

# Arbeits- und Gesundheitsschutz

Ein Thema für alle in Schulen Beschäftigten,  
Personalvertretungen sowie Schulleiter\*innen

4. aktualisierte, erweiterte Auflage 2022

**GEW** **STARKER  
RÜCKHALT  
FÜR GUTE ARBEIT.**

# „Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit“ (WHO, New York, 1946)

## // Inhalt dieser Broschüre //

<b>Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>TEIL I</b>	<b>2</b>
Arbeits- und Gesundheitsschutz – ein Handlungsfeld nicht nur für Personalräte und Schulleiter*innen	2
Unterweisungen, Brandschutz und Alarmübungen sowie Personalversammlungen	8
Gefährdungsbeurteilungen als Grundlage des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	10
Gefährdungsbeurteilung mit dem buGiS-Verfahren	14
<b>TEIL II</b>	<b>18</b>
Überlastungsanzeige - Beschwerde - Remonstration	18
Krankmeldungen	20
Krankenstandstatistik von Schulen und Studienseminaren	20
Arztbesuche in der Arbeitszeit	22
Impfschutz im Schulbereich	23
CARE - Chancen auf Rückkehr ermöglichen	24
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	26
Stundenermäßigung aus gesundheitlichen Gründen und begrenzte Dienstfähigkeit	29
Amtsärztliche Untersuchung und Dienstfähigkeit	32
Anderweitige oder alternative Verwendung	34
Vorzeitiger Ruhestand und Erwebsminderungsrente	35
Prävention und Rehabilitation	39
Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	42
Dienstunfälle	43
Schwangerschaft	44
Suchtprävention und Suchterkrankung	46
Beschäftigte mit Schwerbehinderung im Schuldienst	48
Vollmacht zur Kostenübernahme durch die Beihilfe	49
Beratung & Unterstützung	50
<b>TEIL III</b>	<b>51</b>
Kontaktdaten der Schulbezirkspersonalräte bei den Regionalen Landesämtern für Schule und Bildung	51
Kontaktdaten der Bezirksvertrauenspersonen der schwerbehinderten Beschäftigten an Schulen	51
Glossar zu ausgewählten Begriffen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	52
Übersicht über wesentliche rechtliche Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	54
<b>Anhang</b>	<b>55</b>
Beispiel für eine Überlastungsanzeige	55
Muster für eine Beschwerde bzw. Remonstration	56
Schutzimpfung gegen COVID-19 (SARS-CoV-2)	57

## // Einleitung //

Eines hat die Corona-Pandemie noch einmal deutlich gezeigt: Ein umfassender und nachhaltiger Gesundheitsschutz ist ein hohes Gut, für das es sich lohnt, sich täglich einzusetzen und dieses stetig einzufordern.

Die GEW setzt sich seit vielen Jahren in den Schulbezirkspersonalräten (SBPR) in den vier Regionalen Landesämtern für Schule und Bildung (RLSB) und dem Schulhauptpersonalrat (SHPR) beim Niedersächsischen Kultusministerium für die Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes **aller in Schule Beschäftigten an allen Schulformen** ein.

Grundlagen hierfür sind das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), in denen festgelegt ist, dass der Arbeitgeber bzw. Dienstherr die umfassende Verantwortung für die Sicherheit und die Gesundheit der in Schule Beschäftigten trägt. Diese werden durch landesspezifische Konzepte und Erlasse für das Land Niedersachsen ergänzt.

Diese Broschüre gibt **für alle in Schule Beschäftigten** einen Überblick über den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schule in Niedersachsen und soll Mut machen, das Thema in der Schule auf die Agenda zu nehmen und daran zu arbeiten. Daher wird in dieser Broschüre der Begriff „Beschäftigte“ für alle Tarifbeschäftigten sowie Beamt\*innen an niedersächsischen Schulen verwendet.

Außerdem bietet sie Hilfen und Unterstützung für Kolleg\*innen, die sich in einer gesundheitlich akuten Situation befinden.

Darüber hinaus enthält sie umfangreiche Informationen für alle Kolleg\*innen, die sich über die Möglichkeiten und Angebote des Bereichs „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ informieren wollen.

### Zum Aufbau der Broschüre


Die Broschüre ist in **drei Teile** gegliedert.

Der **erste Teil** stellt die Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dar. Dieser Teil bietet Anregungen und Hilfen, wie man den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Schule zum Thema machen und erfolgreich bearbeiten kann.

Im **zweiten Teil** werden - orientiert an Leitfragen - die **Kernthemen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes** vorgestellt.

In diesen ersten beiden Teilen sind zusätzliche Informationen und Bewertungen in Form von „Kästen“ zu finden, die den Text ergänzen. Darüber hinaus gibt die Rubrik „Auf einen Blick“ direkt neben den Artikeln eine Zusammenfassung. Unter der Überschrift „Weiterführende Links und Materialien“ sind Verweise ins Internet und zu Materialien der GEW aufgeführt, die neben dem Kontakt zur GEW und den Personalvertretungen in der Schule, auf der Ebene der Regionalen Landesämter für Schule und Bildung - RLSB (Schulbezirkspersonalrat - SBPR) und des Kultusministeriums (Schulhauptpersonalrat - SHPR) weitere Informationen bereithalten.

Der **dritte Teil** bietet eine allgemeine **Übersicht über die rechtlichen Grundlagen** des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Verantwortungsbereich des Kultusministeriums sowie ein **Glossar mit Erläuterungen** zu den Begrifflichkeiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Diese Broschüre kann deshalb auch als Nachschlagewerk verwendet werden.

Passagen mit besonderer Relevanz für die Arbeit des **Schulpersonalrats** sind am Rand mit  gekennzeichnet. Es empfiehlt sich für Personalräte jedoch, diese Texte nicht nur aus dem Zusammenhang gerissen zu lesen, sondern sich mit ihnen im Kontext des jeweiligen Kapitels zu beschäftigen.

Diese Broschüre wurde von der landesweiten Arbeitsgruppe „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ der GEW Niedersachsen erarbeitet.

Die Beiträge in dieser Broschüre wurde verfasst bzw. aktualisiert von Ilonka Bruhn, Ingrid Burmeister, Angelika Campen, Brigitte Fischer, Sebastian Freudenberger, Monika de Graaff, Cornelia Kozik, Peter Lilje, Corina Robitschko, Isabel Rojas Castañeda sowie Margit Bentin, Dr. Jutta Grebe, Heiner Hermes und Karina Krell, Ewa Kucmann, Barbara Lotmoser, Karin Maanen, Bärbel Pauck, Silke Skowronek, Michael Staszak, Rita Vogt und Kerstin Röseler-Helms. Besonderer Dank gilt Cordula Mielke und Heidemarie Schuldt (Landesrechtsstelle, GEW Niedersachsen) für die umfassende und gewissenhafte Korrektur des Textes.

**Silke Skowronek, Sebastian Freudenberger, Karin Maanen**  
Arbeitsgruppe „Arbeits- und Gesundheitsschutz“

**Rebecca Brinkmann, Heike Baldauf, Roland Schörnig**  
Referat „Tarif- und Beamtenpolitik“

### // Arbeits- und Gesundheitsschutz (AuG) — ein Handlungsfeld nicht nur für Personalräte und Schulleiter\*innen //

#### AUF EINEN BLICK

1 Die **institutionell Verantwortlichen** im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz (AuG) in Schule sind die **Schulleiter\*innen** sowie die **Personalräte**. Sie haben einen gesetzlichen Auftrag.

2 Ein zentrales Gremium des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Schule ist der **Arbeitschutzsausschuss (ASA)**.

3 Als systematisches Vorgehen empfiehlt es sich, den IST-Zustand in der Schule im Bereich AuG mittels **buGIS** („beteiligungsgestützte und umsetzungsorientierte **Gefährdungsbeurteilung** in Schule“) zu ermitteln.

4 Die in der Schule ermittelten Belastungsfaktoren können nur zum Teil innerhalb der Schule bearbeitet werden. **Von Schule unveränderliche Rahmenbedingungen**, die krank machen, müssen **an das RLSB gemeldet** werden.

**Gesund zu sein ist für jeden einzelnen Menschen von unschätzbarem Wert. Gesundheit umfasst – der Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) folgend – körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden und ist somit viel mehr als lediglich die Abwesenheit von Krankheit. Gesund ist, wer sich an Körper, Geist und Seele rundum wohlfühlt.**

Dieses Wohlbefinden hängt allerdings nicht unerheblich von den vorherrschenden Arbeitsbedingungen in der Schule ab, denn Arbeit ist ein Zusammenspiel verschiedener Komponenten. So kann sich einerseits die Tätigkeit selbst auf die körperliche oder psychische Gesundheit auswirken, andererseits aber auch die Umgebung, die Gestaltung des Arbeitsraumes und die Ausstattung des Arbeitsplatzes. Ebenso von Bedeutung sind die Arbeitsorganisation, die Arbeitszeit sowie die sozialen Beziehungen zu den Kolleg\*innen bzw. zu den Vorgesetzten.

Belastungen wirken sich besonders dann gesundheitsschädlich aus, wenn sie dauerhaft auftreten und die individuellen Bewältigungsmöglichkeiten eines Kollegen oder einer Kollegin übersteigen. Typische Folgen sind Magen- und Darm-, Muskel- und Skelett-, Herz- und Kreislaufkrankungen sowie Suchtprobleme und psychische Erkrankungen. **Es ist die Aufgabe des Arbeitgebers, in Zusammenarbeit mit dem Personalrat, hier gesundheitsfördernd tätig zu werden.**

**Ist die Arbeitszufriedenheit dagegen hoch, so steigert dies zum einen die Lebensqualität der Kolleg\*innen, zum anderen können sie ihre Leistungspotenziale voll entfalten.**

#### Welche Situation erleben wir an den Schulen?

Neben den Herausforderungen im Unterricht durch z. B. das veränderte Schülerklientel und große Klassen, der Notwendigkeit der individuellen Förderung und deren Dokumentation sowie der Vorbereitung auf die zentralen Vergleichs- und Abschlussarbeiten bzw. das Zentralabitur müssen **Kolleg\*innen** immer mehr Aufgaben im Bereich der außerunterrichtlichen Tätigkeiten wahrnehmen.

**Personalräte und Schulleiter\*innen** wissen, welche Arbeit die Kolleg\*innen in den Steuergruppen u.a. zur Entwicklung des Schulprogramms oder zur Gewaltprävention, bei der Entwicklung von Konzepten und Projekten, den Veränderungen des Unterrichtens durch den Einsatz digitaler Unterrichtsmedien, der Überarbeitung der schuleigenen Arbeitspläne sowie der Zusammenarbeit mit den anderen Schulformen leisten.

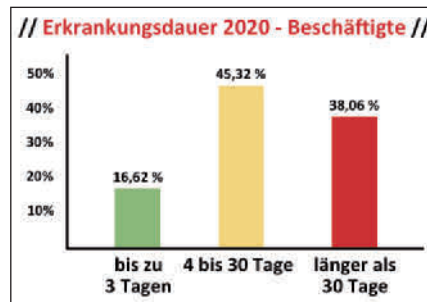
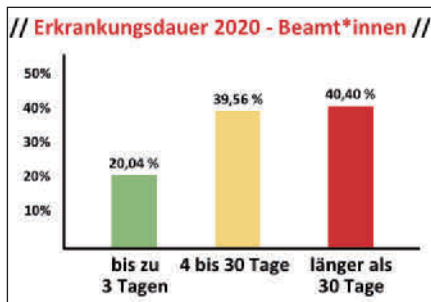
Gleichzeitig erleben wir an den Schulen eine Zunahme des Vertretungsunterrichts, Kolleg\*innen schieben oftmals Berge von Plusstunden vor sich her, ohne dass diese abgebaut werden können. Immer häufiger erleben wir auch, dass es Probleme mit der Unterrichtsorganisation gibt, sei es in der Frage des Unterrichtseinsatzes, der Stundenplangestaltung oder der Springstunden. Dies liegt nicht zuletzt am inzwischen immer deutlicher werdenden Fachkräftemangel im Bildungsbereich und speziell in der Schule.

Mögliche Folgen der hier skizzierten, aber nicht umfassend dargestellten Situation können sein, dass sich Kolleg\*innen an ihrem Arbeitsplatz Schule nicht mehr wohlfühlen, ihre Arbeitszufriedenheit und ihre Kreativität sinken, die Motivation und Bereitschaft, weitere Aufgaben zu übernehmen, lässt nach. Langzeiterkrankungen nehmen zu, manche Kolleg\*innen gehen in die „innere Emigration“, andere fühlen sich „ausgebrannt“. Die Kolleg\*innen vereinzeln, es kann ein Klima der Entsolidarisierung entstehen. Gerade in Zeiten besonderer Belastungen kann es dann immer häufiger zu Gereiztheit, Spannungen und Ärger zwischen den Kolleg\*innen kommen.

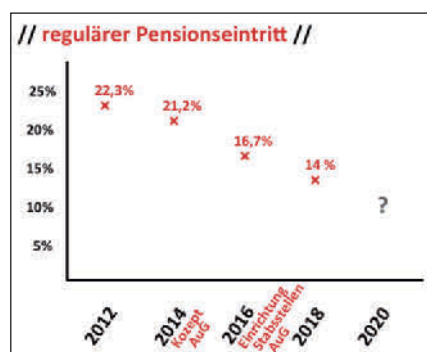
Der Niedersächsische Landesrechnungshof hat bereits 2012 in einer von ihm als repräsentativ bezeichneten Umfrage an Gesamtschulen festgestellt, dass im Vergleich zu 2001 die Anzahl der Langzeiterkrankten unter den in Schule Beschäftigten deutlich gestiegen ist und sich die Anzahl der krankheitsbedingten Fehltage signifikant erhöht hat. Auf Drängen der GEW werden **seit 2019 auch Lehrkräfte in die niedersächsische Krankenstatistik** mit einbezogen. 2020 waren die rund 215.000 erfassten Landesbediensteten im Schnitt 12,7 Tage erkrankt (2019: 15,65).

20,04 % der Beamt\*innen waren bis zu drei Tage krank (Kurzzeiterkrankung), 39,56 % zwischen vier und 30 Tagen und 40,40 % länger als 30 Tage, also langzeiterkrankt. Bei den Tarifbeschäftigten waren 16,62 % kurzzeiterkrankt, bei 45,32 % lag eine Erkrankung zwischen vier und 30 Tagen vor und 38,06 % der Tarifbeschäftigten waren langzeiterkrankt. Der bei den Krankheitstagen verzeichnete rückläufige

Trend zum Vorjahr dürfte insbesondere auf die veränderten Lebens- und Arbeitsbedingungen aufgrund der Corona-Pandemie zurückzuführen sein. Dies verdeutlichen insbesondere die hohen Zahlen an vorzeitigen Pensions- und Renteneintritten.



Betrachtet man die **Pensionierungszahlen**, so zeigt sich ein düsteres Bild. Im Jahr 2012 verblieben nur 22,3 % der Lehrkräfte bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze (Pensions- bzw. Renteneintritt) im Dienst. Im Jahr 2014 gingen lediglich 21,2 % der verbeamteten Lehrkräfte in Niedersachsen regulär in Pension. Neuesten Zahlen zufolge sank in den folgenden Jahren der Anteil der regulär in Pension gehenden Lehrkräfte weiter, über 16,7 % in 2016 auf nur noch 14,0 % in 2018. Die Zahlen für 2020 liegen noch nicht vor. (Quelle: LSKN/LSN - Statistische Monatshefte Nds.).



Obwohl bereits im Jahr 2014 das Konzept zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schulen und Studienseminaren eingeführt und im Jahr 2016 in den vier Regionalen Landesämtern für Schule und Bildung (RLSB) - damals noch die vier Regionalabteilungen der Niedersächsischen Landes Schulbehörde - und dem Kultusministerium (MK) unabhängige, beratende Stabsstellen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz (AuG) eingerichtet wurden, sprechen die Pensionierungszahlen und deren Entwicklung eine düstere Sprache.

Wir als Gewerkschaft hatten uns erhofft, dass dem **AuG ein höherer Stellenwert zugemessen** wird und dies positive Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen in den Schulen hätte.

Doch trotz der oben beschriebenen Maßnahmen des Landes Niedersachsen haben sich keine erkennbaren Verbesserungen ergeben, wenn man sich z. B. die Zahl der Frühpensionierungen ansieht. Im Gegenteil: Die **stetig zunehmende Arbeitsbelastung** führt zu einer Verschlechterung der Werte. Die bisher getroffenen Anstrengungen reichen offensichtlich nicht aus.

Ein großer Teil der Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten und damit die Aufgaben des AuG wurden auf die **Schulleitungen** vor Ort übertragen, doch diese **erhalten zu wenig aktive Unterstützung**, um das Thema nachhaltig angehen zu können!

Der **Bereich AuG der vier RLSB muss sich aktiver bei den Schulen anbieten** und auf die Schulleitungen und Kollegien zugehen, um zu beraten und zu unterstützen.

Auch ist es notwendig, dass endlich **flächendeckend Gefährdungsbeurteilungen** an allen Schulen durchgeführt und daraus resultierende Maßnahmen umgesetzt werden. Notwendige, strukturelle Verbesserungen, welche die einzelne Schule nicht vornehmen kann, müssen **an die verantwortlichen Stellen gemeldet und von diesen dann umgesetzt** werden. Auch hierbei ist eine aktive Unterstützung durch die Berater\*innen des Bereichs AuG unerlässlich.

Insgesamt ist die **gesundheitliche Prävention zu verbessern**, um Kolleg\*innen ein gesunderhaltenes Arbeiten bis zum regulären Ruhestand zu ermöglichen.



Die aufgeführten Tendenzen sind an allen Schulen mehr oder minder stark spürbar. Grund genug also, dass sich die Personalvertretungen und Schulleiter\*innen des Themas „Gesundheit am Arbeitsplatz Schule“ als Handlungsfeld federführend annehmen. **Nur auf Initiative der Schulen hin kann genug Druck aufgebaut werden, dass endlich nachhaltige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und des Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schulen insgesamt vorgenommen werden.**