 178 V v. 25. November 2003 I 2304

Erster Abschnitt

ASiG § 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

ASiG § 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.

#### ASiG § 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 Körperschuttmittel 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

ASiG § 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.

ASiG § 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.

#### ASiG § 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

#### ASiG § 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 der 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 der gesetzlichen Vertretung berufenen Organs den Vorschlag ab, so ist dies den Vorschlagenden schriftlich mitzuteilen und zu begründen; der Betriebsrat erhält eine Abschrift.

ASiG § 9 Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

(1) Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten. (2) Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben den Betriebsrat über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu unterrichten; sie haben ihm den Inhalt eines Vorschlags mitzuteilen, den sie nach § 8 Abs. 3 dem Arbeitgeber machen. Sie haben den Betriebsrat auf sein Verlangen in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten.

(3) Die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind mit Zustimmung des Betriebsrats zu bestellen und abzufragen. 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.

ASiG § 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.

ASiG § 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.

ASiG § 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.

#### ASiG § 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.

#### ASiG § 14 Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen

(1) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 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 das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 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) (weggefallen)

#### ASiG § 15 Ermächtigung zum Erlass von allgemeinen Verwaltungsvorschriften

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit erlässt mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz und den auf Grund des Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen.

#### ASiG § 16 Öffentliche Verwaltung

In Verwaltungen und Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ist ein den Grundsätzen dieses Gesetzes gleichwertiger arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Arbeitsschutz zu gewährleisten.

#### ASiG § 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 Kauffahrtsschiffen 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.

#### ASiG § 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 verpflichtet, in einer festzulegenden Frist den Betriebsarzt oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit entsprechend fortbilden zu lassen.

#### ASiG § 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.

#### ASiG § 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 fünfundzwanzigtausend Euro, eine Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 2 und 3 mit einer Geldbuße bis zu fünfhundert Euro geahndet werden.

#### ASiG § 21

-

#### ASiG § 22 Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1) auch im Land Berlin. Rechtsverordnungen, die auf Grund dieses Gesetzes erlassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes. ASiG § 23 Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz, ausgenommen § 14 und /\* § 21, \*/ tritt am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden zwölften Kalendermonats in Kraft. § 14 und /\* § 21 \*/ treten am Tag nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft.

(2) ASiG Anhang EV Auszug aus EinigVtr Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet B Abschnitt III (BGBl. II 1990, 889, 1029) - Maßgaben für das beigetretene Gebiet (Art. 3 EinigVtr) - Abschnitt III Bundesrecht tritt in dem in Artikel 3 des Vertrages genannten Gebiet mit folgenden Maßgaben in Kraft: ...

12. Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885), geändert durch § 70 des Gesetzes vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), mit folgenden Maßgaben:

- a) Die Verpflichtung der Arbeitgeber nach § 2 gilt als erfüllt, wenn die betriebsärztlichen Aufgaben durch eine Einrichtung des betrieblichen Gesundheitswesens wahrgenommen werden. Die Buchstaben b) und d) sind anzuwenden.
- b) Der Arbeitgeber kann die Fachkunde als Betriebsarzt nach § 4 als nachgewiesen ansehen bei Fachärzten für Arbeitsmedizin oder Arbeitshygiene und Fachärzten mit staatlicher Anerkennung als Betriebsarzt.



c) Der Arbeitgeber kann die Fachkunde als Fachkraft für Arbeitssicherheit nach § 7 als nachgewiesen ansehen bei Fachkräften, die eine Hochschul-, Fachschul- oder Meisterqualifikation besitzen und eine der Ausbildung entsprechende praktische Tätigkeit mindestens zwei Jahre lang ausgeübt haben und eine Ausbildung als Fachingenieur oder Fachökonom für Arbeitsschutz oder Arbeitsschutzinspektor oder Sicherheitsingenieur oder Fachingenieur für Brandschutz oder den Erwerb der anerkannten Zusatzqualifikation im Gesundheits- und Arbeitsschutz für Sicherheitsinspektoren oder eine entsprechende Ausbildung auf dem Gebiet der Arbeitshygiene nachweisen können. Fachkräfte für Arbeitssicherheit erfüllen die Anforderungen auch, wenn sie vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes mindestens zwei Jahre lang auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit tätig waren.

d) Für die Ermittlung der Einsatzzeit der Betriebsärzte sind folgende Mindestwerte zugrunde zu legen:

aa) 0,25 Stunden/Beschäftigten x Jahr für Betriebe mit geringfügigen Gefährdungen,

bb) 0,6 Stunden/Beschäftigten x Jahr für Betriebe, in denen eine arbeitsmedizinische Betreuung durchzuführen ist, weil besondere Arbeitsschwernisse vorliegen oder besonderen Berufskrankheiten vorzubeugen ist oder besondere arbeitsbedingte Gefährdungen für die Arbeitnehmer oder Dritte vorliegen,

cc) 1,2 Stunden/Beschäftigten x Jahr für Betriebe, in denen diese arbeitsmedizinischen Untersuchungen in jährlichen oder kürzeren Zeitabständen durchzuführen sind. Die auf der Grundlage der Mindestwerte ermittelte Einsatzzeit ist zu erhöhen, wenn der Umfang der vom Betriebsarzt durchzuführenden arbeitsmedizinischen Untersuchungen überdurchschnittlich hoch ist oder in Durchsetzung von Rechtsvorschriften zusätzliche Aufgaben im Betrieb zu lösen sind.

e) Für die Ermittlung der Einsatzzeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind folgende Mindestwerte zugrunde zu legen:

aa) 0,2 Stunden/Beschäftigten x Jahr für Betriebe mit geringfügigen Gefährdungen,

bb) 1,5 Stunden/Beschäftigten x Jahr für Betriebe mit mittleren Gefährdungen,

cc) 3,0 Stunden/Beschäftigten x Jahr für Betriebe mit hohen Gefährdungen,

dd) 4,0 Stunden/Beschäftigten x Jahr für Betriebe mit sehr hohen Gefährdungen.

Die auf der Grundlage der Mindestwerte ermittelte Einsatzzeit ist zu erhöhen, wenn der Schwierigkeitsgrad der arbeitssicherheitlichen Aufgabe oder der Umfang der Aufgaben der technischen Arbeitshygiene überdurchschnittlich hoch ist oder zusätzliche Aufgaben, z. B. für die Bereiche des Brand- oder Strahlenschutzes, zu lösen sind.

f) Wird der Arbeitgeber Mitglied eines Unfallversicherungsträgers und hat dieser Unfallverhütungsvorschriften gemäß § 14 Abs. 1 erlassen, so treten an die Stelle der Bestimmungen in den Buchstaben b) bis e) die entsprechenden Bestimmungen der Unfallverhütungsvorschriften. Die erforderliche Fachkunde kann auch weiterhin als nachgewiesen angesehen werden, wenn die Voraussetzungen der Buchstaben b) und c) erfüllt sind.

g) Für den öffentlichen Dienst der in Artikel 1 des Vertrages genannten Länder und des Landes Berlin für den Teil, in dem das Grundgesetz bisher nicht galt, ist bis zum Erlass entsprechender Vorschriften durch die für den öffentlichen Dienst zuständigen Minister der Länder die Richtlinie des Bundesministers des Innern für den betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Dienst in den Verwaltungen und Betrieben des Bundes vom 28. Januar 1978 (GMBI. S. 114 ff.) anzuwenden...

Sozialgesetzbuch Siebtes Buch - Gesetzliche Unfallversicherung (Auszug)

In der Fassung des Gesetzes zur Änderung des Sozialgesetzbuches und anderer Gesetze vom 7. August 1996 (BGBl. I Bl. 1254), zuletzt geändert durch Art. 3 G v. 23. 4.2004 I 606

§ 21 SGB VII

Verantwortung des Unternehmers, Mitwirkung der Versicherten

- (1) Der Unternehmer ist für die Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, für die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe verantwortlich.
- (2) Ist bei einer Schule der Unternehmer nicht Schulhoheitsträger, ist auch der Schulhoheitsträger in seinem Zuständigkeitsbereich für die Durchführung der in Absatz 1 genannten Maßnahmen verantwortlich. Der Schulhoheitsträger ist verpflichtet, im Benehmen mit dem für die Versicherten nach § 2 Abs. 1 Nr. 8 Buchstabe b zuständigen Unfallversicherungsträger Regelungen über die Durchführung der in Absatz 1 genannten Maßnahmen im inneren Schulbereich zu treffen.
- (3) Die Versicherten haben nach ihren Möglichkeiten alle Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu unterstützen und die entsprechenden Anweisungen des Unternehmers zu befolgen.

§ 22 SGB VII

Sicherheitsbeauftragte

- (1) In Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten hat der Unternehmer unter Beteiligung des Betriebsrates oder Personalrates Sicherheitsbeauftragte unter Berücksichtigung der im Unternehmen für die Beschäftigten bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren und der Zahl der Beschäftigten zu bestellen. Als Beschäftigte gelten auch die nach § 2 Abs. 1 Nr. 2, 8 und 12 Versicherten. In Unternehmen mit besonderen Gefahren für Leben und Gesundheit kann der Unfallversicherungsträger anordnen, dass Sicherheitsbeauftragte auch dann zu bestellen sind, wenn die Mindestbeschäftigtenzahl nach Satz 1 nicht erreicht wird. Für Unternehmen mit geringen Gefahren für Leben und Gesundheit kann der Unfallversicherungsträger die Zahl 20 in seiner Unfallverhütungsvorschrift erhöhen.
- (2) Die Sicherheitsbeauftragten haben den Unternehmer bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen, insbesondere sich von dem Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen zu überzeugen und auf Unfall- und Gesundheitsgefahren für die Versicherten aufmerksam zu machen.
- (3) Die Sicherheitsbeauftragten dürfen wegen der Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben nicht benachteiligt werden.

§ 23 SGB VII

Aus- und Fortbildung

- (1) Die Unfallversicherungsträger haben für die erforderliche Aus- und Fortbildung der Personen in den Unternehmen zu sorgen, die mit der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie mit der Ersten Hilfe betraut sind. Für nach dem Gesetz über

Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu verpflichtende Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die nicht dem Unternehmen angehören, können die Unfallversicherungsträger entsprechende Maßnahmen durchführen. Die Unfallversicherungsträger haben Unternehmer und Versicherte zur Teilnahme an Aus- und Fortbildungslehrgängen anzuhalten.

(2) Die Unfallversicherungsträger haben die unmittelbaren Kosten ihrer Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sowie die erforderlichen Fahr-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten zu tragen. Bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für Ersthelfer, die von Dritten durchgeführt werden, haben die Unfallversicherungsträger nur die Lehrgangsgebühren zu tragen.

(3) Für die Arbeitszeit, die wegen der Teilnahme an einem Lehrgang ausgefallen ist, besteht gegen den Unternehmer ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

(4) Bei der Ausbildung von Sicherheitsbeauftragten und Fachkräften für Arbeitssicherheit sind die für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden zu beteiligen.

#### § 24 SGB VII

##### Überbetrieblicher arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Dienst

(1) Unfallversicherungsträger können überbetriebliche arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Dienste einrichten; das Nähere bestimmt die Satzung. Die von den Diensten gespeicherten Daten dürfen nur mit Einwilligung des Betroffenen an die Unfallversicherungsträger übermittelt werden; § 203 bleibt unberührt. Die Dienste sind organisatorisch, räumlich und personell von den übrigen Organisationseinheiten der Unfallversicherungsträger zu trennen. Zugang zu den Daten dürfen nur Beschäftigte der Dienste haben.

(2) In der Satzung nach Absatz 1 kann auch bestimmt werden, dass die Unternehmer verpflichtet sind, sich einem überbetrieblichen arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Dienst anzuschließen, wenn sie innerhalb einer vom Unfallversicherungsträger gesetzten angemessenen Frist keine oder nicht in ausreichendem Umfang Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellen. Unternehmer sind von der Anschlusspflicht zu befreien, wenn sie nachweisen, dass sie ihre Pflicht nach dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit erfüllt haben.

Auszug aus der Arbeitsstättenverordnung

vom 20. März 1975, zuletzt geändert durch Art. 281 V v. 25.11.2003 | 2304

§ 5 Lüftung

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

§ 6 Raumtemperaturen

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

§ 23 Raumabmessungen. Luftraum

- (1) Arbeitsräume müssen eine Grundfläche von mindestens 8,00 qm haben.
- (2) Räume dürfen als Arbeitsräume nur genutzt werden, wenn die lichte Höhe  
bei einer Grundfläche von nicht mehr als 50 qm mindestens 2,50 m,  
bei einer Grundfläche von mehr als 50 qm mindestens 2,75 m,  
bei einer Grundfläche von mehr als 100 qm mindestens 3,00 m,  
bei einer Grundfläche von mehr als 2.000 qm mindestens 3,25 m  
beträgt.

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

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

- 12 cbm bei überwiegend sitzender Tätigkeit,
- 15 cbm bei überwiegend nicht-sitzender Tätigkeit,
- 18 cbm bei schwerer körperlicher Arbeit

vorhanden sein. Der Mindestluftraum darf durch Betriebseinrichtungen nicht verringert werden. Wenn sich in Arbeitsräumen mit natürlicher Lüftung neben den ständig anwesenden Arbeitnehmern auch andere Personen nicht nur vorübergehend aufhalten, ist für jede zusätzliche Person ein Mindestluftraum von 10 cbm vorzusehen. Satz 3 gilt nicht für Verkaufsräume sowie Schank- und Speiseräume in Gaststätten.



Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen

Erlass vom 4. Juni 2002;  
VI A 3 – 651.220.020 - 5 -  
Gült. Verz. Nr. 91

Dieser Erlass wurde mit dem Hessischen Ministerium des Innern und für Sport, dem Hessischen Sozialministerium, dem Hessischen Landkreistag, dem Hessischen Städtetag und der Unfallkasse Hessen abgestimmt.

1. Zielsetzung

Inhalt dieses Erlasses ist zum einen die Beschreibung wichtiger Gesetze zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz sowohl am Arbeitsplatz Schule als auch am Lernort Schule. Diese Gesetze sind u.a. das Arbeitsschutzgesetz, das Arbeitssicherheitsgesetz und das Sozialgesetzbuch VII und deren nachgeordnete Vorschriften. Darüber hinaus werden in diesem Erlass Regelungen zur Umsetzung der genannten gesetzlichen Bestimmungen an den hessischen Schulen getroffen.

Das Vorschriftenwerk zum Arbeitsschutz, zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei Arbeit und schulischer Ausbildung stellt die Prävention an die erste Stelle. Hierbei wird von einem umfassenden Präventionsbegriff ausgegangen, der sowohl die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, als auch die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und die menschengerechte Gestaltung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen einschließt.

Das Bemühen um Prävention kann in diesem Sinne nur erfolgreich sein, wenn alle Beteiligten die Maßnahmen unterstützen und vertrauensvoll zusammenarbeiten.

2. Rechtliche Grundlagen:

Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz und Sozialgesetzbuch VII

Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz werden in der Bundesrepublik Deutschland durch ein duales System geregelt:

Einerseits existiert das originäre staatliche Recht zum Arbeits- und Gesundheitsschutz mit einer Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen, welches der staatlichen Überwachung unterliegt. Andererseits gibt es das Recht der gesetzlichen HKM Grundsatzersatz Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz Seite 2 von 12 Unfallversicherung als Teil der Sozialversicherung einschließlich des autonomen Rechts der Unfallversicherungsträger.

Bei der Anwendung der im Folgenden beschriebenen Gesetze zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit und beim Schulbesuch ist insbesondere auf den jeweiligen Anwendungsbereich zu achten, da in den unterschiedlichen Rechtsgrundlagen verschiedene Begrifflichkeiten verwendet werden und diese nicht einheitlich auszulegen sind.

Das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitssicherheitsgesetz gelten nur für Arbeitnehmer, also nicht für Schülerinnen und Schüler. Zu Arbeitnehmern in diesem Sinne gehören auch Beamte. Das Sozialgesetzbuch VII findet nur Anwendung auf Personen, die gesetzlich unfallversichert sind. Dies sind in der Schule die angestellten Lehrkräfte, sonstige vom Land Hessen beschäftigte Angestellte an den Schulen, die Beschäftigten des Schulträgers, die Schülerinnen und Schüler sowie die ehrenamtlich an oder für die Schule Tätigen und Personen, die wie ein Beschäftigter für die Schule tätig werden. Beamte zählen nicht zu dem Personenkreis der gesetzlich Unfallversicherten.

## 2.1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Ziel des ArbSchG ist es, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit umfassend zu sichern und nachhaltig zu verbessern.

Zu den Maßnahmen des Arbeitsschutzes gehören demnach auch die Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Im Sinne des ArbSchG geht Arbeitsschutz daher über den Schutz vor Unfällen und Berufskrankheiten hinaus.

Das ArbSchG wurde am 7. August 1996 (BGBl. Teil 1 S. 1246) verkündet und anschließend durch weitere Verordnungen zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz vom 4. Dezember 1996 (BGBl. 1 S.1841) über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen bei der Arbeit (PSA-Benutzungsverordnung - PSA-BV), über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der manuellen Handhabung von Lasten bei der Arbeit (Lastenhandhabungsverordnung - LasthandhabV), über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung - BildscharbV), über die Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung - ArbStättV), über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung von Arbeitsmitteln bei der Arbeit (Arbeitsmittelbenutzungsverordnung - AMBV) vom 11. März 1997, (BGBl. 1 S. 450) über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (Biostoffverordnung - BioStoffV) vom 27. Januar 1999, (BGBl. I S. 50) ergänzt. HKM Grundsatzlerlass Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz Seite 3 von 12 Der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten wurde dadurch auf eine neue rechtliche Grundlage gestellt.

Das Gesetz findet auch in Schulen Anwendung. Nach § 2 Abs. 5 ArbSchG gelten alle Dienststellen des öffentlichen Dienstes als Betriebe. Das ArbSchG bezieht sich auf die bisher in anderen Rechtsvorschriften enthaltenen Arbeitsschutzregelungen und Bestimmungen. Darüber hinaus hat es eigene Regelungen getroffen.

Für die Anwendung der Arbeitsschutzvorschriften in den Schulen ist der Arbeitgeberbegriff von Bedeutung. Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen wie z. B. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Beamtinnen und Beamte beschäftigen (siehe hierzu auch § 2 Abs. 2 ArbSchG). Das ArbSchG hat die Verantwortung für die Einrichtung der Arbeitsplätze dem Arbeitgeber auferlegt, der neben seiner personalwirtschaftlichen Befugnis auch die Verantwortung für die Gestaltung und Sicherheit der Arbeitsplätze trägt. Diese Aufgaben sind, wie Hessischen Schulgesetz (HSchG) dargelegt, im Schulbereich zwischen Land und kommunalen Schulträgern geteilt.

Aus der Aufteilung der Kosten für Lehrkräfte und des Sachaufwands auf Land und Kommunen ergibt sich einerseits, dass im Schulbereich die Arbeitgeberpflichten, sofern sie sich auf die Ausstattung beziehen, dem Schulträger und soweit sie organisatorisch oder verhaltensbezogen sind, dem Land zuzurechnen sind. Andererseits obliegen die Arbeitgeberpflichten jeweils bezogen auf das eigene Personal sowohl dem Land Hessen als auch dem Schulträger. Das Land wird hierbei in der Schule durch die Schulleiterin oder den Schulleiter vertreten. Sie erfüllen im Sinne des Gesetzes die Funktion des Arbeitgebers. Das ArbSchG gilt für alle Tätigkeitsbereiche in allen Betrieben, einschließlich des öffentlichen Dienstes, wobei im letztgenannten Bereich die einzelnen Dienststellen als Betriebe gelten. Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch Beamtinnen und Beamte. Damit ist das Arbeitsschutzgesetz unmittelbar anzuwenden auf alle Bediensteten in den Schulen.

## 2.2 Das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG)

Das bereits 1973 in Kraft getretene Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) hat zum Ziel, die Arbeitssicherheit zu verbessern. Es enthält für den Arbeitgeber verpflichtende Regelungen über die Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie zu HKM Grundsatz'erlass Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz Seite 4 von 12 deren Aufgaben und die hierfür notwendigen Qualifikationen. Darüber hinaus wird die Bildung von Arbeitsschutzausschüssen in den Betrieben geregelt.

Die Betriebsärzte sowie die Fachkräfte für Arbeitssicherheit können als ständig oder zeitweise tätige Kräfte bestellt werden oder auch einem überbetrieblichen Dienst angehören, den der Arbeitgeber verpflichtet hat. Die erforderliche Einsatzzeit richtet sich im Wesentlichen nach dem Gefährdungspotenzial der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten. Konkrete Angaben werden hierzu in der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“, (GUV 0.5) gemacht, die das ASiG entsprechend der Ermächtigung aus § 15 Abs. 1 Nr. 6 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch konkretisiert.

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

## 2.3 Das Sozialgesetzbuch VII (SGB VII)

Mit In-Kraft-Treten des Sozialgesetzbuches VII am 21. August 1996 (Präventionsvorschriften) und am 1. Januar 1997 (alle weiteren Vorschriften) hat die gesetzliche Unfallversicherung eine neue rechtliche Basis erhalten.

Träger der gesetzlichen Unfallversicherung für die Beschäftigten - ausgenommen Beamte - und für die Schülerinnen und Schüler an den staatlichen Schulen in Hessen sowie dem weiteren im Gesetz genannten versicherten Personenkreis ist die Unfallkasse Hessen mit Sitz in Frankfurt am Main.

Im SGB VII sind die Aufgaben und Leistungen der Unfallversicherungsträger, die versicherten Personen und Tätigkeiten sowie die Pflichten der Arbeitgeber und Versicherten festgelegt.

Aufgabe der gesetzlichen Unfallversicherung ist es, Arbeitsunfälle, mit allen geeigneten Mitteln zu verhüten - als solche gelten auch Schulunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren -, für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen sowie die Gesundheit der Versicherten bei Eintritt eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit mit allen geeigneten Mitteln wieder herzustellen und sie ggf. finanziell zu entschädigen. Die Unfallversicherungsträger erlassen zur Prävention Unfallverhütungsvorschriften, überwachen deren Umsetzung und beraten Unternehmer und Versicherte.

Verantwortlich für die Durchführung der Maßnahmen zur Prävention ist nach § 21 Abs. 1 SGB VII der Unternehmer. Unternehmer im Sinne des SGB VII ist der Schulträger. HKM Grundsatz'erlass Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz Seite 5 von 12 Daneben ist nach § 21 Abs. 2 das Land Hessen verpflichtet, im Benehmen mit dem für die Schülerinnen und Schüler zuständigen Unfallversicherungsträger Regelungen für die Durchführung der Präventionsmaßnahmen im inneren Schulbereich zu treffen. Die Durchführung dieser Maßnahmen überträgt das Land Hessen der Schulleiterin oder dem Schulleiter. Damit nimmt die Schulleiterin oder der Schulleiter im Rahmen der Zuständigkeit nach dem HSchG auch die Unternehmerfunktion für den inneren Schulbereich im Sinne des SGB VII wahr.



### 3. Umsetzung an den Schulen, Zuständigkeiten und Aufgaben

#### 3.1 Schulhoheitsträger/Land Hessen

Das Land Hessen, vertreten durch das Hessische Kultusministerium, als sogenannter Schulhoheitsträger, ist neben seinen sonstigen Aufgaben als Arbeitgeber auch verantwortlich im Sinne des § 21 Abs. 2 SGB VII und begleitet die Umsetzung im Schulbereich. Hiernach ist es verpflichtet, in Zusammenarbeit mit dem Träger der gesetzlichen Unfallversicherung Regelungen zur Durchführung von Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und für eine wirksame Erste Hilfe zu treffen. Zu den Maßnahmen zählen auch gemeinsam mit dem Unfallversicherungsträger durchzuführende Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte zu Fragen der Prävention und Projekte zur Sicherheitserziehung und zum Gesundheitsschutz. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen – ebenso wie an den übrigen Seminaren der Unfallkasse Hessen für den Schulbereich – liegt im dienstlichen Interesse. Zu den Pflichten als Arbeitgeber zählt auch der Aufbau einer geeigneten Arbeitsschutzorganisation im Schulbereich sowie das Bereitstellen der ggf. notwendigen persönlichen Schutzausrüstung.

#### 3.2 Staatliche Schulämter

Die Schulaufsicht fördert das vertrauensvolle Zusammenwirken von Schule (Schulleitung, Lehrkräften, Schülerinnen und Schülern sowie Eltern) mit Schulträger, Unfallversicherungsträger, Arbeitsmedizinischen Dienst, Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie den Ämtern für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik. Sie hat in enger Zusammenarbeit unter Beteiligung des Schulträgers mit dem zuständigen Unfallversicherungsträger die Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie einer wirksamen Ersten Hilfe im inneren Schulbereich zu überwachen. An den Staatlichen Schulämtern werden jeweils ein Generale für den Arbeits- und Gesundheitsschutz und ein Arbeitsschutzausschuss HKM Grundsatzterlass Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz Seite 6 von 12 (§ 11 ASiG) eingerichtet einschließlich eines Vertreters der Schulträgers. Einzelheiten hierzu werden durch besonderen Erlass geregelt.

#### 3.3 Schulträger

Für die Ausstattung und Instandhaltung der Arbeitsplätze der Lehrkräfte und die Schulplätze der Schülerinnen und Schüler und die Kosten für von ihm beauftragte notwendige Messungen und die Entsorgung von Gefahrstoffen ist der Schulträger zuständig. Der Schulträger bestellt für die Belange der Sicherheit an Gebäuden und Einrichtungen gemäß § 22 Abs. 1 SGB VII mindestens eine Sicherheitsbeauftragte oder einen Sicherheitsbeauftragten für die Schule. Die Schulträger sind Mitglied des Arbeitsschutzausschusses des Staatlichen Schulamtes.

#### 3.4 Schulleiterinnen und Schulleiter

Verantwortlich für die Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen sind im Rahmen ihrer Zuständigkeit und Kompetenzen die Leiterinnen und Leiter der Dienststellen. Bei den Schulen liegt diese Verantwortung bei der Schulleiterin oder dem Schulleiter im Rahmen der Gesamtverantwortung für die Schule und der Sorge für die Einhaltung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften (§ 88 HSchG).

Die Schulleiterin oder der Schulleiter hat den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Schule zu organisieren, die Bediensteten zu informieren und zu motivieren.

Mangelhafte oder fehlende Ausstattungen, die zu Unfall- oder Gesundheitsgefahren führen können, sind dem Schulträger unverzüglich zu melden. Dem Schutz der Beschäftigten am Arbeitsplatz dienen eine Reihe von bereits bestehenden Vorschriften, z.

B. das Regelwerk der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, Gesetze und Verordnungen. Die Durchführung und Überwachung dieser Vorschriften obliegt im Rahmen ihrer Kompetenzen der Schulleiterin oder dem Schulleiter, soweit sich aus den Vorschriften selbst nichts anderes ergibt.

Im Einzelnen ergeben sich für die Schulleiterin oder den Schulleiter insbesondere die folgenden Aufgaben, bei deren Umsetzung sie durch den Arbeitsmedizinischen Dienst sowie durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit unterstützt werden kann:

- Arbeitsbedingungen zu beurteilen und zu dokumentieren;
- Mängel an der Schulanlage oder der Einrichtung, die die Sicherheit des Schulbetriebs gefährden können, unverzüglich dem Schulträger anzuzeigen und auf ihre Beseitigung hinzuwirken. Bei erheblicher Gefährdung sofortige Maßnahmen zur Gefahrenabwehr zu veranlassen; HKM Grundsatzerlass Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz Seite 7 von 12
- Geeignete Personen als Sicherheitsbeauftragte für den inneren Schulbereich unter Beteiligung des Personalrates zu bestellen (Näheres hierzu siehe Merkblatt der Unfallkasse Hessen für Schulleiter (GUV 20.2.2);
- Lehrerinnen und Lehrer sowie Schülerinnen und Schüler regelmäßig mindestens jährlich zu unterweisen über die zur Aufrechterhaltung eines sicheren Schulbetriebes notwendigen Bestimmungen, über bestehende Gefahren am Ausbildungs- und Arbeitsplatz und bei baulichen oder organisatorischen Änderungen in der Schule;
- Lehrerinnen und Lehrer sowie Schülerinnen und Schüler über Informationsangebote, z. B. Fortbildungsprogramme und Veröffentlichungen der gesetzlichen Unfallversicherung zu unterrichten;
- Fachsprecherinnen und Fachsprecher anzuhalten, regelmäßig in Fachkonferenzen Themen des Arbeitsschutzes, des Gesundheitsschutzes und der Sicherheitserziehung zu behandeln;
- Die für einen sicherheitsgerechten Ablauf des Schulbetriebes erforderlichen besonderen Anweisungen zu geben;
- Die Einhaltung der Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz zu überwachen;
- Die Lehrerinnen und Lehrer in regelmäßigen Zeitabständen anzuhalten, im Unterricht die Möglichkeiten zur Erziehung der Schülerinnen und Schüler zu gesundheits- und sicherheitsbewusstem Denken und Handeln zu nutzen. Hierzu gehört auch die Förderung von geeigneten Bewegungsangeboten zusätzlich zum Schulsport;
- Unfälle dem Unfallversicherungsträger zu melden und dafür zu sorgen, dass in der Meldung der Unfallablauf korrekt und umfassend dargestellt wird sowie
- Unfälle und bekannt gewordene „Beinahe-Unfälle“ im Benehmen mit dem Sicherheitsbeauftragten darauf zu prüfen, ob diese Anlass zu Präventionsmaßnahmen (Unfallverhütungsmaßnahmen) geben können.

### 3.5 Lehrkräfte

Alle Lehrkräfte haben u. a. die Aufgabe,

- Mängel, die eine Gefahr darstellen, unverzüglich zu melden,
- durch organisatorische Maßnahmen den Schutz der von ihnen betreuten Schülerinnen und Schüler sicherzustellen,
- sich in Erster Hilfe ausbilden zu lassen und an fachlich geeigneten Fortbildungen z. B. der Unfallkasse Hessen teilzunehmen,

- auch die Vorschriften und anderen Materialien der Unfallkasse Hessen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu nutzen und ggf. im Unterricht einzusetzen.

### 3.6 Personalvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen

#### 3.6.1 Personalvertretungen

Den Personalvertretungen (örtliche und Hauptpersonalräte sowie Gesamtpersonalrat) obliegen auf der Grundlage der gesetzlichen und nachgeordneten Regelungen zahlreiche Aufgaben auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Alle in diesem Erlass genannten Vorschriften sehen die Beteiligung der Personalvertretungen vor. Den Personalvertretungen kommt aus § 62 Abs. 1 Nr. 2 Hessisches

Personalvertretungsgesetz (HPVG) die Aufgabe zu, darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Beschäftigten geltenden Vorschriften durchgeführt werden. Zu diesem Zweck bestehen umfassende Informations- und Unterrichtungspflichten für die Verantwortlichen.

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

#### 3.6.2 Schwerbehindertenvertretungen

Die Schwerbehindertenvertretungen sind rechtzeitig und umfassend über alle mit dem Arbeitsschutz zusammenhängenden Angelegenheiten zu unterrichten. Bei allen in diesem Erlass genannten Anlässen, welche die Beteiligung der Personalvertretungen vorsehen, ist die Schwerbehindertenvertretung anzuhören. Im Rahmen der erhöhten Fürsorgepflicht gegenüber Schwerbehinderten ist im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an den Schulen die Zusammenarbeit aller Beteiligten mit den Schwerbehindertenvertretungen zu fördern.

### 3.7 Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte

Gemäß dem Arbeitssicherheitsgesetz hat der Arbeitgeber Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen.

Betriebsärzte haben insbesondere die Aufgabe

- den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen z. B. in Fragen zur Gefährdungsanalyse zu beraten,
- die Beschäftigten zu untersuchen, arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten und die Durchführung des Arbeitsschutzes zu beobachten.

Zu den Aufgaben der Betriebsärzte gehört es nicht, Krankmeldungen auf ihre Berechtigung zu überprüfen.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben insbesondere die Aufgabe

- den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz verantwortlichen Personen z. B. in Fragen zur Gefährdungsanalyse zu beraten,
- Betriebseinrichtungen sicherheitstechnisch zu überprüfen und
- die Durchführung des Arbeitsschutzes zu beobachten.

Das Land Hessen hat die BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH mit der Wahrnehmung der arbeitsmedizinischen Aufgaben beauftragt. Regionalstellen des BAD befinden sich in Wiesbaden, Darmstadt, Frankfurt, Offenbach, Gießen, Kassel und Bebra. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder die entsprechenden Dienste werden durch das Land Hessen bestellt.

### 3.8 Sicherheitsbeauftragte

Gemäß § 22 SGB VII sind auch in Schulen Sicherheitsbeauftragte zu bestellen. Die gesetzlichen Aufgaben der Sicherheitsbeauftragten sind unterstützender, beobachtender und beratender Art. Die Sicherheitsbeauftragten tragen in dieser Funktion weder eine zivilrechtliche noch eine strafrechtliche Verantwortung, so dass sie für einen durch Verstoß gegen Sicherheitsbestimmungen eingetretenen Schaden nicht haften. Die Sicherheitsbeauftragten sind zusammen mit den Vertretern der Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik befugt, an den Besichtigungen und Beratungsgesprächen der Aufsichtspersonen des Unfallversicherungsträgers teilzunehmen. Darüber hinaus sind sie bei Bedarf an den Beratungen des Arbeitsschutzausschusses zu beteiligen.

Den Sicherheitsbeauftragten sind die erforderlichen Informationen für ihre Tätigkeiten zugänglich zu machen. Sie dürfen wegen der Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben nicht benachteiligt werden. Den Sicherheitsbeauftragten ist die Teilnahme an den Ausbildungsveranstaltungen der Unfallkasse Hessen zu ermöglichen. Sie sind für deren Dauer freizustellen.

#### 3.8.1 Sicherheitsbeauftragte für den äußeren Schulbereich

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

#### 3.8.2 Sicherheitsbeauftragte für den inneren Schulbereich

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

Die Aufgabe dieser Lehrkraft ist es, die Schulleiterin oder den Schulleiter bei der Durchführung der Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz zu unterstützen, insbesondere auf Unfall- und Gesundheitsgefahren aufmerksam zu machen. Sie unterbreitet Vorschläge für die Beseitigung von Mängeln und unterstützt sie oder ihn bei der Information aller Lehrkräfte in Fragen der Prävention und der Sicherheitserziehung. Sie informiert die Schulleitung und das Kollegium insbesondere über die pädagogischen Ansätze (Sicherheitserziehung, Gewaltprävention, Bewegungsförderung) zum Schutz der Schülerinnen und Schüler und wird bei dieser Aufgabe durch die Unfallkasse Hessen unterstützt.

## 4. Besondere Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an Schulen

### 4.1 Zusammenarbeit mit anderen Institutionen

Durch die Zusammenarbeit mit den folgenden außerschulischen Institutionen können sich die Schulleiterinnen und Schulleiter, die Sicherheitsbeauftragten sowie die Lehrerinnen und Lehrer beraten und unterstützen lassen:

- Zuständiges Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik
- Unfallkasse Hessen
- Zuständiges Gesundheitsamt
- Unterstützungssysteme des Hessischen Kultusministeriums
- Zuständige Betriebsärzte des BAD (siehe Ziffer 3.7)
- Zuständige Fachkräfte für Arbeitssicherheit (siehe Ziffer 3.7)
- Staatliche Umweltämter der zuständigen Regierungspräsidien

#### 4.2 Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsanalyse) und ihre Dokumentation

Gemäß § 5 ArbSchG hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Das Ergebnis der Gefährdungsanalyse ist zu dokumentieren. Ziel ist das Ingang setzen eines dynamischen HKM Grundsatzterlass Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz Seite 11 von 12 Prozesses, der zu fortlaufenden Verbesserungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen führt.

Die Gefährdungsanalyse und deren Dokumentation sowie entsprechende Fortschreibungen sind Aufgabe der verantwortlichen Schulleiterinnen und Schulleiter. Die daraufhin zu treffenden Maßnahmen sind mit dem Schulträger und mit den Staatlichen Schülern abzustimmen.

Die Schulleiterin oder der Schulleiter kann sich bei diesen Aufgaben auch durch geeignete Lehrkräfte unterstützen lassen. Bei den Gefährdungsanalysen und bei der Planung und Durchführung von Schutzmaßnahmen sind eventuelle Gefährdungen von Schülerinnen und Schülern sowie von Besuchern der Schule einzubeziehen (§ 15 ArbSchG). Die Gefährdungsanalysen sind auf der Grundlage der gültigen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften durchzuführen. Sie sollen durch die notwendigen Maßnahmen zur Beseitigung oder Minimierung der Gefährdung ergänzt werden sowie durch Hinweise darauf, wer für die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen zuständig ist und in welchem Zeitraum die Beseitigung notwendig ist.

Die Gefährdungsanalyse und die daraufhin getroffenen Maßnahmen sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung sind schriftlich zu dokumentieren (§ 6 ArbSchG). Hilfestellung geben Checklisten, wie sie z. B. von der Kultusministerkonferenz und den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung zur Verfügung gestellt werden. Ergeben sich aus der Gefährdungsanalyse Sicherheitsdefizite oder Gesundheitsgefahren, welche die Ausstattung und Einrichtung der Schulanlagen betreffen, hat der Schulträger auf der Basis der gesetzlichen Vorgaben die Mängel zu beseitigen.

Ergebnisse und Maßnahmen werden in den Arbeitsschutzausschüssen beraten.

#### 4.3 Sicherheits- und Gesundheitserziehung

Sicherheits- und Gesundheitserziehung in der Schule hat die Aufgabe, Schülerinnen und Schüler zu befähigen,

- Gefahren für Sicherheit und Gesundheit zu erkennen, zu vermeiden oder zu bewältigen,
- sich aktiv für eine sichere und gesunde Lebensumgebung einzusetzen,
- Verantwortung für das eigene Wohlergehen und das anderer zu übernehmen sowie
- gesunde und sichere Lebensgewohnheiten zu praktizieren.

Hierzu sollen in der Schule Präventionsthemen auf möglichst vielfältige Art und praxisbezogen angeboten werden.

#### 4.4 Erste Hilfe

Bei Unfällen muss in Schulen ebenso wie in Betrieben eine sachgerechte Erste Hilfe sichergestellt werden. Hierzu ist der Arbeitgeber bzw. Unternehmer auf Grund des ArbSchG bzw. des SGB VII verpflichtet. In der Schule obliegt die Aufgabe, die Erste Hilfe zu organisieren, der Schulleiterin oder dem Schulleiter. Eine sachgerechte Erste Hilfe ist nur möglich, wenn Ersthelfer in ausreichender Anzahl vorhanden sind und regelmäßig fortgebildet werden. Damit bei allen schulischen Veranstaltungen Ersthelfer anwesend sind, sollen alle Lehrkräfte aus- und regelmäßig fortgebildet werden. Die Lehrkräfte, die

die Fächer Sport, Naturwissenschaften und arbeitstechnische Fächer unterrichten, müssen über eine aktuelle Ausbildung in Erster Hilfe verfügen.

Kosten der Aus- und Fortbildungen werden von der Unfallkasse Hessen im Rahmen einer Vereinbarung mit dem Kultusministerium, vertreten durch das HeLP, übernommen. Die Lehrgänge werden über die Regionalstellen des HeLP angeboten und durch die Hilfeleistungsunternehmen (z. B. DRK, ASB, JUH, MHD, DLRG) durchgeführt.

### 5. Vorschriften und ergänzende Hinweise

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

Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen an den Staatlichen Schulämtern

Erlass vom 4. Juni 2002;  
VI A 3 – 651.220.020 - 6 -  
Gült. Verz. Nr. 91

An den Staatlichen Schulämtern sind im Zuge der Umsetzung des Grundsatzerlasses Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz Arbeitsschutzausschüsse im Sinne des § 11 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit in der Fassung vom 21.12.2000 (Arbeitssicherheitsgesetz, ASiG BGBl I. S. 1983) einzurichten.

Aufgaben und Ziele des Arbeitsschutzausschusses

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

Vorsitz des Arbeitsschutzausschusses

Der Vorsitz obliegt dem Staatlichen Schulamt. Das Staatliche Schulamt ist für die Dokumentation der Arbeit verantwortlich.

Zusammensetzung des Arbeitsschutzausschusses

Der Arbeitsschutzausschuss setzt sich aus folgenden Personen zusammen:

- Dezernentin oder Dezernent des Staatlichen Schulamts
- Vertreterin oder Vertreter der jeweiligen Schulträger
- zuständige Betriebsärztin oder zuständiger Betriebsarzt des arbeitsmedizinischen Dienstes
- zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Zwei Mitglieder des Gesamtpersonalrates der Lehrerinnen und Lehrer
- Mitglied der Schwerbehindertenvertretung

Einrichtung des Generale Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an den Staatlichen Schulämtern

Erlass vom 4. Juni 2002;  
VI A 3 – 651.220.020 - 7 -  
Gült. Verz. Nr. 91

An den Staatlichen Schulämtern ist im Rahmen der Aufsicht die Generalia Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz einzurichten. Ziel der Generalia ist die Umsetzung des Grundsatzeserlasses Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz vom 04.06.2002.

Die Dezernentin oder der Dezernent ist mit folgenden Aufgaben betraut:

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

Die Dezernentinnen und Dezernenten werden in einer jährlichen Koordinationstagung fortgebildet. Aufgabe dieser Tagung sollen der Erfahrungsaustausch, die Erfassung von Entwicklungen und Änderungen von Vorgaben sowie die Festsetzung von Grundsätzen für ein einheitliches Vorgehen und Beraten sein.

Das Generale bündelt folgende, bisher verteilte Aufgaben:

- Generale Sicherheitsbestimmungen an den Schulen [Erlass vom 10. September 1997 – VI A 3 - 651/220 -126 - (ABl. 10/97)]
- Sicherheit im Schulsport
- Schülerunfälle
- Wegeunfallverhütung
- Brandschutz



## 9 Rat und Hilfe – wichtige Adressen

### Die Arbeitsgruppe GefAs

---

Die Arbeitsgruppe Gesundheitsvorsorge und Arbeitsschutz der hessischen GEW trifft sich zwei bis drei Mal pro Halbjahr, um Informationen auszutauschen, aktuelle Fragen aus diesem Bereich zu diskutieren und Veranstaltungen und Publikationen vorzubereiten. eine enge Zusammenarbeit besteht mit der AG GefAs beim GEW Hauptvorstand.

Die meisten Mitglieder der AG sind in örtlichen Personalräten, Gesamtpersonalräten, dem Hauptpersonalrat oder in Schulleitungsfunktion aktiv. Dies ist aber keine zwingende Voraussetzung für eine Mitarbeit, jede interessierte GEW-Kollegin oder jeder GEW-Kollege ist als Mitarbeiter willkommen. Die Mitglieder der AG stehen auch gerne zu Beratung oder zur Information auf Veranstaltungen in Schulen oder Kreisverbänden zur Verfügung.

#### Kontakt:

Christoph Baumann, GEW Hessen, Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt

Telefon: 069 97129331,

FAX: 069097129393

E-Mail: [cbaumann@hessen.gew.de](mailto:cbaumann@hessen.gew.de)

Bei Fragen zum Thema Gift- und Schadstoffe in Erziehungseinrichtungen:

Jürgen Jäger, Umwelt- und Schadstoffbeauftragter der GEW Hessen,

Hindenburgstr. 64, 55578 St. Johann,

Telefon: 06701 3270, FAX: 06701 3270,

Email: [PCB-Jaeger@t-online.de](mailto:PCB-Jaeger@t-online.de)

[www.umwelt.gew-landesverband-hessen.de](http://www.umwelt.gew-landesverband-hessen.de)

### Das Netzwerk Schule und Gesundheit

---

Schule & Gesundheit ist ein eigenes Arbeitsfeld des Hessischen Kultusministeriums (HKM). Es bündelt die Maßnahmen aller mit Gesundheit befassten Arbeitsbereiche des Ministeriums. Dabei handelt es sich um Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, Gesundheitserziehung und Gesundheitsförderung, Sport- und Bewegungserziehung, Sucht- und Gewaltprävention, Arbeit mit Erziehungsvereinbarungen und Sexualerziehung.

#### Hintergründe

In den letzten Jahrzehnten hat die gesundheitliche und ökologische Belastung im Lebens-, Lern- und Arbeitsraum der Schule ständig zugenommen. Dies beeinträchtigt sowohl Lehrkräfte als auch Schülerinnen und Schüler.

Im Rahmen von Schule & Gesundheit erhalten Schulen, Schulämter, Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler sowie ihre Eltern Informationen rund um das Thema Gesundheit. Sie können Materialien zu Unterrichtsreihen, Gestaltung von Projekttagen

etc. beziehen und an Veranstaltungen / Fortbildungen verschiedenster Schwerpunktsetzungen teilnehmen.

### Ziele

Das wichtigste **Ziel** von Schule & Gesundheit ist es, die Gesundheit und damit auch die Arbeitszufriedenheit /-fähigkeit der Menschen, die in und an Schule arbeiten, zu erhalten und zu fördern. Gesundheit wird dabei ganzheitlich betrachtet und umfasst körperliche, geistige wie auch seelische und soziale Aspekte.

Zu den wesentlichen Einzelzielen gehören:

- Umsetzung des Aufrufs der Internationalen Konferenz zum aktiven Handeln für das Ziel Gesundheit für alle (Ottawa-Charta)
- Unterstützung von Schulen im Entwicklungsprozess zur „Gesundheitsfördernden Schule“
- Erarbeitung von Qualitätsmerkmalen "Gesundheit" für Unterricht und Schulleben
- Entwicklung von Zertifizierungskriterien
- Entwicklung von Modulen / Bausteinen mit konkret umsetzbaren Zielen (s. unten)
- Aufbau von regionalen und überregionalen Netzwerken
- Erzeugung von Synergieeffekten durch Koordination / Bündelung von Arbeitsgebieten
- Verbesserung des Informationsflusses zwischen den unterschiedlichen Arbeitsgebieten
- Aufbau verlässlicher Strukturen mit dem Ziel der Nachhaltigkeit aller Maßnahmen

Um dieses Ziel zu erreichen, soll der Prozess der Gesundheitsförderung (vgl. WHO) an hessischen Schulen im Sinne von nachhaltiger Präventionsarbeit wirksam werden und insgesamt zur „Gesundheitsfördernden Schule“ führen.

### Was ist die „Gesundheitsfördernde Schule“?

Eine "Gesundheitsfördernde Schule" ist eine Schule, die Gesundheit im Rahmen ihres Bildungs- und Erziehungsauftrags zum Thema ihrer Schule macht. Sie hat einen Schulentwicklungsprozess mit dem Ziel eingeleitet, ein „gesundheitsförderndes Setting Schule“ zu schaffen, das die Gesundheit der Schülerinnen und Schüler, der Lehrerinnen und Lehrer wie des nicht unterrichtenden Personals am Arbeits- und Lernplatz Schule fördert und Gesundheitsförderung als Ganzes nachhaltig im System Schule strukturell verankert. Die Steigerung von Gesundheitsqualität erfährt dabei eine besondere Bedeutung. In diesem Prozess sind die baulichen, organisatorischen und sozialen Bedingungen des Miteinanders in Schule unmittelbar miteinzubeziehen.

### Zielgruppen

Schule & Gesundheit wendet sich mit seinem Angebot einerseits an die Verantwortlichen der Bildungsverwaltung und andererseits an alle Mitglieder der Schulgemeinde (Lehrkräfte, Schulleitung, Schülerinnen und Schüler, Eltern, einschließlich des nichtpädagogischen Personals (Hausmeister, Sekretärin...))

### Angebote

Schule & Gesundheit bietet...

- Erprobte Module als Unterstützungsangebote (siehe [www.schuleundgesundheit.hessen.de](http://www.schuleundgesundheit.hessen.de)) für Lehrkräfte, Schulleitungen und Personalräte
- Inanspruchnahme der Beratung durch das örtliche Staatliche Schulamt (Generalistin und Generalist „Schule & Gesundheit“ mit den verschiedenen Teilbereichen, Fachberaterinnen und Fachberater Gesundheit / Arbeitsschutz,

Schulentwicklungsberaterinnen und Schulentwicklungsberater, Beratungslehrerinnen und Beratungslehrer)

- Unterstützung bei den Tagen zur Schulgesundheit bzw. den Jugendgesundheitstagen
- Fortbildungen zu den verschiedenen Modulbereichen
- Beratung von Schulen (gesundheitsförderndes Schulprogramm, etc.)
- Vermittlung von Angeboten außerschulischer Kooperationspartner
- Info- und Kontaktstelle (Literatur- und Materialdienst Infothek, Veranstaltungen, Datenbank, Referentenvermittlung, ...)
- Elternberatung / Elternarbeit (z. B. Workshops)
- Unterstützung bei der Entwicklung von Projekten zu Schule & Gesundheit
- Hilfestellung für den Entwicklungsprozess einer „Gesundheitsfördernden Schule“
- Hilfestellung auf dem Weg zur Zertifizierung
- Öffentlichkeitsarbeit u.a. durch: *Newsletter (2x jährlich)* , *Netzwerkzeitung (1x jährlich)*, *Internet*

### Organisation

Schule & Gesundheit arbeitet in einem Netzwerk seit 1999 in dem Prozess der Gesundheitsförderung auf mehreren Ebenen mit vielen verschiedenen inner- und außerschulischen Partnern zusammen.

Weitere Informationen, Adressen und Antworten auf Ihre Fragen erhalten Sie von:

[www.schuleundgesundheit.hessen.de](http://www.schuleundgesundheit.hessen.de)

Geschäftsstelle „Schule & Gesundheit“

Marion Triebe-Schmid

Tel.: 0611-368-2736

Fax: 0611-368-1736

Telefonische Erreichbarkeit: Di. und Do. 10.00-12.00 Uhr und 14.00-16.00 Uhr

E-Mail: [m.triebe-schmid@hkm.hessen.de](mailto:m.triebe-schmid@hkm.hessen.de)

(Fachberater siehe auch Seite 73)

### Der Berufsgenossenschaftliche Arbeitsmedizinische Dienst (BAD)

---

Das Arbeitssicherheitsgesetz verpflichtet den Arbeitgeber dazu, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte zu bestellen, die ihn beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung beraten und unterstützen. Für den Bereich der Landesbediensteten hat das Land Hessen den BAD mit dieser Aufgabe betraut.

Die Betriebsärzte und deren Assistenzkräfte beraten Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, führen arbeitsmedizinische Untersuchungen durch und begleiten Mitarbeiter bei arbeitsbedingten oder die Arbeit betreffenden Erkrankungen.

Der BAD bietet folgendes Leistungsspektrum im Bereich Arbeitsmedizin an:

- Aufbau der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation
- Durchführung von regelmäßigen Betriebsbegehungen und ASA-Sitzungen

## Rat und Hilfe – Wichtige Adressen

---

- Beurteilung von Arbeitsbedingungen in Bezug auf Gefährdungen und Belastungen
- Gestaltung, Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln und persönlicher Schutzausrüstung
- Organisation der Ersten Hilfe
- Analyse von Arbeitsprozessen und Ursachenanalyse von Arbeitsunfällen
- Umgang mit Stress und Suchtprävention
- Körperschulung und gesunde Ernährung
- Einzelgespräche, Besprechungen, Belehrungen, Vorträge, Schulungen, Betriebsaushänge, Poster, Artikel in Mitarbeiterzeitungen
- Untersuchungen: Einstellungsuntersuchungen, Untersuchungen nach staatlichen Rechtsvorschriften und arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen nach BG-Grundsätzen Betriebsärztliche Sprechstunde, Impfungen und Impfkationen
- Untersuchungen und Beratungen bei arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen und Erkrankungen

Nähere Informationen im Internet unter: [www.bad-gmbh.de](http://www.bad-gmbh.de)

Der BAD hat verschiedene regionale Zentren in Hessen, an die man sich wenden kann:

Zentrum Gießen  
Friedrich-List-Str. 1  
35398 Gießen  
Telefon: 0641/82055  
Telefax: 0641/85159

Zentrum Bebra  
Robert-Bunsen-Strasse 10  
36179 Bebra  
Telefon: 06622/3088  
Telefax: 06622/43128

Zentrum Darmstadt  
Feldbergstraße 25  
64293 Darmstadt  
Telefon: 06151/87040311  
Telefax: 06151/87040321

Zentrum Frankfurt-Mitte  
Oeder Weg 52 – 54  
60318 Frankfurt/Main  
Telefon: 069/955276-1  
Telefax: 069/955276-66

Zentrum Frankfurt-Nord  
Alt Eschersheim 34  
60433 Frankfurt/Main  
Telefon: 069/567659  
Telefax: 069/568744

Zentrum Kassel  
Friedrich-Ebert-Straße 15  
34117 Kassel  
Telefon: 0561/103071  
Telefax: 0561/104516

Zentrum Wiesbaden  
Rheingastr. 94  
65203 Wiesbaden  
Telefon: 0611/ 700491  
Telefax: 0611/700493

Zentrum Wiesbaden Rhein-Main  
Kreuzberger Ring 56a  
65205 Wiesbaden  
Telefon: 0611/723676  
Telefax: 0611/723678

## Die Unfallkasse Hessen (UKH)

Die UKH hat in erster Linie die Aufgabe, mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten. Nach Eintritt eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit hat die UKH die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Versicherten mit allen geeigneten Mitteln wiederherzustellen und die Versicherten oder ihre Hinterbliebenen zu entschädigen.

Die UKH ist dazu verpflichtet, dafür zu sorgen, dass jeder Berechtigte die ihm zustehenden Leistungen schnell und umfassend erhält. Information und Beratung sind wichtige Dienstleistungen der UKH.

Der Gesetzgeber hat den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand bestimmte versicherte Tätigkeiten zugeordnet. Im Gegensatz zur Unfallversicherung für abhängig Beschäftigte besteht für diese Tätigkeiten der so genannte „unechte Unfallversicherungsschutz“. So sind bei den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand z. B. Pflegepersonen, Kinder in Tageseinrichtungen, Schüler und Studierende und zahlreiche weitere Personengruppen versichert. Insbesondere gilt der Versicherungsschutz auch für Personen, die beim Einsatz im öffentlichen Interesse Gesundheitsschäden erleiden.

Die Unfallkasse Hessen übernimmt die Aufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung für alle abhängig Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Hessen, mit Ausnahme der Beamten. Sie nimmt damit die Aufgaben der gesetzlichen Unfallversicherung: Prävention – Rehabilitation – Entschädigung für alle angestellte Lehrer, Sozialpädagogen und Erzieher in öffentlichen Bildungseinrichtungen wahr.

Die Unfallkasse Hessen ist Herausgeber der Broschüre „Beurteilungen von Gefährdungen und Belastungen an Lehrerarbeitsplätzen“ (GUV 50,11,60), die eine wichtige Grundlage bei Gefährdungsanalysen an Lehrerarbeitsplätzen darstellt.

Die UKH ist im Internet zu finden unter: [www.unfallkasse-hessen.de](http://www.unfallkasse-hessen.de)

und telefonisch zu erreichen unter:  
Call-Center: 0 69 · 2 99 72 -4 40  
Prävention: 0 69 · 2 99 72 -2 33  
Fax: 0 69 · 2 99 72 -2 07

Die Ansprechpartner im Hauptpersonalrat und in den Gesamtpersonalräten

GPRL	Anschrift	E-Mail
Bergstr./Odenwald	Ronald Mertens Am Südhang 1, 64739 Höchst	ronaldmertens@aol.com
Darmstadt/Dieburg	Agnes Gemes Irenenstraße 5, 64293 Darmstadt	agnesgemes@surfeu.de
Darmstadt/Dieburg	Wilma Fuchs Waldstraße 9, 64372 Ober-Ramstadt	wifuc@t-online.de
Frankfurt/M	Marianne Friemelt Am Hollerbusch 41 b, 60437 Frankfurt	Friemelt-Frankfurt@t-online.de gpri@f.ssa.hessen.de
Frankfurt/M	Rainer Koch Schenkstr. 79, 60489 Frankfurt	rainer.j.koch@t-online.de
Fulda	Rudolf Meyer Döncherrain 7, 34134 Kassel	r.meyer@nokocity.de
Groß Gerau/Main-Taunus	Hildegard Pongratz-Porr Wiesenstraße 6, 65817 Eppstein	pongratz-porr@t-online.de
Gießen/Vogelsberg	Klaus Lenhart Raiffeisenstr. 10, 35305 Grünberg	
Hersfeld-Rotenburg/ Werra-Meißner	Renate Scheppig Spohrstraße 2, 37269 Eschwege	r.scheppig@gmx.de
Hochtaunus/Wetterau	Bernd Vogler Weedgraben 31, 61184 Karben	Bernd.Vogler@t-online.de
Kassel	Andreas Skorka Kunoldstr. 35, 34131 Kassel	
Lahn-Dill/ Limburg-Weilburg	Walter Schäfer Steinstraße 5, 35644 Hohenahr	
Marburg-Biedenkopf	Angelika Becker Neuhöfer, 35037 Marburg	LaisaBecker@gmx.de
Offenbach	Rainer Spatz Darmst. Ldstr. 82, 60598 Frankfurt	
Rheingau-Taunus/ Wiesbaden	Ingolf Bergmann Römerweg 4, 65187 Wiesbaden	
Main-Kinzig-Kreis	Manfred Wagner Rückertstr. 7, 63450 Hanau	
Schwalm-Eder/ Waldeck-Frankenberg	Mechthild Tröbs Kaiser-Heinrich-Str. 28, 34560 Fritzlar	
Hauptpersonalrat	Wolfgang Schwanz Im Grund 19, 34613 Schwalmstadt	
hauptpersonalratll@hprll.hessen.de		

## Für Gesundheitsvorsorge und Arbeitsschutz zuständige Generalisten in den Staatlichen Schulämtern

Nr.	Bezeichnung der Staatl. Schulämter	Anschriften Generalia Schule & Gesundheit	☎ Telefon/ ☎ Fax E-Mail
1	Staatliches Schulamt für den Landkreis und die Stadt Kassel Herr Heinrich Vaupel	Holländische Straße 141 34121 Kassel	☎ 0561/8078 – 127 ☎ 0561/8078 – 110 h.vaupel@ks.ssa.hessen.de
2	Staatliches Schulamt für den Schwalm-Eder-Kreis und den Landkreis Waldeck-Frankenberg Herr Arno Meißner	Am Hospital 9 34560 Fritzlar	☎ 05622/790 - 125 ☎ 05622/790 – 333 a.meissner@tz.ssa.hessen.de
3	Staatliches Schulamt für den Landkreis Hersfeld-Rotenburg und den Werra-Meißner-Kreis Frau Anita Hofmann	Rathausstr. 8 36179 Bebra	☎ 06622/914 - 135 ☎ 06622/914 – 119 a.hofmann@esw.ssa.hessen.de
4	Staatliches Schulamt für den Landkreis Fulda Herr Gerhard Ulbig	Josefstraße 22 - 26 36039 Fulda	☎ 0661/8390 - 116 ☎ 0661/8390 – 122 g.ulbig@fd.ssa.hessen.de
5	Staatliches Schulamt für den Landkreis Marburg-Biedenkopf Herr Bernhard Drude	Robert-Koch-Straße 17 35037 Marburg	☎ 06421/616 - 511 ☎ 06421/616 – 524 b.drude@mr.ssa.hessen.de
6	Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg Frau Elfriede Geier	Frankfurter Straße 20-22 35781 Weilburg	☎ 06471/328 - 208 ☎ 06471/328 – 270 e.geier@ld.ssa.hessen.de
7	Staatliches Schulamt für den Landkreis Gießen und den Vogelsbergkreis Frau Christiane Gerlitz-Weller	Bahnhofstr. 82 - 86 35390 Gießen	☎ 0641/9695 - 155 ☎ 0641/9695 - 222 c.gerlitz@gi.ssa.hessen.de
8	Staatliches Schulamt für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis Frau Magdaleine Haas	Mainzer-Tor-Anlage 8 61169 Friedberg	☎ 06031/188 - 631 ☎ 06031/188 – 699 m.haas@fb.ssa.hessen.de
9	Staatliches Schulamt für den Rheingau-Taunus-Kreis und die Landeshauptstadt Wiesbaden Herr Wilfried Bröder	Walter-Hallstein-Straße 3-5 65197 Wiesbaden	☎ 0611/8803 - 433 ☎ 0611/8803 – 466 w.bröder@wi.ssa.hessen.de
10	Staatliches Schulamt für den Landkreis Groß-Gerau und den Main-Taunus-Kreis Frau Birgit Lommatzsch	Walter-Flex-Str. 60 / 62 65428 Rüsselsheim	☎ 06142/5500 – 407 ☎ 06142/5500 – 100 b.lommatzsch

**Für Gesundheitsvorsorge und Arbeitsschutz zuständige Generalisten in den Staatlichen Schulämtern**

11	Staatliches Schulamt für die Stadt Frankfurt am Main Herr Bernd Melzer	Stuttgarter Str. 18 - 24 60329 Frankfurt am Main	☎ 069 /- 38989-150 ☎ 069/ - 38989-188 b.melzer@ssa.hessen.de
12	Staatliches Schulamt für den Landkreis Offenbach und die Stadt Offenbach am Main Herr Gerhard Maier	Platz der Deutschen Einheit 5 63065 Offenbach am Main	☎ 069/80053 - 210 ☎ 069/80053 – 333 g.maier@of.ssa.hessen.de
13	Staatliches Schulamt für den Main-Kinzig-Kreis Frau C. Brodbeck	Hessen-Homburg-Platz 8 63452 Hanau	☎ 06181/9062 - 0 ☎ 06181/9062 – 199 c.broodbeck@hu.ssa.hessen.de
14	Staatliches Schulamt für den Landkreis Darmstadt-Dieburg und die Stadt Darmstadt Herr Gerd Zboril	Groß-Gerauer Weg 3 64295 Darmstadt Postfach 10 13 43 64213 Darmstadt	☎ 06151/3992 - 170 ☎ 06151/3992 – 101 g.zboril@da.ssa.hessen.de
15	Staatliches Schulamt für den Landkreis Bergstraße und den Odenwaldkreis Herr Bernd Rippert Frau Nothstein	Weierhausstraße 8 b 64646 Heppenheim  Michelstädter Straße 2 64711 Erbach	☎ 06252/9964 – 28 ☎ 06252/9964 –49 b.rippert@hp.ssa.hessen.de ☎ 06062/3074 - 43075 ☎ 06062/7306 d.nothstein@erb.ssa.hessen.de



### Fachberaterinnen und-berater von „Schule und Gesundheit“ bei den Staatl. Schülern

Staatliches Schulumt	Name	Telefonnummer	telefonisch erreichbar	E-Mail
Bergstraße/Odenwald	Paret, Michael	06252 99640	Mi 08.30-16.00	m.paret@hp.ssa.hessen.de
Darmstadt-Dieburg/ Darmstadt				
Frankfurt/Main	Homung, Heinz-Albert Herr Lischke	069 38989-127	Mi 08.30-09.00 (10.00)	<a href="mailto:h.homung@f.ssa.hessen.de">h.homung@f.ssa.hessen.de</a> <a href="mailto:Lischke.Bad-Soden@t-online.de">Lischke.Bad-Soden@t-online.de</a>
Fulda	Unbehauen, Dr. Hans	0661 6006-675	Do 08.00-13.00	<a href="mailto:drhansunbehauen@gmx.de">drhansunbehauen@gmx.de</a>
Gießen/Vogelsberg	Trutti, Axel	0641 30622600	Di 10.30-11.15	<a href="mailto:Axel.Trutti@epost.de">Axel.Trutti@epost.de</a>
Groß-Gerau/ Main-Taunus	Stiehl, Inge	06142 5500-412	Mo ca. 9.00-16.00	<a href="mailto:i.stiehl@gg.ssa.hessen.de">i.stiehl@gg.ssa.hessen.de</a> <a href="mailto:i.stiehl@t-online.de">i.stiehl@t-online.de</a>
Hersfeld-Rotenburg/ Werra-Meißner	Bikoni, Peter	06622 914121	Do 8.00-16.00	<a href="mailto:p.bikoni@hrwm.ssa.hessen.de">p.bikoni@hrwm.ssa.hessen.de</a>
Hochtaunus/Wetterau	Joachim, Gerd	06031 188933	Mi 09.00-15.00	<a href="mailto:g.joachim@help.hessen.de">g.joachim@help.hessen.de</a>
Kassel-Stadt/Land	Soetebeer, Hermann	0561 8078-0	Mi 08.30-15.00	<a href="mailto:h.soetebeer@ks.ssa.hessen.de">h.soetebeer@ks.ssa.hessen.de</a>
Lahn-Dill/ Limburg-Weilburg	Schulz, Carlo	06441-5002148	Mo-Fr 09.00-16.00	<a href="mailto:schulz@verantwortung.de">schulz@verantwortung.de</a>
Main-Kinzig	Priebsch, Angelika	z.Z. 06181-9062-165	Mi 09.00-13.00	<a href="mailto:a.priebsch@hu.ssa.hessen.de">a.priebsch@hu.ssa.hessen.de</a>
Marburg-Biedenkopf	Becker, Angelika	priv. 06421 32517 SSA 06421-616539	priv. ab 16.00 SSA Mo 11.30-13.30	<a href="mailto:LaisaBecker@gmx.de">LaisaBecker@gmx.de</a>
Offenbach-Stadt/Land	Helm, Dagmar	069 8065-3712 069 8065-2245	Di 10.30-13.00 u.n.V. über Sekretariat	<a href="mailto:Karola.Lindenfeld@igs.schulen-offenbach.de">Karola.Lindenfeld@igs.schulen-offenbach.de</a>
Rheingau-Taunus/ Wesbaden	Podlich, Brigitte	priv. 0611 527782 SSA 0611 8803467	Mi 12.00-16.00	<a href="mailto:i.kegel@w.ssa.hessen.de">i.kegel@w.ssa.hessen.de</a>
Schwalm-Eder/ Waldeck-Frankenberg	Lacher, Monika	0645-19027		<a href="mailto:monikalacher@yahoo.de">monikalacher@yahoo.de</a>

Fachkräfte für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Fachkraft für Arbeitssicherheit	SSA
Gerd Möller RP/ASTD Kassel Scheidemannplatz 1, 34117 Kassel 0561/106-2621 gerd.moeller@rpks.hessen.de	Landkreis und Stadt Kassel Landkreis Hersfeld-Rotenburg und Werra-Meißner-Kreis
Mirko Hess RP/ASTD Kassel Scheidemannplatz 1, 34117 Kassel 0561/106-2625	Schwalm-Eder-Kreis und Landkreis Waldeck-Frankenberg Landkreis Fulda
Herr Michel RP/ASTD Gießen Postfach 100 851, 35338 Gießen 0641/303-2678	Landkreis Marburg-Biedenkopf Landkreis Gießen und Vogelsbergkreis
Herr Jung RP/ASTD Gießen Postfach 100 851, 35338 Gießen 0641/303-2676	Lahn-Dill-Kreis und Landkreis Limburg-Weilburg Landkreis Gießen und Vogelsbergkreis
Herr Hieronymi RP Darmstadt, Außenstelle ASTD Frankfurt Gutleutstr. 114, 60327 Frankfurt 069/2714-5730	Hochtaunuskreis und Wetteraukreis Stadt Frankfurt am Main
Herr Schimana RP Darmstadt, Außenstelle ASTD Frankfurt Gutleutstr. 114, 60327 Frankfurt 069/2714-5724	Rheingau-Taunus-Kreis und Landeshauptstadt Wiesbaden Landkreis Groß-Gerau und Main-Taunus-Kreis
Herr Weigelt RP Darmstadt, Außenstelle ASTD Frankfurt, Gutleutstr. 114, 60327 Frankfurt 069/2714-5722	Landkreis Offenbach und Stadt Offenbach Stadt Frankfurt am Main
Herr Stibor RP Darmstadt, Außenstelle ASTD Frankfurt, Gutleutstr. 114/60327 Frankfurt 069/2714-5726	Main-Kinzig-Kreis Stadt Frankfurt am Main
Herr Dörr RP/ASTD Darmstadt Rheinstr. 62, 64278 Darmstadt 06151/12-5911	Landkreis Darmstadt-Dieburg und Stadt Darmstadt Stadt Frankfurt am Main Landkreis Groß-Gerau und Main-Taunus-Kreis
Herr Wisniewski RP/ASTD Darmstadt Rheinstr. 62, 64278 Darmstadt 06151/12-8550	Landkreis Bergstraße und Odenwaldkreis Landkreis Groß-Gerau und Main-Taunus-Kreis

## **„Standards“**

### **für eine nachhaltig wirksame, baulich abgesicherte Lern-Ökologie?“**

“... Die Lehrer haben keine Arbeitszimmer in der Schule; die Schüler keine Lern-, Spiel-, und Ruheräume, keine Ateliers, Labors und Werkstätten. Was soll ein normalsinniger Mensch eigentlich in diesen vier Wänden, genannt Schule, den lieben langen Vormittag und gar den Nachmittag anfangen? Wie soll man da leben? Geht nicht. Um 13.15 Uhr sind alle auf der Flucht. Es hilft nichts: Schulreform ist nicht zu haben ohne die Reform der Raumprogramme und -anforderungen im Schulbau bzw. bei der „Nachrüstung“ der bestehenden Gebäude und Freiflächen. Wenn man z. B. Reinhard Kahls Filme sieht von „besonderen“ Schulen, dann sieht man zunächst und vor allem „besondere“ Architektur: Lebensräume für die unterschiedlichsten Zwecke. Der renommierte Stuttgarter Architekt Günter Benisch (Olympia München, Plenarsaal Bonn, Akademie der Künste am Pariser Platz in Berlin) baute nach dem Krieg viele Schulen im Württembergischen und erzählte mir beiläufig, er habe sich immer gewundert, wie Schulen funktionieren sollen, wenn Lehrer dort über keine Arbeitszimmer verfügten, die er bei der Planung immer vorgesehen hatte. Dieses Raumprogramm sei ihm aber regelmäßig weggestrichen worden. Wie wäre es mit neuen „Standards“ für eine nachhaltig wirksame, baulich abgesicherte Lern-Ökologie?“

(Aus: Prof. Dr. Ulrich Hermann: Schule im Jahre IV nach PISA - ein Programm gegen die illusionären Erwartungen an Bildungsstandards. In Pädagogik 4/2004, S. 40)

## **„Ausgebrannt !“**



**... damit es nicht so weit kommt:  
Arbeitsschutz und  
Gesundheitsvorsorge mit GEW und  
Personalräten!**