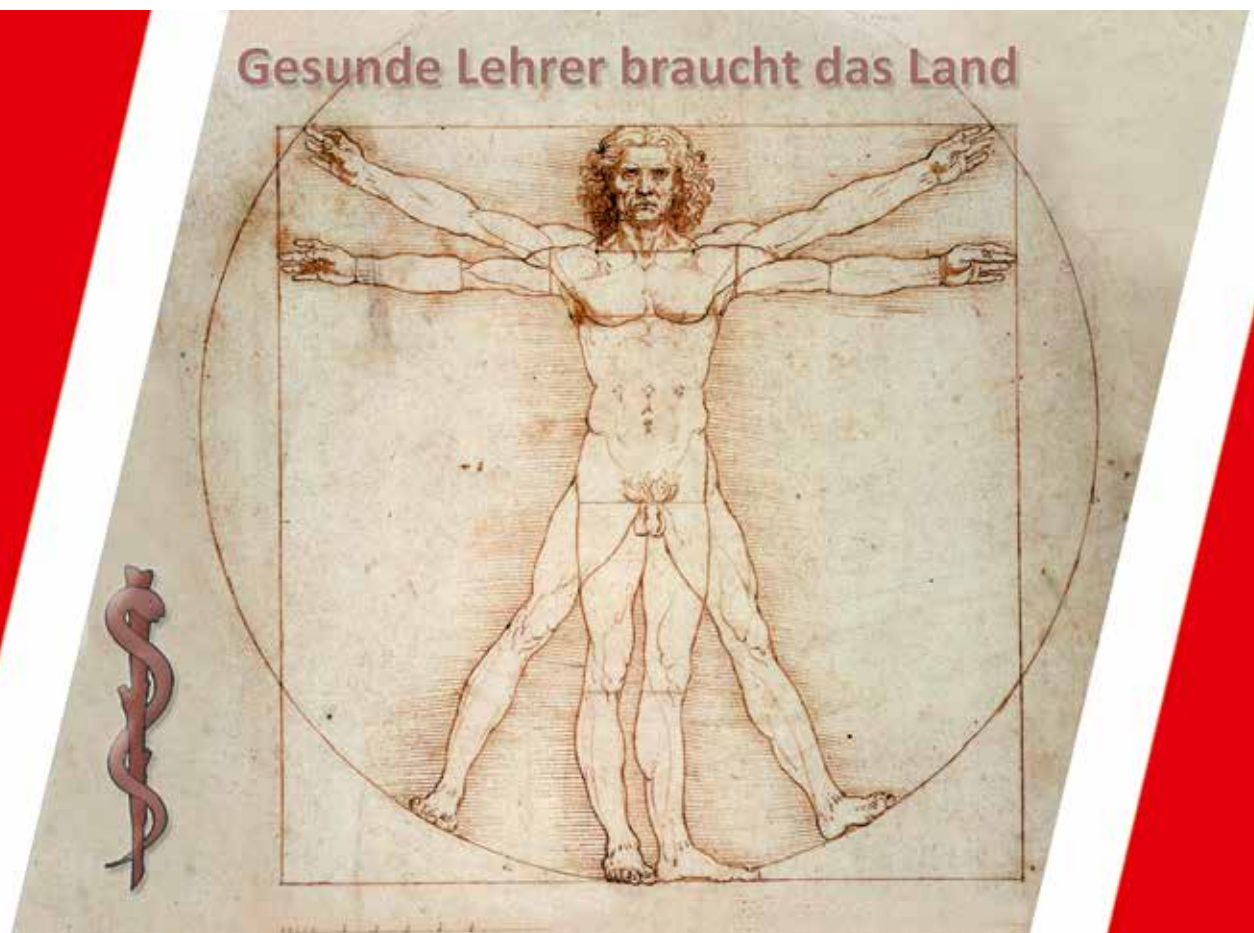


Handeln jetzt!

Gesundheitstag 2016 der GEW Sachsen



für Örtliche Personalräte
und Stufenvertretungen

**Die Gesundheit ist wie das Salz:
Man bemerkt nur, wenn es fehlt.**

Italien

**Gesundheit und Verstand,
das sind die beiden Lebensgüter.**

Menander

**„Gesundheit sollten wir uns nicht nur wünschen,
sondern als Recht erkämpfen.“**

Kofi Annan

**„Die besten Ärzte der Welt sind Dr. Essen,
Dr. Ruhe und Dr. Fröhlichkeit.“**

Jonathan Swift

„Gesundheit ist die erste Pflicht im Leben.“

Oscar Wilde

Programm

08:00 Uhr	Einlass – Imbiss
09:00 Uhr	Eröffnung Uschi Kruse Vorsitzende der GEW Sachsen
09:20 Uhr	Dr. Reingard Seibt TU Dresden
	Der Gesundheitsbericht für Lehrkräfte in Sachsen unter Berücksichtigung von Schulen, Alter und Geschlecht
10:15 Uhr	Thomas Neie Rechtsanwalt, Leipzig
	Änderungen im SächsPersVG neue Tätigkeitsfelder für ÖPR
11:00 Uhr	Pause
11:15 Uhr	Workshop – Teil 1
12:15 Uhr	Mittagspause
13:15 Uhr	Workshop – Teil 2
15:15 Uhr	Ende der Veranstaltung

Workshops

- 1** Thomas Neie
Handlungsoptionen zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Bedingungen an der Schule
 - Handlungsbedarf lokalisieren
 - Handlungsmöglichkeiten prüfen
 - Strategien des Personalrats entwickeln
- 2** Valentin Pistrujew
Resilienz im beruflichen Alltag
 - Ein Stehaufmännchen – das Sinnbild für Resilienz?
 - psychische Widerstandsfähigkeit
 - das seelische Immunsystem
- 3** Ramona Köckritz
Effiziente Kommunikation
 - Zeit- und Prioritätensetzung („Ich kann nicht ‚Nein‘ sagen“) (Zuviel Arbeit – zu wenig Kollegen)
 - bewusster und unbewusster Einsatz der verbalen und nonverbalen Kommunikation
- 4** Annelies Groß
BEM – Handlungsfeld für ÖPI – Probleme bei der Umsetzung im Schulalltag
 - Aufgaben und Ziel des BEM
 - Wann wird BEM angewendet? Wer ist beteiligt? Wie läuft BEM ab?
- 5** Andreas Günther
Gesund trotz Engagement
 - Professionalität im Lehrerberuf vs. ungesundes Engagement
 - individuelle/ kollektive Strategien der Stress- und Ärgerprävention
- 6** Uwe Hiob
Stimmig Sprechen, gesund bleiben und Überlastungen vermeiden
 - Stimmhygiene/ Infekte und Erkrankungen
 - Indifferenzlage, Kaustimme, Innenresonanz
- 7** Manfred Triebe
Behandlung von Beschwerden, Initiativanträge zum Gesundheitsschutz
 - Beschwerden von Kolleg*innen sind eine gute Gelegenheit, die Wirksamkeit von Personalratsarbeit zu zeigen
 - Initiativrecht als wirksamste „Waffe“ des PR
- 8** Dr. Petra Gärtner
Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern
 - Gestaltung der Balance zw. Arbeitsanforderungen und Individueller Leistungsfähigkeit
 - Stellschrauben für die Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit
- 9** Barbara Haas
Rechte, Aufgaben, Handlungsmöglichkeiten und Grenzen der schulischen Personalvertretung
 - Ansatzpunkte für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung im schulischen Alltag
 - Verantwortung von Vorgesetzten, Betriebsarzt und FASI
- 10** Anna Georgi
Gesundheitsförderung durch Wertschätzung - aber wie gelingt das praktisch?
 - Wirkung von Wertschätzung
 - gelebte Wertschätzung im Schulalltag
- 11** Cornelia Maria Fußy
Gesund führen! – Das ist nicht meine Aufgabe als ÖPR!
 - schlechtes Führungsverhalten abbauen und positives Führen stärken
 - Veränderungen im Führungsverhalten herbeiführen und damit der Rolle als Personalrat gerecht werden
- 12** Sabine Mehnert/ Steffen Gobert
Überlastungsanzeige
 - rechtliche Einordnung von Überlastungsanzeigen
 - Inhalt einer Überlastungsanzeige/ Beteiligung des ÖPR
- 13** Reingard Seibt/ Christine Petzke
Unterstützungsmöglichkeiten zur Erhaltung von Arbeitsfähigkeit und psychischer Gesundheit
 - betriebsärztliche Betreuung - Bestandteil des Gesundheitsmanagements in Schulen
 - Handlungsbedarf und -möglichkeiten zur Einflussnahme auf psychische Fehlbelastungen/ „negativen“ Stress
- 14** Harald Onischka
Handlungshilfe für Personalräte im Gesundheits- und Arbeitsschutz an sächsischen Schulen
 - Strukturen im Gesundheits- und Arbeitsschutz verstehen und kennen
 - Informationsquellen kennen und nutzen

HANDELN JETZT!

Gesunde Lehrer braucht das Land!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie verstehen Sie das Motto unseres 6. Gesundheitstages?

Stimmen Sie dieser Aussage ausnahmslos zu oder entsteht bei Ihnen der Eindruck, dieser Satz könnte eine Forderung unseres Arbeitgebers sein.

Wie sieht das Gesundheitsmanagement des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus aus?

Reicht es aus, wenn aller Jahre mal der Betriebsarzt vorbei schaut und die Sicherheitsfachkraft Fluchtwege und Schwellen kontrolliert? Müsste da nicht doch mehr gemacht werden bei den weiterhin steigenden Krankentagen der Beschäftigten?

Zieht das Ministerium etwa Bilanz und untersucht, wodurch Lehrerinnen und Lehrer an ihrem Arbeitsplatz am meisten belastet werden. Interessiert die Frage, welche Faktoren sich positiv auf die Gesundheit auswirken würden? Zum Beispiel ein gutes Schulklima!

Die Erhebungen des DGB-Index Gute Arbeit/ Report 2015 und der Krankenkasse DAK belegen deutlich, dass der öffentliche Dienst bei der „Arbeitshetze“ einen unrühmlichen Spitzenplatz einnimmt.

Im Bereich Unterricht und Erziehung geben 71 % der Befragten an, sehr häufig oder oft unter Zeit- und Termindruck durch zu viele gleichzeitig zu bearbeitende Vorgänge zu stehen!

Der immer knapper werdende Personalbestand fördert die Ursachen der Arbeitshetze und führt dazu, dass Kolleginnen und Kollegen notwendige Erholungspausen abkürzen oder ganz ausfallen lassen.

46 % der Befragten bestätigen diese Aussagen. Damit liegt der Bereich Erziehung und Unterricht an der Spitze im Vergleich zu anderen Branchen.

Viele Kolleginnen und Kollegen machten ihren Ärger zu den Arbeitsbelastungen und Überlastungen auf der von der GEW organisierten Aktionskonferenz „Mehr geht nicht“ im März 2016 sehr deutlich.

Personalräte aller Ebenen sind per Gesetz verpflichtet, ihr Augenmerk auf die Nichtgefährdung der Gesundheit der Beschäftigten zu richten. Wir müssen was tun. Ansonsten steigen die Krankenstände weiter und das System Schule in Sachsen kollabiert zusehends.

Die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen ist ein hohes Gut, das geschützt und erhalten werden muss.

Die GEW hat die Diskussion zur steigenden Arbeitsbelastung und Überlastung seit Jahren geführt und hat einen Entwurf zum Umgang mit Überlastungsanzeigen als Dienstvereinbarung dem Sächsischen Staatsministerium für Kultus vorgelegt.

Wir haben als Lehrkräfte nicht nur das Recht, sondern auch die Pflicht, kritische Arbeitsbedingungen anzuzeigen, um sowohl uns, als auch die Schüler, zu schützen.

Dabei ist das Ziel einer Überlastungsanzeige, gefährdungsrelevante Risiken und Überlastungen zeitnah zu erkennen und die gesundheitliche Gefährdung sowie präventive Schadensfälle und Haftungsansprüche zu vermeiden.

Aufgabe der GEW ist es, sowohl Mitglieder der GEW, Örtliche Personalräte als auch Personalräte in den Stufenvertretungen über bestehende rechtliche Grundlagen zu informieren und sie aktiv zu unterstützen, ihre Rechte zur Verbesserung der Arbeitsschutzmaßnahmen durchzusetzen.

Arbeitsgruppe Gesundheitstag der GEW

INHALTSVERZEICHNIS

1. Gesundheits- und Arbeitsschutz – Welche Aufgaben haben Örtliche Personalräte?	S. 9
2. Gesundheit von Lehrkräften unterschiedlicher Schularten mit Berücksichtigung von Alter und Geschlecht – neuer Gesundheitsbericht Dr. Reingard Seibt TU Dresden	S. 11
2.1 Änderungen im SächsPersVG – neue Tätigkeitsfelder für ÖPR Thomas Neie, Rechtsanwalt	S. 14
3. Workshops	
3.1 Handlungsoptionen für Personalräte zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Bedingungen an der Schule Thomas Neie, Rechtsanwalt	S. 16
3.2 Resilienz im beruflichen Alltag Valentin Pistrujew, Diplom-Psychologe	S. 18
3.3 Effiziente Kommunikation – der richtige Umgang mit Stresssituationen Ramona Köckritz, Personal- und Kommunikationstrainerin	S. 19
3.4 BEM – Handlungsfelder für ÖPR – Probleme bei der Umsetzung im Schulalltag Annelies Groß, Hauptschwerbehindertenvertreterin für Lehrkräfte in Sachsen	S. 20
3.5 Gesund trotz Engagement Andreas Günther, Konfliktscout	S. 21
3.6 Stimmig sprechen, gesund bleiben und Überlastungen vermeiden Uwe Hiob, Stimmtrainer und Gesangspädagoge	S. 23
3.7 Behandlung von Beschwerden, Initiativanträge zum Gesundheitsschutz Manfred Triebe, Referent für Arbeits- und Gesundheitsschutz, GEW Berlin	S. 26
3.8 Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern Dr. Petra Gärtner, Fachbereichsleiterin Soziale Bildung, Arbeit und Leben Sachsen e.V.	S. 27
3.9 Rechte, Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten, aber auch Grenzen der schulischen Personalvertretung Barbara Haas, GEW/ Fortbildnerin	S. 28
3.10 Gesundheitsförderung durch Wertschätzung – aber wie gelingt das praktisch? Anna Georgi, Dipl.-Kommunikationspsychologin	S. 30
3.11 Gesund führen! – Das ist nicht meine Aufgabe als ÖPR! Cornelia Maria Fussy, Diplom-Psychologin	S. 31
3.12 Überlastungsanzeige Sabine Mehnert, Steffen Gobert, GEW Sachsen	S. 32
3.13 Unterstützungsmöglichkeiten zur Erhaltung von Arbeitsfähigkeit und psychischen Gesundheit im Lehrerberuf Dr. Reingard Seibt/ Christine Petzken	S. 33
3.14 Handlungshilfe für Personalräte im Gesundheits- und Arbeitsschutz an sächsischen Schulen Harald Onischka, Diplom-Ingenieur	S. 38

Inhaltsverzeichnis USB Stick Gesundheitstag (Bestandteil des Tagungsmaterials)

- 4. Arbeits- und Gesundheitsschutz für Lehrer**
 - 4.1 Die Unfallversicherungsträger**
 - 4.1.1 Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)**
 - 4.1.2 Rechtsvorschriften der Unfallversicherung (DGUV)**
 - 4.1.3 Die Unfallkasse Sachsen (UKS)**
 - 4.2 Die Krankenkassen**
 - 4.2.1 AOK**
 - 4.2.2 BARMER GEK**
 - 4.2.3 Techniker Krankenkasse**
 - 4.2.4 DAK-Gesundheit**
 - 4.3 Die Personalvertretungen**
 - 4.3.1 Grundlage – Das Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG)**
 - 4.3.2 Die Lehrerpersonalräte an Sachsens Schulen**
 - 4.3.3 Aufgaben der LPR (ÖPR) im Bereich Gesundheits- und Arbeitsschutz**
 - 4.4 Die Schwerbehindertenvertretung**
 - 4.4.1 Behinderung – ich doch nicht!**
 - 4.4.2 Beispiel Bürostuhl**
 - 4.4.3 Aufgaben der ÖSBV**
 - 4.4.4 Behinderung offenbaren**
 - 4.4.5 Nachteilsausgleiche**
 - 4.4.6 Kontakt**
- 5. Arbeits- und Gesundheitsschutz als Arbeitgeberaufgabe**
 - 5.1 Organisation durch das SMK**
 - 5.2 Sicherheitstechnische Betreuung der Schulen durch die ARGE FASI Koop TUC**
- 6. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)**
 - 6.1 Merkblatt zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)**
 - 6.2 Verfahrensschritte und Maßnahmen des BEM**
 - 6.3 Leitfaden BEM**
 - 6.4 Auswertung BEM**
- 7. Nützliches für den Personalrat**
- 8. Literaturempfehlungen**
 - 8.1 Ausgewählte Publikationen aus der Bibliothek der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)**

1. Gesundheits- und Arbeitsschutz –

Welche Aufgaben haben Örtliche Personalräte?

Ansprechpartner für ÖPR: GEW und LHPR

1. Was ist beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) zu beachten?

Der Schulleiter hat beim Vierteljahresgespräch den Örtlichen Personalrat über den Krankenstand im Kollegium sowie zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement zu informieren.

Sollte das nicht geschehen, fordern Sie diese Angaben ein.

Bitte überwachen Sie, dass bei Krankheit eines Beschäftigten über 6 Wochen (nach Meldung durch das Schulportal) der Schulleiter das Integrationsteam einberuft.

Der Betroffene erhält ein Merkblatt BEM und darf eine Person des Vertrauens hinzuziehen. Zum Integrationsteam gehören: Das vom Betroffenen gewünschte Personalratsmitglied, bei Schwerbehinderten die Schwerbehindertenvertretung sowie der Schulleiter.

Siehe: [Dienstvereinbarung BEM \(Stick\)](#)

2. Was ist, wenn schwerbehinderte Kollegen an der Schule arbeiten?

Dem Personalrat sollten alle schwerbehinderten und gleichgestellten Kollegen bekannt sein, damit die Integrationsverordnung inhaltlich umgesetzt werden kann.

Setzen Sie sich dafür ein, dass diese Beschäftigten nur mit geeigneten Aufgaben betraut werden. Es ist sicherzustellen, dass Schwerbehinderte bei gleicher Eignung bevorzugt Bildungsmaßnahmen besuchen können.

Bei Fragen zum Schwerbehindertenrecht wenden Sie sich an die Schwerbehindertenvertretung.

Siehe: [Die Schwerbehindertenvertretung \(Stick\)](#)

3. Was bedeutet Betriebsärztliche Betreuung in Schulen?

Betriebsärzte beraten in allen Fragen des Arbeitsschutzes und zu allen arbeitsphysiologischen und arbeitspsychologischen Fragestellungen.

Bei der individuellen betriebsärztlichen Untersuchung wird dem Kollegen auch ein Fragebogen zur psychischen Belastung vorgelegt. Dieser ist ausführlicher, als der für den Schulleiter und den Örtlichen Personalrat. Der Kollege erhält über den Betriebsarzt bzw. Arbeitspsychologen eine individuelle Auswertung mit Hinweisen bei Handlungsbedarf!

Ermutigen Sie Ihre Kollegen, an der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung teilzunehmen, um Gesundheitsrisiken, Infektionsgefährdungen und Burnout zu erkennen und vorzubeugen.

Siehe: [Organisation des Arbeits- und Gesundheitsschutzes \(Stick\)](#)

4. Was ist bei Begehungen in Schule, Sporthalle und Pausenhof zu beachten?

Neben den Fachkräften für Arbeitssicherheit nehmen Örtliche Personalräte an den Begehungen der Schulen zur Gefährdungsbeurteilung teil.

Neu ist, dass es bei der Gefährdungsbeurteilung einen Fragebogen/ Checkliste psychische Belastungen gibt. Dieser Fragebogen wird auch vom Örtlichen Personalrat ausgefüllt und ist identisch mit dem Fragebogen des Schulleiters.

Überwachen Sie, dass festgestellte Mängel beim Schulträger angezeigt und an der Schule zeitnah beseitigt werden. Bitte achten Sie darauf, dass die Protokolle von allen Anwesenden unterschrieben werden.

Siehe: [Planungshinweise für Schulen unter www.unfallkassesachsen.de](http://www.unfallkassesachsen.de)

5. Wie oft sind Erste-Hilfe-Lehrgänge zu wiederholen?

Die geltenden Vorschriften fordern für jede Schule die Ausbildung eines Ersthelfers für bis zu 20 Lehrkräfte. Die Ersthelfer sind in der Regel alle 2 Jahre fortzubilden, alle anderen Lehrkräfte der Schule alle 4 Jahre.
[Anmeldeformulare und weiteres unter www.unfallkassesachsen.de](http://www.unfallkassesachsen.de)

6. Welche Unterstützung braucht der Sicherheitsbeauftragte?

In Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten hat der Unternehmer unter Beteiligung des Personalrates Sicherheitsbeauftragte zu bestellen. Unterstützen Sie den Sicherheitsbeauftragten bei Schulbegehungen, bei Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und machen Sie mit ihm auf Unfall- und Gesundheitsgefahren aufmerksam.

Siehe: [Grundlagen Sozialgesetzbuch VII § 22](#)

7. Welche Unterstützung braucht der Gefahrstoffbeauftragte?

Verantwortlich für den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen an Schulen ist der Schulleiter als Beauftragter des Unternehmens. Wird durch den Schulleiter ein Gefahrstoffbeauftragter bestellt, obliegen diesem eine Reihe spezieller Aufgaben.

Bei umfangreicher Tätigkeit gibt es die Möglichkeit, den Arbeitsaufwand durch Anrechnungsstunden abzugelten.

Setzen Sie sich dafür ein, dass der Kollege Anrechnungsstunden erhält und sich regelmäßig fortbilden kann, ohne dass ihm für seine Tätigkeit Nachteile entstehen.

Siehe: [Gefahrstoffverordnung \(Stick\)](#)

8. Welche sonstigen Fragen könnten auftreten?

Personalräte und Gewerkschafter werden zunehmend von Kolleginnen und Kollegen um Rat und Hilfe gebeten. Der Erfolg des Gesundheits- und Arbeitsschutzes hängt in hohem Maße davon ab, dass Personalräte selbst fachkundig beraten werden und wissen, was sie im Einzelfall zu tun haben.

In einem Kollegium, in dem man sich wohl fühlt, kennen Personalräte die gesundheitliche Situation der älteren Kollegen.

Haben Sie ein offenes Ohr für Ihre neuen Kollegen, aber auch für (teil)abgeordnete oder versetzte Lehrkräfte, Referendare oder Lehramtsanwärter. Die rechtlichen Grundlagen finden Sie als ÖPR im Sächsischen Personalvertretungsgesetz.

Ihr Ansprechpartner ist die GEW und die GEW-Fraktion im LHPR

2. Gesundheit sächsischer Lehrkräfte

verschiedener Schularten mit Berücksichtigung von Alter und Geschlecht

Reingard Seibt¹, Katja Meyer¹, Diana Druschke¹, Anne Steputat¹, Silvia Spitzer¹, Klaus Scheuch²

¹ Technische Universität Dresden, Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin, ² Zentrum für Arbeit und Gesundheit Sachsen GmbH



Die Gesundheit der Lehrkräfte ist ein individuelles, wirtschaftliches und zunehmend ein gesellschaftliches Ziel. Lehrkräfte haben zentrale Qualifikations-, Bildungs- und Erziehungsaufgaben und tragen sowohl zur Stabilität der Gesellschaft als auch zur Weiterentwicklung zukünftiger Generationen bei.

Im Schuljahr 2014/2015 waren nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 786.187 Lehrkräfte hauptberuflich an deutschen Schulen tätig. Davon arbeiteten 57 % in Vollzeit und 35 % in Teilzeit. Im gleichen Schuljahr nahmen 10.872.705 Schüler am Unterricht teil. Mit einem Anteil von 70 % ist der Lehrerberuf in Deutschland durch eine hohe Frauenquote gekennzeichnet. Gleichzeitig ist die Lehrerpopulation von einer problematischen Überalterung betroffen. So waren

im Schuljahr 2014/2015 44 % der Lehrkräfte älter als 50 Jahre, 26 % zwischen 40 und 49 Jahren, 23 % zwischen 30 und 39 Jahren und nur 7 % jünger als 30 Jahre.

Sachsen beschäftigte im Schuljahr 2014/15 mit 34.000 Lehrkräften an allgemeinbildenden (28.101) und beruflichen Schulen (5.900) rund 4,3 % der bundesweiten Lehrerpopulation (StBA 2015). Davon waren 64 % in Vollzeit und 36 % in Teilzeit angestellt. In Sachsen stieg im Gegensatz zu den meisten anderen Bundesländern die Schüleranzahl an allgemeinbildenden Schulen gegenüber dem vorhergehenden Schuljahr um 2,3 % auf 346.113 Schüler an (ebd.).

Der Frauenanteil liegt in den Schulen (allgemeinbildend, beruflich) bei 77 % und damit etwas über dem deutschen Durchschnitt. Mit Sicht auf das Alter sind 16 % der sächsischen Lehrkräfte unter 40 Jahren und 52 % von ihnen über 50 Jahre. Damit liegt Sachsen noch über dem Bundesdurchschnitt (44 % ≥ 50 Jahre) und im Bundesvergleich an fünfter Stelle. Das heißt, in vier Bundesländern ist dieser Anteil der Lehrkräfte größer als in Sachsen, wobei die Rate der älteren Lehrkräfte in den neuen Bundesländern höher ist als im alten Bundesgebiet (StBA 2015).

Sachsen ist nach wie vor beispielgebend in der Umsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen arbeitsmedizinischen Betreuung von Lehrkräften. Diese Besonderheit ermöglicht die Erarbeitung der **Gesundheitsberichte** für sächsische Lehrkräfte. Der aktuelle Gesundheitsbericht setzt sich aus Daten der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen zusammen, die durch die *ZAGS GmbH* und die *THUMEDI – Präventionsmanagement GmbH* in den Jahren 2010 bis 2014 erhoben wurden. Es handelt sich dabei um Angebotsuntersuchungen; die Teilnahme an diesen Untersuchungen ist freiwillig.

Der Schwerpunkt dieses Gesundheitsberichtes besteht darin, aktuelle Daten zum Gesundheitsstatus sowie zu ausgewählten Arbeits- und Personenmerkmalen sächsischer Lehrkräfte im **Schulartvergleich** (1) sowie im **Alters-** und **Geschlechtervergleich** (2) zu betrachten und diese Ausprägungen in Relation zu Daten der **Allgemeinbevölkerung** bzw. **anderer Berufsgruppen** (3) zu setzen. Die Kernfrage ist, ob sächsische Lehrkräfte in ihrer Gesundheit eingeschränkter als andere Berufsgruppen sind oder ob dieser Eindruck durch das hohe öffentliche Interesse und mangelnde Vergleiche mit der Allgemeinbevölkerung entstanden ist.

Bei den **Gesundheitsmerkmalen** liegt der Fokus auf den *kardiovaskulären Risikofaktoren* sowie den *krankheitsbedingten Arbeitsausfällen* und *psychischen Beschwerden*. Die Bewertung der **Arbeitsmerkmale** geht aus der *berufsbezogenen Zufriedenheit* und dem *Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis* hervor. Als **personenbezogene Risiko-** bzw. **Schutzfaktoren** werden *Verausgabungsneigung*

und *Erholungsfähigkeit* einbezogen. Für den Vergleich mit aktuellen Bevölkerungsstichproben werden die Daten der *DEGS-Studie (Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland)* sowie der *GEDA-Studie (Gesundheit in Deutschland aktuell 2012)* des Robert Koch-Instituts herangezogen.

In die Analysen gingen 2.592 Lehrkräfte (Lehrer: 16,5 %; Lehrerinnen: 83,5 %) ein – davon arbeiten 26,9 % der Lehrkräfte an Grundschulen, 19,2 % an Oberschulen, 18,9 % an Gymnasien, 23,2 % an Förder- und 11,9 % an Berufsschulen. Der Anteil der Lehrerinnen und Lehrer ist in den Schularten unterschiedlich verteilt: An Grundschulen sind die meisten (94,7 %), an Berufsschulen (64,3 %) die wenigsten Lehrerinnen beschäftigt. Dementsprechend umgekehrt verhält sich dieser Anteil für die Lehrer.

Das *Durchschnittsalter* der Lehrkräfte unterscheidet sich weder in den Schularten, noch bestehen Altersunterschiede zwischen Lehrerinnen und Lehrer. Im Mittel sind die untersuchten Lehrkräfte 49 ± 8 Jahre alt und befinden sich seit 26 ± 8 Jahren im Berufsleben. Dabei sind 12 % der Lehrkräfte jünger als 40 Jahre und fast die Hälfte (49 %) von ihnen älter als 50 Jahre.

Kernaussagen des Gesundheitsberichtes

Schulartvergleich: Lehrkräfte an *Oberschulen* zeigen in den meisten Arbeits-, Gesundheits- und Personenmerkmalen die ungünstigsten Ausprägungen. Sie sind beispielsweise weniger zufrieden mit dem Lehrerberuf, weisen höhere Blutdruck- und Gesamtcholesterin-Werte auf, geben die meisten Beschwerden an – einschließlich Burnout-Symptomen – und neigen häufiger zur übersteigerten Verausgabung. Zudem wird bei ihnen die kontinuierliche Zunahme der Fehltage anhand der kassenärztlichen Daten bestätigt.

Lehrkräfte der *Förderschulen* fallen durch ihr Krankheitsgeschehen auf. Für sie wurden seit Jahren die meisten Ausfalltage und die häufigste Betroffenheit von Langzeiterkrankungen dokumentiert. Andererseits geben sie eine hohe berufliche Zufriedenheit an, ein günstiges arbeitsbezogenes Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis, einen geringen Anteil an Beschwerden und fallen positiv durch ein geringes Burnout-Risiko auf.

Im Vergleich zu den Lehrkräften anderer Schularten ist bei ihnen ein höherer Anteil an Rauchern, erhöhte Glukosewerte (5 % Diabetiker) und somit auch ein auffälliges kardiovaskuläres Risiko (PROCAM-Score) zu verzeichnen. Sollten sich diese Befunde in weiteren Untersuchungen bestätigen, liegt der Fokus präventiver Maßnahmen für Förderschullehrkräfte auf ihren Gesundheitsverhalten.

Aufgrund der auffallend ungünstigeren Ausprägungen der Oberschullehrkräfte in mehreren *Merkmalen* liegt für sie die höchste gesundheitliche Gefährdung vor. Diskutiert werden muss hier der Zusammenhang zur beruflichen Belastungssituation, insbesondere im sozialen Bereich (Schüler, Elternschaft).

Alters- und Geschlechtsvergleich: Geschlechtsunabhängig bestehen Altersunterschiede (erwartungsgemäß) vor allem bei den kardiovaskulären Risikofaktoren (Blutdruck, Herz-Kreislauf-Beschwerden, Body-Mass-Index). Speziell ältere Lehrerinnen haben im Vergleich zu den jüngeren ein erhöhtes Herzinfarktrisiko, deutlich höhere Blutdruck- und Gesamtcholesterinwerte und geben eine geringere Erholungsfähigkeit sowie Zufriedenheit an. Lehrerinnen berichten im Vergleich zu Lehrern häufiger ein Missverhältnis von Verausgabung und Belohnung, weisen einen höheren Krankenstand auf und rauchen seltener. Bei ihnen war die Zunahme ungünstiger Gesundheitsmerkmale über die Altersgruppen hinweg deutlicher als bei den Lehrern. Das betraf in besonderem Maße die Gesamtcholesterin-Konzentration.

Vergleich zur Allgemeinbevölkerung: Lehrkräfte geben – mit wenigen Ausnahmen – häufiger gesundheitsförderliche Verhaltensweisen (Sport, Nichtraucher) als die Allgemeinbevölkerung (*DEGS1-Studien*) an, weisen einen günstigeren Body-Mass-Index auf, sind seltener krankgeschrieben und allgemein zufriedener mit ihrer beruflichen Tätigkeit.

Lehrkräfte fallen aber durch ihren erhöhten Blutdruck (bereits in jüngeren Jahren) und ihre Beschwerden im Bereich des Herz-Kreislauf-Systems, des Bewegungsapparats und der Atemwege auf. Bei den Krankenkassen werden im Vergleich zum Krankenkassendurchschnitt für Lehrkräfte häufiger Atemwegs- und psychische Erkrankungen dokumentiert.

Die hohen Blutdruckwerte zeigen sich nicht nur bei den älteren Lehrkräften, sondern bereits deutlich bei den jüngeren Lehrkräften. Hier liegt ein ernst zu nehmendes gesundheitliches Problem vor – und das, trotz der gesundheitsförderlichen Verhaltensweisen der Lehrkräfte, die bereits das kardiovaskuläre Risiko senken. Demnach muss dieses gesundheitliche Problem im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen diskutiert und weiter abgeklärt werden.

Für das *Burnout-Syndrom* bzw. *einzelne Burnout-Symptome* ist kein Unterschied zur Allgemeinbevölkerung festzustellen, wonach sich im Mittel kein bedenklicher psychischer Gesundheitszustand ableiten lässt. Ein *Burnout-Syndrom* ist für 2 % bis 3 % der Lehrkräfte als auch der Allgemeinbevölkerung anzunehmen. Unabhängig davon zeigen Lehrkräfte gegenüber Vergleichsstichproben teilweise häufiger *Burnout-Symptome*. Von ihnen gibt etwa ein Drittel *einige Burnout-Symptome* und zwei Drittel keine Burnout-Symptome an.

Zusammenfassend kann – mit Ausnahme des Blutdrucks – bei den untersuchten sächsischen Lehrkräften **im Durchschnitt** von einem – mit der Allgemeinbevölkerung – vergleichbaren Gesundheitszustand ausgegangen werden. Die Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Lehrkräften entsprechen auch denen der Allgemeinbevölkerung, wobei die älteren Lehrkräfte tendenziell sogar besser abschneiden als die altersgleiche Allgemeinbevölkerung. Der Gesundheitszustand, der von „GESUND“ bis „gesundheitlich stark beeinträchtigt“ reicht, ist – unabhängig vom Alter – individuell sehr unterschiedlich.

Nach den Ergebnissen dieser Analysen wirken in den Schularten unterschiedliche arbeits- und gesundheitsbezogene Risiken und Ressourcen. Zwar sind die Unterschiede zwischen den Schularten nur von geringer praktischer Bedeutung, signalisieren aber dennoch schulartspezifischen Handlungsbedarf. Davon ausgehend sollte der bisherige *Arbeits- und Gesundheitsschutz* durch *schulartspezifische* Maßnahmen zur **Gesundheitsförderung** verstärkt werden.

Solche Maßnahmen sollten zwar bei lehrerspezifischen Risikokonstellationen ansetzen, aber über individuelle Verhaltensänderungen hinausgehen und die gesamte Organisationsstruktur einbeziehen. Das heißt, Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen dürfen sich nicht mehr nur auf die Themen Bewegung, Ernährung, Rauchen oder Genussmittelkonsum beschränken, sondern müssen auch Themen wie soziale Kommunikation und gegenseitige soziale Unterstützung, Transparenz und Feedback, gemeinsam getragene Leistungserwartungen oder salutogene Führung aufgreifen. Da in diesen Untersuchungen keine verlässlichen Aussagen zu den Ursachen getroffen werden können, wird auf zusätzlichen Untersuchungsbedarf zum Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Gesundheit verwiesen.

Die Ergebnisse dieses Gesundheitsberichtes liefern eine solide Grundlage zur Ableitung von arbeitsbezogenen und individuellen Präventionsmaßnahmen. Entscheidend ist, sowohl Fehlbelastungen und Gesundheitsgefahren als auch Ressourcen der Arbeit und Gesundheit frühzeitig zu identifizieren und zu beeinflussen. Ein Schwerpunkt muss die *individuelle Vorsorge* und *Beratung* der Lehrkräfte sein, in der die mit dem Alter zunehmenden gesundheitlichen Unterschiede angemessen berücksichtigt werden.

Referentin

Dr. rer. nat. Reingard Seibt (Dipl.-Psych.)
Bereichsleiterin Psychophysiologische Diagnostik
Technische Universität Dresden
Medizinische Fakultät
Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin
Direktor: Univ.-Prof. Dr. Andreas Seidler, MPH
Fetscherstraße 74, 01307 Dresden
Tel.: 0351 3177 452
Fax: 0351 3177 459
E-Mail: reingard.seibt@mailbox.tu-dresden.de

2.1 Mehr Mitbestimmung gewagt? Zur Novellierung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes zum 01.01.2016

Thomas Neie, Rechtsanwalt



Im Koalitionsvertrag zwischen der CDU Sachsen und der SPD Sachsen war 2014 vereinbart worden, ein zeitgemäßes und praktikables Personalvertretungsgesetz mit erweiterten Mitbestimmungsrechten zu schaffen. Dabei haben sich die Koalitionäre davon leiten lassen, dass „die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Dienstherrn und Beschäftigten Fundament einer leistungsfähigen Verwaltung“ ist. Mit dem Gesetzesentwurf der Sächsischen Staatsregierung für ein Gesetz zur Änderung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes und anderer Gesetze vom 22.09.2015 (LT-Drs. 6/2779) wurde die Vereinbarung im Koalitionsvertrag umgesetzt. In zahlreichen Punkten modifiziert und ergänzt sind die Änderungen des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes am 17.12.2015 vom Sächsischen Landtag beschlossen worden und am 01.01.2016 in Kraft getreten. Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über die Änderungen bei den Mitbestimmungstatbeständen.

Eingeschränkte Mitbestimmung nach § 80 SächsPersVG

Einstellung

Auch wenn der Gesetzgeber § 80 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SächsPersVG im Tatbestandsmerkmal Einstellung nicht geändert hat, ergeben sich durch die Änderung in § 4 Abs. 1 S. 3 SächsPersVG erhebliche Auswirkungen. Mit der Verweisung auf § 14 Abs. 3 AÜG hat der Gesetzgeber bestimmt, dass jede Einstellung eines Leiharbeitnehmers – unabhängig vom Umfang und der Dauer – der Mitbestimmung des Personalrats unterfällt. Neben den üblichen Informationen bei Einstellungen hat der Dienststellenleiter dem Personalrat die schriftliche Erklärung des Verleihers, dass er über die Erlaubnis nach § 1 AÜG verfügt, vorzulegen. Dies ist wegen der weitreichenden Folgen fehlender Erlaubnisse nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz für die Dienststelle von erheblicher Bedeutung. Erfüllt der Dienststellenleiter seine Informationspflicht nach dieser Norm nicht, kann eine Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmern nicht erfolgen.

Stufenzuordnung

Personalräte sind ab dem 01.01.2016 nicht nur mit der Stufenzuordnung der Arbeitnehmer befasst. Der Gesetzgeber hat entschieden, die Stufenzuordnung nach § 28 Abs. 1 SächsBesG und die Stufenzuordnung nach den Tarifverträgen, soweit ein Anspruch besteht, als eigenständigen Mitbestimmungstatbestand auszugestalten. Für die Stufenzuordnung der Beamten wird damit ein neues Mitbestimmungsrecht geschaffen, das (wie im Tarifbereich) nur einen Teil der Stufenzuordnung erfasst. Da § 27 Abs. 4 SächsBesG eine einheitliche Festsetzung der Stufe vorsieht, die Zuständigkeiten nach § 28 Abs. 1 SächsBesG und nach § 27 Abs. 1 und 4 SächsBesG verteilt sind, ist mit Abgrenzungsproblemen zu rechnen. Nach dem Normwortlaut unterfallen im Tarifbereich auch die Fälle des § 16 Abs. 3 TV-L der Mitbestimmung, was zu einer erheblichen Arbeitsbelastung führen würde, obwohl allein die Stufenlaufzeit nachzurechnen wäre.

Wesentlich ist, dass nach der Neufassung von § 80 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SächsPersVG, wenn das Bundesverwaltungsgericht seine Rechtsprechung ändert und die Fälle der Stufenzuordnung ohne Rechtsanspruch als von der Mitbestimmung als Eingruppierung umfasst ansieht, im Freistaat Sachsen im Einzelfall Abweichendes gilt. Unbenommen bleibt die Mitbestimmung nach § 81 Abs. 2 Nr. 4 SächsPersVG, wenn der Dienststellenleiter Grundsätze über die Stufengewährung nach Ermessen aufstellt. Auch dort, wo die Mitbestimmung nach § 67 Abs. 6 SächsPersVG bei der Einstellung von Lehrkräften beschränkt ist, ist das Mitbestimmungsverfahren bei Eingruppierung und Stufenzuordnung durchzuführen.

Leistungsbedingte Verzögerungen beim Stufenaufstieg nach § 27 Abs. 3 SächsBesG unterfallen nach § 80 Abs. 1 S. 1 Nr. 1a SächsPersVG nun der Mitbestimmung des Personalrates, soweit der Beschäftigte die Durchführung des Verfahrens beantragt. Für Arbeitnehmer ist durch § 17 Abs. 2 TV-L für die vergleichbaren Fälle die Beteiligung der betrieblichen Kommission und nicht des Personalrates vorgesehen.

Versetzung

Ohne Auswirkungen wird die begriffliche Klarstellung bleiben, dass Versetzungen von und zu anderen Dienststellen der Mitbestimmung des Personalrates unterfallen. Unverändert sind Umsetzungen von der Mitbestimmung ausgenommen, soweit diese nicht mit einem Dienortwechsel (einschließlich Einzugsgebiet) verbunden sind.

Frauenförderplan

Bei der Aufstellung und Anpassung von Frauenförderplänen war bisher ein Mitwirkungsrecht vorgesehen. § 80 Abs. 1 S. 1 Nr. 16 SächsPersVG sieht jetzt vor, dass die Aufstellung und Anpassung der Frauenförderpläne nach dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz nun der eingeschränkten Mitbestimmung unterfällt. Personalräte können damit nach § 83 Abs. 2 SächsPersVG die Aufstellung und Anpassung im Initiativwege befördern.

Teleheimarbeit

Nach § 80 Abs. 1 S. 1 Nr. 17 SächsPersVG unterfällt ab dem 01.01.2016 die Ablehnung eines Antrags auf Teleheimarbeit der Mitbestimmung des Personalrates. Wie in den Fällen des § 80 Abs. 1 S. 1 Nr. 11 SächsPersVG ist ein Mitbestimmungsverfahren nur durchzuführen, wenn ein Antrag auf die Heimarbeit abgelehnt werden soll. Die Bewilligung von Teleheimarbeit unterfällt nicht der Mitbestimmung des Personalrats. In der Regel wird er jedoch wegen der erforderlichen Ausgestaltung nach § 81 Abs. 1 Nr. 11 und 12 SächsPersVG mitzubestimmen haben.

Vergabe leistungsbezogener Entgeltbestandteile

Die Vergabe leistungsbezogener Entgeltbestandteile wird in den Dienststellen kontrovers diskutiert. Wie kaum in einem anderen Bereich kann (und muss) es die Aufgabe des Personalrats sein, auf eine gleichmäßige Anwendung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Normen hinzuwirken. § 81 Abs. 2 Nr. 4 SächsPersVG sieht bereits bisher eine Mitbestimmung des Personalrats bei Fragen der Lohngestaltung vor. Durch § 80 Abs. 2 Nr. 8 SächsPersVG werden Grundsätze über das Verfahren zur Vergabe von Leistungsprämien nach § 68 Abs. 1 u. 2 sowie § 29 SächsBesG der Mitbestimmung des Personalrates unterworfen. Damit soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass das Verfahren der Vergabe von Leistungsprämien durch den Gesetzgeber nicht abschließend geregelt wurde und den Dienststellen ein Spielraum zukommt. Was Grundsätze des Verfahrens sind, wie weit die Mitbestimmung geht, wird wohl durch die Verwaltungsgerichte zu klären sein. Eine vergleichbare Regelung kannte das Personalvertretungsgesetz bis zum 31.12.2015 nicht. Exemplarisch benennt der Gesetzgeber die Festlegung von Stichtagen. Unter die Norm fallen zweifelsohne aber auch die Ausgestaltung des Verfahrens durch Vorschlagsrechte, die Notwendigkeit der Begründung von Vorschlägen, das Verfahren des Umgangs mit Vorschlägen und vergleichbare ablaufbezogene Regelungen.

Die Aufstellung materieller Kriterien für Einzelfallentscheidungen soll wie die Entscheidung über die Vergabe von Leistungsprämien im Einzelfall nicht der Mitbestimmung unterfallen. Ob § 81 Abs. 2 Nr. 4 SächsPersVG insofern einschlägig ist oder durch die Neuregelung verdrängt wird, bleibt abzuwarten. Da sich der Gesetzgeber auch in der Begründung mit § 81 Abs. 2 Nr. 4 SächsPersVG nicht befasst, dürfte eine Verdrängung der weitergehenden Mitbestimmung nicht vorliegen. Der Mitbestimmungstatbestand erfasst auch das Verfahren der Vergabe von Leistungsprämien an Beschäftigte, die dem Geltungsbereich des TV-L unterfallen. Da § 18 TV-L unbesetzt ist, der Tarifvertrag gegenwärtig keine leistungsbezogenen Entgeltbestandteile vorsieht, kann damit nur die Vergabe von Leistungsprämien in entsprechender Anwendung der beamtenrechtlichen Vorschriften gemeint sein.

Stellenausschreibungen

Bei Stellenausschreibungen konnte sich der Gesetzgeber nach mehr als 20 Jahren gelebter Mitbestimmung nicht für ein übliches Verfahren der Beteiligung entscheiden. Stellen sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu besetzen. Ausschreibungen kann daher eine besondere Bedeutung zukommen. Im Bereich der Bundesrepublik Deutschland ist daher vorgesehen, dass Stellen auszuschreiben sind. Der Personalrat bestimmt nach § 75 Abs. 3 Nr. 14 BPersVG mit, soweit bei der Besetzung eines Dienstpostens von einer Ausschreibung abgesehen werden soll. § 80 Abs. 2 Nr. 9 SächsPersVG sieht hingegen vor, dass der Personalrat bei Grundsätzen über das Verfahren für Stellenausschreibungen mitbestimmt. Nach dem Willen des Gesetzgebers geht es um vom Einzelfall gelöste Verfahrensfragen. Wie bei § 80 Abs. 2 Nr. 8 SächsPersVG soll die Einzelfallentscheidung, also ob eine Stelle ausgeschrieben wird, nicht erfasst sein. Zumindest dort, wo sich der Dienststellenleiter überhaupt für eine Ausschreibung entscheidet, ist das Verfahren mitzubestimmen. Ob die abstrakte, Fallgruppen erfassende Entscheidung über die Ausschreibung unter dem Normwortlaut fällt, werden wohl erst die Verwaltungsgerichte klären.

Volle Mitbestimmung nach § 81 SächsPersVG

Schutz vor Verhaltenskontrolle

Keine Bedeutung hat die Änderung in § 81 Abs. 2 Nr. 12 SächsPersVG. Nach dem bisherigen Wortlaut musste die technische Einrichtung dazu bestimmt sein, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. In der Rechtsprechung war seit Jahren geklärt, dass die objektive Eignung ausreicht. Mit der Neufassung des Normwortlautes hat der Gesetzgeber diese Rechtsprechung nachgezeichnet.

Gesundheitsmanagement

Ergänzt wurde § 81 Abs. 2 SächsPersVG durch die Mitbestimmung bei Grundsätzen für ein dienststelleninternes Gesundheitsmanagement. § 81 Abs. 2 Nr. 7 SächsPersVG sah bis zum 31.12.2015 eine Mitbestimmung des Personalrats bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen vor. Das Bundesverwaltungsgericht (B. v. 14.02.2013 – 6 PB 1.13 u. a.) hat dies so verstanden, dass Maßnahmen als Folge arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen oder Schädigungen Gegenstand der Mitbestimmung sind. Da der Gesetzgeber mit den §§ 20 ff. SGB V den Präventionsgedanken unabhängig von Gefährdungen durch die Arbeitstätigkeit in der Krankenversicherung gestärkt hat, war eine Erweiterung der Aufgabenstellung der Personalvertretungen konsequent. Die Krankenkassen gehen davon aus, dass u.a. die Personalvertretungen bei der Bedarfsbestimmung in den Dienststellen eingebunden werden. Dies kann nach § 74 SächsPersVG erfolgen. § 81 Abs. 2 Nr. 13 SächsPersVG sichert, dass die Personalvertretung mitbestimmen und, über § 83 Abs. 1 SächsPersVG, initiativ werden kann. Nach der Gesetzesbegründung hatte der Gesetzgeber die Mitbestimmung bei Angeboten wie Sportgruppen in den Dienststellen vor Augen.

Tatsächlich dürfte der Anwendungsbereich der Norm weitergehend sein. Bei der Einrichtung einer Sportgruppe wird häufig eine Maßnahme zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen vorliegen, soweit die Maßnahme etwa Gesundheitsschädigungen, die Folge einer Haltung am Arbeitsplatz sind, vorbeugen soll. § 81 Abs. 2 Nr. 13 SächsPersVG erfasst die Entscheidung, ob und wie ein dienststelleninternes Gesundheitsmanagement etabliert wird. Umfasst sind die Entscheidungen zur Beteiligung von Akteuren, soweit dies nicht durch Gesetz geregelt ist, das Verfahren der Bedarfsermittlung und der Ableitung von Handlungsempfehlungen. Ob der Dienststellenleiter einzelne Maßnahmen ergreift, soll nach dem Willen des Gesetzgebers nicht der Mitbestimmung unterfallen. Dort wo ein Bezug zu den Fällen des § 81 Abs. 2 Nr. 7 SächsPersVG besteht, was jeweils zu prüfen ist, kann der Personalrat nach § 83 Abs. 1 SächsPersVG ein Initiativrecht ausüben, im Übrigen mit den Krankassen, den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung und den für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden auf eine Umsetzung von Empfehlungen (nach § 74, § 73 Abs. 1 SächsPersVG) hinwirken.

Zusammenfassung

Zweifelsohne blieben dem Gesetzgeber angesichts der bevorstehenden Wahl 2016 wenige Monate für die Beratung und Beschlussfassung. Angesichts unterschiedlicher Auffassungen der Koalitionäre war es auch nicht einfach, eine Einigung zu erzielen. Gleichwohl muss sich die Änderung an den Zielen aus dem Koalitionsvertrag messen lassen. Erweitert wurden die Mitbestimmungsrechte. Leider häufig nur um eine Mitbestimmung zu Grundsätzen. Mehr Vertrauen in das System Mitbestimmung sowie ab und an ein gelassener Umgang mit unterschiedlichen, in der Natur der Sache liegenden Auffassungen wäre wünschenswert. Dies dürfte der Erfüllung der Dienststellenaufgaben dienen.

Mehr Informationen zum Thema finden Sie unter www.neie.de

3. Workshops

3.1 Handlungsoptionen für Personalräte zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Bedingungen an der Schule

Thomas Neie, Rechtsanwalt

Der Landesgesetzgeber hat den Personalräten zahlreiche Aufgaben übertragen, so dass Personalräte auf örtlicher Ebene, auf der Ebene der Lehrer-Bezirkspersonalräte als auch auf der Ebene des Lehrer-Hauptpersonalrates auf die Gestaltung gesundheitsfördernder Bedingungen Einfluss nehmen können.

Die Personalräte können Maßnahmen, die den Beschäftigten dienen, beantragen, auf Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten hin mit dem Dienststellenleiter im Verhandlungswege auf eine Erledigung hinwirken, darüber wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsordnungen durchgeführt werden sowie mit dem Ziel der Förderung zugunsten Schwerbehinderter bzw. schutzbedürftiger Beschäftigter tätig werden (§ 73 Abs. 1 SächsPersVG). Nach § 74 SächsPersVG hat der Personalrat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Behörden durch Anregungen, Beratungen und Auskünfte zu unterstützen.

Zur Wahrnehmung dieser allgemeinen Aufgaben ist der Personalrat nach § 73 Abs. 2 SächsPersVG rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Angelegenheiten sind auf Verlangen mit ihm zu erörtern. Der Personalrat hat einen Anspruch darauf, dass die zur Wahrnehmung seiner Tätigkeiten erforderlichen Unterlagen vorgelegt werden.

Im Rahmen der Erfüllung der allgemeinen Aufgaben hat jeder Personalrat die Möglichkeit, die Einhaltung der zwischen dem Sächsischen Staatsministerium für Kultus und dem Lehrer-Hauptpersonalrat im Sächsischen Staatsministerium für Kultus geschlossenen Dienstvereinbarung zur Einführung und Umsetzung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zu überwachen. Nach der Dienstvereinbarung ist der örtliche Personalrat Mitglied des schulischen Integrationsteams und wirkt auf der Grundlage der dargestellten Normen an der Erarbeitung und Umsetzung konkreter Eingliederungsmaßnahmen mit. Er wird durch den Lehrer-Bezirkspersonalrat beraten und unterstützt.

Auf der Ebene des Lehrer-Bezirkspersonalrates erfolgt eine Entsendung von Vertretern in die ständigen Integrationsteams und eine Begleitung der Umsetzung der Dienstvereinbarung. Zur Wahrnehmung der Aufgaben haben die Personalräte einen Anspruch auf Qualifikation. Soweit Schulungen Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind, müssen die Mitglieder freigestellt (§ 47 Abs. 1 SächsPersVG) und die Kosten der Schulungen von der Dienststelle getragen werden (§ 45 Abs. 1 SächsPersVG).

Die Personalräte können durch die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte Einfluss auf die Gestaltung gesundheitsförderlicher Bedingungen an den Schulen nehmen. Personalräte bestimmen bei der Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten mit, sind bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- bzw. Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen zu beteiligen. Sie können, auch wenn sich die Gebäude im Eigentum Dritter befinden, Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsplätze nehmen. Dabei sind die Personalräte nicht dazu verpflichtet, ein Tätigwerden des jeweiligen Dienststellenleiters abzuwarten. Sie können insbesondere im Falle der Untätigkeit das Initiativrecht ausüben und damit Mitbestimmungsverfahren auch mit dem Ziel einer vertraglichen Vereinbarung erzwingen.

Nach der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes vom 05.03.2012 (6 PB 25/11), mit der die bisherige Rechtsprechung (B. v. 14.10.2002 – 6 P 7/01) fortentwickelt wurde, ergänzt die Aufgabenwahrnehmung nach §§ 73, 74 SächsPersVG das Mitbestimmungsrecht. Auch wenn die Durchführung der Gefährdungsanalyse nach dem Arbeitsschutzgesetz danach nicht der Mitbestimmung unterfällt, kommt dem Personalrat nach § 74 SächsPersVG ein weitgehendes Teilnahmerecht zu. Über das Initiativrecht in den Angelegenheiten des § 81 Abs. 2 Nr. 7 SächsPersVG sollen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nach Maßgabe durchzuführender Gefährdungsanalysen anzustreben sein.

Jedenfalls ist es dem Personalrat auf diesem Wege möglich, eine Befassung bis hin zur Einigungsstelle bei fehlenden Gefährdungsanalysen zu erwirken.

Rechtsanwaltskanzlei Neie
Herderstr. 7, 4277 Leipzig
Tel.: 0341 3067 306
Fax: 0341 3067 307
E-Mail: info@neie.de
Web: www.neie.de

3.2 Resilienz im beruflichen Alltag

Valentin Pistrujew, Diplom-Psychologe



Resilienz – Was soll das denn nun schon wieder sein?

Wieder etwas Neues, was mir bei Stress am Arbeitsplatz helfen soll? Was die Lösung meiner Probleme sein soll? Resilienz ist zurzeit in aller Munde, und doch wissen viele gar nicht so ganz genau, was Resilienz genau bedeutet. Klassischerweise ist ein Stehaufmännchen das Sinnbild für Resilienz, denn was immer dem Stehaufmännchen widerfährt, es steht wieder auf. Auch aus dem tiefsten Tief erholt es sich schnell und bleibt nicht einfach am Boden liegen, sondern kommt wieder in Balance und steht aufrecht da.

Der Begriff **Resilienz** wurde ursprünglich in der Werkstoffkunde und der Physik verwendet und »charakterisiert die Eigenschaft eines Materials, seine ursprüngliche Form nach einer äußeren Einwirkung schnell wieder zurück-

gewinnen« (BZgA, 2012).

Wustmann (2004) umschreibt damit die Fähigkeit eines Individuums, »erfolgreich mit belastenden Lebensumständen und negativen Folgen von Stress« umgehen zu können. Er definiert Resilienz als »dynamischen Anpassungs- und Entwicklungsprozess«.

Es geht also um psychische Widerstandsfähigkeit. Resilienz wirkt wie ein „seelisches Immunsystem“, das hilft, Krisen durchzustehen oder sogar gestärkt daraus hervorzugehen. Resiliente Personen reagieren unempfindlicher auf psychische Belastungen wie Stress oder Frust und handeln flexibler in schwierigen und sich ändernden Situationen.

Die **psychische Widerstandskraft** ist bei Menschen unterschiedlich stark ausgeprägt, lässt sich aber trainieren. Allerdings kommt vor dem Trainieren das Reflektieren. Und genau auf diesen Weg möchte ich mich mit Ihnen begeben. Wir werden uns die sieben Faktoren der Resilienz genauer anschauen und gemeinsam herausfinden, wo in diesen einzelnen Faktoren Ihre Ressourcen liegen. Es geht also um das Bewusstmachen einer Haltung, die Sie in Zukunft davor bewahren soll, in Krisen oder im Stress aus dem Gleichgewicht zu geraten. Sind Sie bereit dazu? Wenn ja, freue ich mich, Sie in diesem Workshop begrüßen zu dürfen. *„Die Kunst ist, einmal mehr aufzustehen, als man umgeworfen wird.“ Winston Churchill*

Zum Trainer:

Valentin Pistrujew lebt und arbeitet in der Nähe von Bautzen. Arbeitsschwerpunkte seines Unternehmens gmp sind die Themen betriebliches Gesundheitsmanagement, betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention. Zu seinem Tätigkeitsspektrum gehören neben einzeltherapeutischer Arbeit auch Seminare und Workshops sowie die Begleitung von Veränderungsprozessen in Unternehmen. Er ist verheiratet und hat zwei Kinder im schulpflichtigen Alter. Valentin Pistrujew ist Diplom-Psychologe, betrieblicher Gesundheitsmanager, Stressmanagement- und Entspannungstrainer, NLP-Master.

Anschrift:

gmp Gesundheitsmanagement und Prävention,
An der Lessingschule 2,
02692 Großpostwitz
Telefon: 035938 5497 60
Mobil: 0176 9687 8056
E-Mail: [info@gmpkonzept](mailto:info@gmpkonzept.de)
Web: www.gmpkonzept.de

3.3 Effiziente Kommunikation

Ramona Köckritz, Personal- und Kommunikationstrainerin



**Chancen erkennen – Chancen nutzen
Gesprächsführung in schwierigen Situationen
„Die Macht der Worte“ und welche Wirkung hat die nonverbale
Kommunikation in der Gesprächsführung**

Inhalt:

Empathie, geduldiges Zuhören, Einfühlungsvermögen, Verständnis – dies alles sind Eigenschaften, die Sie haben. Dennoch gibt es oft Situationen, in denen Sie an Ihre eigenen Grenzen der Verständigung und Konflikte stoßen. Kommunikationsstrategien richtig und kompetent in die (Konflikt)-Gesprächsführung einbauen. Die Selbstsicherheit stärken und dadurch besser mit Konfliktsituationen umgehen.

- verbale Kommunikation („Die Macht der Worte“)
- aktives Zuhören
- Fragetechniken
- konkrete Ausdrucksweise
- Kommunikationsfilter/ Kommunikationshindernisse
- Kommunikationstechniken (Eisbergmodell, 4- Ohrenmodell von Friedemann Schulz von Thun)
- Gesprächsführung (Sachebene – Beziehungsebene)
- Konfliktgespräche
- nonverbale Kommunikation (Erkennen und einsetzen von Mimik, Gestik und Körpersprache)

Anschrift:

Chancen erkennen – Chancen nutzen
Lübecker Str. 77,
01157 Dresden
Telefon: 0170 2352 252
E-Mail: r.koeckritz-training@t-online.de
Web: www.ramona-koeckritz.de

3.4 BEM – Handlungsfeld für ÖPR – Chancen und Grenzen der Umsetzung im Schulalltag Annelies Groß, Hauptschwerbehindertenvertretung



Im Workshop gibt es Antworten auf folgende Fragen:

- Weshalb wurde BEM eingeführt und mit welchem Ziel?
- Wann wird BEM angewendet?
- Wer muss BEM einleiten?
- Wer kann BEM einfordern?
- Wer ist beteiligt?
- Wie läuft BEM ab?
- Was muss der Betroffene preisgeben?

Im Anschluss diskutieren die Teilnehmer anhand eines Fallbeispiels konkrete Maßnahmen der betrieblichen Eingliederung aus den Bereichen:

- Arbeitsorganisation
- Arbeitsräume und Arbeitsmittel
- Arbeitszeit
- Weitere Maßnahmen

Annelies Groß
Hauptvertrauensperson
Hauptschwerbehindertenvertretung der Lehrerinnen und Lehrer im
SÄCHSISCHEN STAATSMINISTERIUM FÜR KULTUS
Telefon: 0351 5634 721
Fax: 0351 4510 0247 22
E-Mail: lehrer@hsbv.smk.sachsen.de
Web: www.hsbvl.sachsen.de

3.5 Gesund trotz Engagement?

Andreas Günther, Sozialwissenschaftler, freier Organisations- und Unternehmensberater



Der Workshop kurz und knapp im Überblick:

zu den inhaltlichen Schwerpunkten

- die drei Ebenen des Gesundheitsmanagements als Basis für gelingende Lehrergesundheit
- typische Belastungsfaktoren in und außerhalb des Systems Schule
- Professionalität im Lehrerberuf vs. ungesundes Engagement
- individuelle/ kollektive Strategien der Stress- und Ärgerprävention

zu den Zielen

- Die Teilnehmer haben einen geschärften Blick auf schulisches Gesundheitsmanagement.
- Die Teilnehmer sind sensibilisiert für gesundheitsförderliche/ -schädliche Faktoren im schulischen Kontext.
- Die Teilnehmer sind professionalisiert im Umgang mit beruflichen/ persönlichen Ressourcen.
- Die Teilnehmer haben individuelle und kollektive Präventions- und Interventionsstrategien kennengelernt, die gesundheitsförderlich wirken.

zur Umsetzung

- Der Workshop verzichtet bewusst auf Rollenspiele (o.ä.).
- Das Setting entspricht einer offenen, durch Input-Phasen angeleiteten Workshop-Runde.

Warum dieser Workshop?

Als Antwort das Zitat einer Referendarin im Rahmen eines Coachings: *„Wenn ich gewusst hätte, was es heißt Lehrerin zu sein, hätte ich mir das dreimal überlegt!“* Die junge Frau meinte dabei weniger den Unterricht als vielmehr das Spannungsverhältnis zwischen ihren persönlichen Zielen, der Aufgabenvielfalt in Schule und den Grenzen des Machbaren.

Wenige Tage darauf klagte eine Schulleiterin am Rande einer Fortbildung: *„Wissen Sie, Herr Günther, im Grunde ist es doch so: es gibt gewisse KollegInnen, die immer alles machen. Und dann gibt es diejenigen, die machen gerade so Dienst nach Vorschrift. Erstere kommen trotz aller Belastung auch noch mit dem Kopf unter dem Arm in die Schule und unterrichten. Zweitere sind schon mit einer Erkältung tagelang arbeitsunfähig! Unter diesem Dilemma leide ich sowohl als Schulleiterin als auch als Mensch, weil mir da die Hände gebunden sind.“*

Inwieweit diese Zitate repräsentative Geltung haben oder nicht, kann und soll offen bleiben.

Der Workshop widmet sich der Frage, wie der Spagat zwischen Engagement und (Über)Belastung, der sich augenscheinlich besonders im schulischen Arbeitsumfeld ergibt, gelingen kann.

- Wie kann einerseits die schulische Entwicklung vorangetrieben werden, andererseits die Überlastung der engagierten KollegInnen vermieden werden?
- Wie gelingt es mir als LehrerIn, trotz weitreichenden Engagements gesund zu bleiben?
- Wie erhalten wir uns als Kollegium gegenseitig gesund und meistern dennoch die vielen Herausforderungen des schulischen Alltages?

Antworten dazu finden wir auf den drei Ebenen des „Gesundheitsmanagements“: auf der wir-organisatorischen, der selbst-organisatorischen sowie auf der persönlichen Ebene.

Wir werden uns daher zunächst Rahmenbedingungen im großteils ‚entgrenzten‘ Berufsfeld Schule ansehen, die als Belastungsfaktoren wirksam werden können. Hierfür arbeiten wir kollektive Strategien heraus, die im schulischen Gesundheitsmanagement berücksichtigt werden können.

Wir werden uns weiterhin damit beschäftigen, wie jede(r) Einzelne organisatorisch dafür sorgen kann, dass die Arbeitsbelastung in einem gesunden Maß gehalten wird, die Arbeitsergebnisse dennoch befriedigend ausfallen können.

Letztlich werden wir uns individuelle Zugänge zum Thema Lehrgesundheit ansehen, aus denen jede(r) einzelne TeilnehmerIn ihre/ seine persönlichen Strategien ableiten kann.

zur Person

Andreas Günther (M.A.), Sozialwissenschaftler, Jahrgang 1976, verheiratet, Vater von zwei Söhnen, Studium in Dresden – Politologie, Soziologie, Geschichte und Volkswirtschaft.

7-jährige Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Politikwissenschaft der Technischen Universität Dresden, vor allem zur Konfliktforschung – parallel dazu über 6 Jahre tätig als freier Hochschuldozent in der Lehrerweiterbildung für alle Schulstufen des Landes Sachsen in den Fachbereichen Gemeinschaftskunde/ Rechtserziehung/ Wirtschaft.

2008 weiterführende berufliche Qualifikation im Personalmanagement an der Akademie für Führungskräftefortbildung Dresden (AfW Dresden); seit 2008 freier Berater und Dozent, Inhaber der Organisationsberatung `animo.mente`

Expertise im System Schule

seit 2009 für und in Schule(n) tätig – im Auftrag des Sächsischen Bildungsinstitutes (SBI) im Rahmen der Aus- und Fortbildung der Evaluatoren, des Schulleiter-Coachings, der Mentoren-Fortbildung, der Fachberater- sowie der Beratungslehrer-Qualifizierung, der schulischen Führungskräfte- und Lehrerfortbildung und diverse, individuelle Aufträge im SCHILF-Bereich

Arbeitsschwerpunkte: schulisches Konfliktmanagement, Kommunikation in und für Schule, schulisches Qualitätsmanagement sowie Projektmanagement in und für Schule(n).

Günther, Andreas M.A.

Sozialwissenschaftler, freier Organisations- und Unternehmensberater

Dorothea-Erxleben-Straße 15, 01229 Dresden

Telefon: 0351 20 9 20 748/ Fax 0351 20 9 20 749

Mobil: 0176 387 063 16

E-Mail: info@animo-mente.info

Web: www.animo-mente.info

3.6 „Stimmig Sprechen“ – gesund bleiben – Überlastung vermeiden

Uwe Hiob, Integrativer Stimmtrainer (IST Institut Wien), Gesangspädagoge



Sprechen kann manchmal ganz schön anstrengend sein.

Davon können alle Sprachberufler/innen – all jene also, für die Stimme tägliches Arbeitsmittel ist, ein Lied singen. Das muss aber nicht so sein!

Außerdem brauchen gelingende Gespräche (Beratungs-, Informations-, Konfliktgespräche) Zweierlei: neben stimmigen Argumenten eine unangestregte und gut verständliche Stimme. Erst wenn Gesagtes authentisch – in angemessener Tonlage und stimmiger Körpersprache zum Ausdruck kommt, finden Sie Anklang, Gehör und Verständnis bei Ihrem Gesprächspartner.

Im theoretischen Teil und bei praktischen Übungen steht Ihnen der Integrative Stimmtrainer Uwe Hiob zur Seite, um Ihr Stimmbewusstsein zu schärfen.

Im Seminar erfahren Sie, wie Stimme funktioniert, wie Stimmfehler vermieden werden können und wie Sie Ihre Stimme pflegen und gesund erhalten. Dabei lernen Sie Ihre authentische und gesunde Sprechlage zu finden, um Ihre Ziele und Aufgaben erfolgreich umzusetzen. Übungen für die Artikulationswerkzeuge runden dieses Seminar ab.

Ziel des Workshops ist ein erweitertes Stimmbewusstsein, um ausdrucksstark, mühelos und mit guter Verständlichkeit zu sprechen. Stimmbehindernde Faktoren können dadurch besser vermieden werden. Stimmbewusstes Sprechen ist die beste Prävention zur Vermeidung von Überbelastungen und möglichen Erkrankungen des Stimmapparates.

Themen des Workshops:

Stimmhygiene

- Flüssigkeitsbedarf sicherstellen (Mineralwasser, Kräutertee, etc.)
- Indifferenz- /Wohlfühllage nutzen
- nicht gegen Störschall (Lärm) ansprechen
- Körper + „Artikulationsapparat“ aktivieren
- Gestikulieren (Körper angemessen mitsprechen lassen)
- Rufen statt „Schreien“ (Handtrichter, Tonhöhe, Rufspannung) Sport & Fitness organisieren
- Raumklima (Lüften, Befeuchten, Klimaanlage und Durchzug meiden)
- Räuspern (Ursache?) Abhilfe: Trinken und mehrmals Schlucken, Summen, Gähnen, Pleuelübung
- Flüstern ist keine Stimmschonung!
- angemessenes Sprechtempo (Atempause = Regeneration)
- Nasenatmung bevorzugen
- Entspannungsphasen planen (Hörpausen, Stille)
- Verschleimung: Zucker (ggf. Milch) in Lebens- und Genussmitteln meiden
- Rauchen schadet auch der Stimme (Passivrauchen vermeiden)
- sehr scharfe + heiße/ kalte Speisen vermeiden (Reizung Magenschleimhaut usw.)
- ausgewogene Ernährung – Eiweiß, Fett, Kohlehydrate, Vitamine, Ballaststoffe usw.
- ausreichend Schlaf
- wenn möglich – Massagen
- keine Halsbonbons mit äther. Ölen wie: Eukalyptus, Pfefferminz, Kamille, Menthol, Kampfer (Austrocknung Schleimhäute)

Finden der Wohlfühlage (IL)

1. Einen bequemen, mühelosen Ton summen
2. Zustimmendes, entspanntes „Mmh-Mmh“ bei Gespräch mit Freunden
3. Entspannt von 10 bis 20 zählen oder auch Wochentage oder Monate oder Namen aufzählen, und letzte(s) Zahl oder Wort langziehen (Ton)
4. Töne m oder mo – Hinuntergleiten in eine angenehme Lage und dort sprechen:
„Hallo erstmal...“; „Herr Präsident, meine Damen und Herren!...“

Das Gefühl für den entspannten Stimmklang/ Tonhöhe verinnerlichen! Im Alltag immer wieder die eigene Tonhöhe überprüfen (Fremd-Feedback) und bei Telefonaten immer mal ein zustimmendes „mh-mh“ einfügen.

Stimme „Runterholen“ („Kaustimme“)

1. Vorstellung Ihrer Lieblingsspeise mit allen Sinnen (Auge, Zunge, Nase)
2. genüsslich mmmh brummen, dabei Schmecken und Kauen auf:
njom njam njem njim njum
3. Resonanzräume erspüren (Brustbein, Nase, Schädel)

Innenresonanz-Wahrnehmung¹

1. Ohren mit den Händen abdecken.
2. Summen mit geschlossenem Mund in angenehmer Tonhöhe auf *mmmm*
dabei langsam Lippen nach vorn bewegen
Kiefer nach links + rechts bewegen
Kiefer öffnen/ schließen
3. Spielen mit kleinsten Veränderungen und dabei Klangveränderungen wahrnehmen:
(stärkeres Klangempfinden, Aufblitzen, Kitzeln, Jucken oder andere Körperempfindungen...)
4. Später ohne Ohren abdecken und mit bewusstem „Nach-innen-Hören“
5. Üben zusätzlich mit *n, ng*

[1] vgl. Alavi Kia, Romeo: Die Musik des Körpers, S. 46

Artikulation, Atem und Resonanz

Training der Artikulationswerkzeuge

Zunge: „Zungenzahnbürste“

mit der Zunge Lippen und Zähne abfahren (innen/außen & Mundecken)

Pleuelübung/ „Zungenrollmops“

Die Zunge liegt an der unteren Zahnreihe an.

Der Zungenkörper federt weich vor und zurück - den Zungenrücken dehnen.

Lippen: „Lippenflattern“ mit und ohne Ton

„Lippen- Spagetti“²

[2] vgl. Alavi Kia, Romeo: Die Musik des Körpers, S. 38

Kiefer: **Kieferöffnen mit „Reiskorn“**³

[3] vgl. Alavi Kia, Romeo: Die Musik des Körpers, S. 39

1. Zungenspitze fixiert leicht ein imaginäres Reiskorn am oberen Zahndamm

2. Kiefer sanft öffnen und schließen, dabei „Reiskorn“ weiter halten

Training: „Liftelsprache“ = mit „Reiskorn“ sprechen.

„Affensprache“ = Zungenspitze zwischen untere Zahnreihe und Lippen stecken

Schnellsprecher mehrmals in „Liftel- und/oder Affensprache“ sprechen,
danach wieder normal sprechen

Atem (verlängern)

- kleines Loch im Fahrradschlauch (*psssssssss*)
- Loch in vereistes Fenster hauchen
- Vorstellung: eine Kerzenflamme schräg pusten (kein Flackern)
- gleichmäßiges Ausatmen auf *ffffff psssssss pfffffff*

Zwerchfellimpuls

- Pusteb Blumen-, „Fallschirme“ einzeln wegpusten
- „Finger verbrannt“ pusten: *fff*
- weit entfernt stehende Kerze auspusten
(Atem fällt von selbst wieder ein – Bauchmuskulatur lösen) „*Psst!*“ „*Scht!*“ „*Ssst!*“ „*Ksst!*“
- Dabei immer wieder Bauchmuskulatur lösen!

Resonanz

- Lieblingspeise mit allen Sinnen vorstellen und mit genüsslichem „*mmh*“ ausdrücken
- Partnerübung: „Resonanz fühlen“ (Rücken)
- Resonanz erspüren: Hände auf verschiedene Körperstellen legen
(Kopf, Brustbein, Rücken, Nase, Stirn...)
- Töne bewusst in verschiedene Resonanzräume leiten
- Nasenresonanz (Twang - Ente)

Nicht vergessen: Gähnen, öfters mal Lächeln & herzlich Lachen



Seminarleitung: Uwe Hiob
Integrativer Stimmtrainer (IST Institut Wien)
Gesangspädagoge
Telefon: +49 351- 25 27 004
Fax: +49 351- 25 27 008
Mobil: +49 177- 80 60 352
E-mail: info@uwehiob.de
Web: www.uwehiob.de

„...und Ihre Ohren werden Augen machen!“

Kompetenzprofil

Herr Uwe Hiob ist Lizenztrainer für Integratives Stimmtraining® (Institut für Integratives Stimmtraining Wien) und Gesangspädagoge (Hochschule für Musik Dresden).

Er hält Stimmseminare und Workshops für Mitarbeiter/innen aller Sprachberufe: (Lehrberuf aller Schulformen, in der Lehrerausbildung, Erzieher/innen, Dozent/innen, Call Center Mitarbeiter/innen etc.).

Seit 2007 leitet er im Auftrag der Unfallkasse Sachsen Stimmseminare im Bereich Prävention.

Als selbstständiger Stimmtrainer und Gesangslehrer arbeitet er zudem im Individualunterricht in seinen „StimmStudio Uwe Hiob“ in Dresden-Reick.

Uwe Hiob war u. a. als Seminarleiter & Referent für folgende Institutionen tätig:

- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
- Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege (BGW)
- Sächsische Bildungsagentur (SBA)
- Sächsischer Lehrerverband (SLV)
- Akademie für zugewandte Pädagogik
- Arbeiterwohlfahrtsverband (AWO)
- Arbeiter-Samariter-Bund (ASB)
- Deutsche Gesellschaft für Sprachheilpädagogik

3.7 Behandlung von Beschwerden, Initiativanträge zum Gesundheitsschutz

Manfred Triebe, Gesamtpersonalrat



Beschwerden von Beschäftigten über belastende und teilweise unzumutbare Arbeitsbedingungen nehmen zu. Der Personalrat ist dabei oft erste Anlaufadresse für die Kolleginnen und Kollegen.

Rechtsgrundlage für die Bearbeitung von Beschwerden sind § 73 (allgemeine Aufgaben) und § 74 (Unfall- und Gesundheitsgefahren) des sächsischen PersVG. Es ist die Aufgabe des PR „Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, **falls diese berechtigt erscheinen**, durch Verhandlung mit dem Dienststellenleiter auf ihre Erledigung hinzuwirken.“

Das Initiativrecht ist **die** Möglichkeit für den Personalrat, aktiv zu werden, wenn die Behörde untätig ist, aber auch wenn Kollegen sich über gesundheitlich problematische Bedingungen am Arbeitsplatz oder im Zusammenhang mit der unterrichtlichen Tätigkeit beim PR beschweren oder Anregungen für Verbesserungen geben. Das Verfahren läuft wie bei der Mitbestimmung, nur umgekehrt. Nicht die Behörde macht eine Mitbestimmungsvorlage sondern der PR beantragt eine **Maßnahme**, die seiner Mitbestimmung unterliegt.

Am Beispiel Gesundheitsschutz sind dies alle Maßnahmen, die zur Vermeidung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen einen Beitrag leisten können. Die Möglichkeiten der PR sind durch den weitreichenden Begriff der Maßnahme besonders vielfältig. Eingesetzt werden kann dieses Instrument natürlich auch nach der Einführung von Inklusion an den Schulen, denn die gesundheitlichen Belastungen der Kolleginnen und Kollegen werden bei fehlenden Ressourcen, mangelhafter Unterstützung durch das Ministerium in einer inklusiven Schule noch weiter ansteigen.

Wirksam ist dieses Instrument nur, wenn der Personalrat konsequent auf Einhaltung der Fristen drängt und ggf. die zuständige Stufenvertretung einschaltet. Das Verfahren kann bis zur Einigungsstelle betrieben werden. In diesem Workshop werden Beispiele aus dem Bereich Gesundheitsschutz (Lärm, Lüftung, Stress, Schadstoffe usw.) genutzt, um das Verfahren mit konkreten Anträgen nutzbar zu machen. Hinzu kommen die allgemeinen und umfassenden Informations- und Beteiligungsrechte der PR bei Schulbegehungen, Messungen, Anhörung von Experten etc.

Stichwörter für Flyer:

- Beschwerden von Kolleginnen und Kollegen sind eine gute Gelegenheit, die Wirksamkeit von Personalratsarbeit zu zeigen
- Initiativrecht als wirksamste „Waffe“ des PR
- Initiativrecht in allen Mitbestimmungsangelegenheiten einsetzbar
- Initiativanträge müssen wirksam formuliert werden, d.h., sie müssen die Maßnahme, die der PR durchsetzen will, konkret benennen. Der für den PR zuständige Leiter muss für die Maßnahme entscheidungsbefugt sein.
- Initiativanträge müssen ggf. bis zur Einigungsstelle gebracht werden

Manfred Triebe
Bülówstr. 19
14163 Berlin

3.8 Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern

Dr. Petra Gärtner, Fachbereichsleiterin Soziale Bildung/ Fachkräfte



Demografischer Wandel und die vielschichtigen Veränderungen in der Arbeitswelt führen dazu, dass der Erhalt und die Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit stärker in den Vordergrund rücken und zu einer zentralen Aufgabe für Beschäftigte, Betriebs- und Personalräte sowie Führungskräfte werden. Neben Investitionen in Technik und Organisation steht die Stärkung der Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Gesundheit auf der Tagesordnung.

Im Mittelpunkt des Workshops stehen Fragen zur immer wieder neuen Gestaltung der Balance zwischen Arbeitsanforderungen und individueller Leistungsfähigkeit.

Wie lassen sich Gefährdungen der Arbeitsfähigkeit erkennen? Wie stärken ich meine individuellen Ressourcen, die das Wechselspiel zwischen Beanspruchung und Belastung beeinflussen?

Es geht um das Sichtbarmachen von Stellschrauben für die Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit einerseits aus Sicht der/des Beschäftigten und andererseits mit Blick auf die betrieblichen Abläufe. Beispiele aus der betrieblichen Praxis sollen aufzeigen, wie aus Veränderungsprozessen im Arbeitsalltag kleine und größere Wirkungen mit und für die Beschäftigten entfaltet werden können und Anregungen für den Umgang mit Belastungssituationen am Arbeitsplatz geben.

Dabei fließen Erkenntnisse aus der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) sowie Erfahrungen aus der Arbeit mit Beschäftigten und Unternehmen in mehreren Projekten von ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V. ein. Handreichungen, Kurzchecks und Informationsmaterial ergänzen die Inhalte des Workshops.

Dr. Petra Gärtner
ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V.,
Fachbereichsleiterin Soziale Bildung/ Fachkräfte
Dipl. Phil., Schwerpunkt: betriebliche Personalarbeit/ Personalführung,
Wissen & Kompetenz, Gesundheit, Chancengleichheit & Diversity

Löhrstr. 17,
04105 Leipzig
Telefon 0341 71005-20
E-Mail: gaertner@arbeitundleben.eu
Web: www.arbeitundleben.eu

3.9 Gesunde Lehrerinnen und Lehrer braucht das Land: Rechte, Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten, aber auch Grenzen der schulischen Personalvertretung

Barbara Haas, Lehrerin a. D.



Dieser Workshop wendet sich direkt an die schulischen Personalräte, die im Arbeits- und Gesundheitsschutz ihre Rechte zugunsten der Kolleginnen und Kollegen an der Schule wahrnehmen wollen und oft auf vielfältige Grenzen stoßen: Nimmt die Schulleitung das Thema überhaupt ernst, sind auch im Kollegium Alltagsfragen viel wichtiger als die eigene Gesundheitsförderung, ist überhaupt Zeit da für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung? Personalräte in der Schule müssen dazu ihre Rechte kennen, sich über Handlungsmöglichkeiten austauschen können und die Grenzen ausloten. Kein einfaches Geschäft, das nur eines von vielen der Personalratsarbeit ist.

Wir werden in einem ersten Schritt die Regelungen des sächsischen Personalvertretungsgesetzes durchforsten: Welche Ansatzpunkte für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung haben die Personalräte an den Schulen und welche Pflichten hat der verantwortliche Vorgesetzte. Besonders wichtig ist der § 81 des Gesetzes. Dienstvereinbarungen spielen ebenfalls eine wichtige Rolle.

Wir werden uns mit dem Terminus Maßnahmen und seinen Möglichkeiten in der Schule befassen, aber auch mit Grundsätzen und Grundlagen für ein dienststelleninternes Gesundheitsmanagement (§ 81 [2] Nr. 13 SächsPersVG). Gesundheitsmanagement ist eine Leistung des Arbeitgebers, die das Dach bildet für Maßnahmen der Gesundheitsförderung, Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, für das betriebliche Eingliederungsmanagement und Maßnahmen des Umgangs mit Suchtkranken. Dabei bietet sich bereits der Austausch von eigenen Erfahrungen an.

Im zweiten Schritt gilt es, die gesetzlichen Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ins Gedächtnis zu rufen: Das Arbeitsschutzgesetz und die Pflicht, psychische Belastungen an der Quelle zu bearbeiten; Arbeitssicherheitsgesetz und die Pflicht, den Arbeitsplatz zu begutachten und Gefährdungen zu beseitigen. Welche Rolle haben die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärzte nach der DGUV Vorschrift 2 und was haben sie mit der einzelnen Schule und den einzelnen Lehrkräften zu tun! Dazu wird auch eine Rahmendienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement der Senatsverwaltung Berlin vorgestellt.

Was können Personalräte dabei bewirken? Auch hier stoßen wir unter Umständen an Grenzen. Wirkung entfalten können Maßnahmen der Gesundheitsförderung allerdings nur im Zusammenwirken mit den betroffenen Beschäftigten, d.h., sie müssen auf deren Bedürfnisse zugeschnitten sein und spürbar Abhilfe schaffen, damit sie auch angenommen werden. Der Schlüssel zur Akzeptanz ist die Beteiligung der Beschäftigten, vor allem in einer Gefährdungsbeurteilung.

Die Personalräte spielen dabei eine große Rolle: Sie sind es, die den Arbeitgeber in Arbeitsschutzgremien beraten bezüglich der Instrumente und Maßnahmen, sie sind es, die mit dem Arbeitgeber Grundsätze des dienststelleninternen Gesundheitsmanagements beraten und vereinbaren, sie sind es, die für die Notwendigkeit, für ihre Gesundheit am Arbeitsplatz etwas zu tun, bei den Beschäftigten werben, diese informieren und schulen, sie sind es, die im Zusammenwirken mit der politischen Arbeit der GEW eine notwendige Unterstützung durch den Arbeitgeber Land einfordern und ihre Beteiligungsrechte wahrnehmen (§§ 74 und 81, Nr.7 und 13 SächsPerVG).

In den vorhandenen Ergebnissen flächendeckender Auswertungen von Gefährdungserhebungen in verschiedenen Bundesländern zeigt sich überdeutlich, dass emotionale Anforderungen und die Besonderheiten der Lehreraufgabe und Lehreraufgabenzeit besonders belastend sind. Allerdings gibt es auch immer mehr Forschung darüber, was die Menschen gesund erhält. Dass Kollegien an diesen Faktoren arbeiten, mit Unterstützung der Personalräte, lohnt sich! Dies kann geschehen auf der individuellen Ebene der Verhaltensprävention, aber auch auf der kollegialen Ebene in der Schule (Verhältnisprävention). Die Forderungen an die Politik, an Arbeitgeber Land und an die Kommunen bilden die 3. Ebene (Verhältnisprävention). Nicht umsonst schreibt das Arbeitsschutzgesetz den Vorrang der Verhältnisprävention vor der Verhaltensprävention vor.

Zum Abschluss wollen wir beraten, welche Initiativen konkret in der eigenen Schule gestartet werden können. Zu einer nachhaltigen Gesundheitsförderung gehört zwingend, dass und wie die Beschäftigten selbst die Verantwortung für die eigene Gesundheit wahrnehmen und dass und wie die Schulleitung dafür gewonnen werden kann, ihre Aufgabe als Arbeitgeber der Schule verantwortungsvoll auszufüllen neben den vielen anderen Aufgaben, die sich häufig als wichtiger und dringlicher darstellen. Anhand eines Gesundheitskreislaufs wollen wir exemplarisch die notwendigen Schritte durchlaufen.

Eine gute Schule braucht nicht nur gesunde Schülerinnen und Schüler, sondern vor allem gesunde Lehrerinnen und Lehrer, die Gesundheitsförderung leben können.

Zu meiner Person:

Barbara Haas, Lehrerin a. D., Mitglied im Arbeitskreis Arbeits- und Gesundheitsschutz der GEW Baden-Württemberg; Seminartätigkeit zum Thema Gesundheit in der GEW BW und Bayern, bis 2012 Hauptpersonalratsvorsitzende GHWRGS und Mitglied im Arbeitsschutzausschuss beim Kultusministerium BW

3.10 Gesundheitsförderung durch Wertschätzung – aber wie gelingt das praktisch?

Anna Georgi, Diplom-Kommunikationspsychologin (FH), Familientherapeutin



Arbeitspsychologisch ist gut erforscht, dass Wertschätzung für uns Menschen ein besonders wichtiger gesunderhaltender Faktor ist. Wer seine Arbeit und sich als Person als wertvoll für Andere und als angesehen erlebt, hat gute Chancen seine Lehrertätigkeit dauerhaft gut ausüben können. Dieses Wissen wollen wir in unserem Workshop praktisch nutzbar machen!

Zum Einen geht es um die Wirkung von Wertschätzung: Was genau ist Wertschätzung? Und wie wirkt so etwas Soziales auf unseren Körper? Wie kann Wertschätzung eigentlich ausgedrückt werden und was ist dabei zu beachten?

Im zweiten Schritt geht es dann um die gelebte Wertschätzung im Schulalltag: Wie äußert sie sich? Und was kann ich als Kollegin und Personalrat tun, wenn sie verloren gegangen ist? Dazu werden wir erste praktische Ideen für Ihren Alltag entwickeln.

Anna Georgi ist Dipl.-Kommunikationspsychologin. Sie arbeitet als Trainerin, Coach und Moderatorin bei der reSOURCE Dresden GmbH. Freiberuflich ist sie als Familientherapeutin im Auftrag der Diakonie Dresden tätig. Das Thema Wertschätzung (und wie führt man sie wieder ein) begleitet sie vor allem bei Konfliktmoderationen und Führungskräfte trainings.

Anna Georgi
Diplom-Kommunikationspsychologin (FH),
Familientherapeutin
Anschrift: reSOURCE Dresden GmbH,
Bautzner Straße 145,
01099 Dresden
Telefon: 0351 89 69 04 22
E-Mail: ageorgi@resource-dresden.de
Web: www.resource-dresden.de

3.11 Gesund führen – Das ist nicht meine Aufgabe als Personalrat, aber wie gelingt das praktisch?

Cornelia Maria Fußy, Diplom-Psychologin, Trainerin



Gesundheitsgerechte Führung? Darum muss sich in erster Linie der Schulleiter kümmern! Das ist richtig, doch stimmen Sie sicher der Aussage zu: Wir möchten unseren Beitrag zu gesunder Schule leisten! Wie Sie genau das erreichen, damit beschäftigen wir uns in diesem Workshop.

Zunächst bleiben Sie bei sich und reflektieren Ihr eigenes Befinden im Umgang mit Führung. Wir leiten daraus die Konsequenzen für Ihre Tätigkeit als Personalrat und Ihr Wohlbefinden ab.

Dann nehmen wir uns die Arbeitsbedingung Führung an Ihren Schulen vor und betrachten sie aus Sicht Ihrer KollegInnen. Welche Führungsaufgaben laufen gut? An welchen Stellen hapert es?

Wir entwickeln Ideen, schlechtes Führungsverhalten abzubauen und positives Führen zu stärken.

Am Ende sollten Sie einen Plan haben, wie Sie Veränderungen im Führungsverhalten herbeiführen und damit Ihrer Rolle als Personalrat gerecht werden.

Cornelia Maria Fußy ist Diplom-Psychologin für Arbeits- und Organisationspsychologie sowie akkreditierte Trainerin für das Team Management Profil. Als Trainerin und Coach arbeitet sie mit Kunden aus Unternehmen und Verwaltungen. Das Thema „Gesunde Führung“ begegnet ihr insbesondere in Führungskräfte trainings.

Cornelia Maria Fußy

Diplom-Psychologin für Arbeits- und Organisationspsychologie

Akkreditierte Trainerin für das Team Management Profil

Anschrift: reSOURCE Dresden GmbH,

Bautzner Straße 145,

01099 Dresden

Telefon: 0351 89 69 04 23

E-Mail: cfussy@resource-dresden.de

Web: www.resource-dresden.de

3.12 Überlastungsanzeige

Sabine Mehnert, Steffen Gobert, GEW Sachsen



Was ist eine Überlastung? Was ist Pflicht, was ist Kür?

Auf Grund der Zunahme der steigenden Arbeitsbelastung durch die Übernahme vieler zusätzlicher Aufgaben sowie der ungenügenden Personalausstattung an den Schulen kommt es zu vielfältigen organisatorischen Verdichtungen und Belastungen der Kolleg*Innen vor Ort. Das hat zur Folge, dass die Zahl der Langzeiterkrankten sowie die kurzfristigen Erkrankungen von Kolleg*Innen zunehmen. Dadurch wird die Belastung der im „System – Schule“ noch arbeitenden Kolleg*Innen immer höher und führt zur einer Überlastung, die ihre Gesundheit gefährden kann.

Von einer „Überlastung“ kann übrigens erst dann gesprochen werden, wenn bei einer erhöhten Belastung eine gesundheitliche Gefährdung des Personals entsteht bzw. zu erwarten ist, weil diese deutlich über den gesetzlich festgelegten Rahmen und die übliche berufliche „Belastung“ hinausgeht.

Alles was gesetzlich und über Verordnungen bzw. Verwaltungsvorschriften geregelt ist – und das ist im Schulbereich (Pflichtstunden/ Klassen- und Gruppengrößen etc.) nicht wenig, kann keine Überlastung sein.

Alles was gesetzlich und über Verordnungen bzw. Verwaltungsvorschriften geregelt ist – und das ist im Schulbereich (Pflichtstunden/ Klassen- und Gruppengrößen etc.) nicht wenig, kann keine Überlastung sein.

Rechtliche Einordnung von Überlastungsanzeigen - Rechtsgrundlagen

Die *Beschäftigten* haben die Pflicht zur Anzeige kritischer Arbeitsbedingungen, dies umfasst das:

- Vorschlagsrecht § 17/1 ArbSchG
- Beschwerderecht § 17/2 ArbSchG
- Unterstützungspflichten § 16/1u.2 ArbSchG

Der *Örtliche Personalrat* hat das Recht und die Pflicht, Gefährdungsanzeigen nachzugehen:

- Er hat die **Pflicht** sich für die Durchführung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzusetzen.
- Er kann **Maßnahmen beantragen**, die der Dienststelle und den Beschäftigten dienen.
- Er hat **mitzubestimmen bei Maßnahmen** des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an der Schule.

Inhalt einer Überlastungsanzeige

- Sie muss wegen der Beweislast **schriftlich** erfolgen, mit Angaben des Zeitpunktes der Gefährdung, der konkreten Darstellung der Umstände von „schadensträchtigen“ Mängeln und Problemen, die der ordnungsgemäßen und vollständigen Erfüllung der Dienstpflichten entgegenstehen.
- Es sollten Hinweise auf die Priorisierung der Dienstpflichten nach Schadensrisiko und Ranking – was erfülle ich und was kann ich nicht leisten unter den Umständen – enthalten.
- Sie sollte Aufforderungen zur Bestätigung des Rankings oder explizite Anweisung, wie mit Überlastung umzugehen ist, enthalten, sowie die Gründe der Überlastung zu beseitigen.

Entwurf der Dienstvereinbarung zum Umgang mit Überlastungsanzeigen durch den Lehrerhauptpersonalrat

- Ziel der DV – Geltungsbereich – Beteiligte
- Verfahrensablauf – Aufgabe der ÖPR im Verfahren

Referenten:

Sabine Mehnert
Mitglied der AG Gesundheitsschutz GEW
Mitglied im Lehrerhauptpersonalrat Fachgruppe FS
bine.mehnert@web.de

Steffen Gobert
Bezirksrechtsschützer GEW-BV Leipzig

steffen.gobert@gew-sachsen.de

Material zur Überlastungsanzeige: www.gew-sachsen.de (Mitgliederbereich)

3.13 Unterstützungsmöglichkeiten zur Erhaltung von Arbeitsfähigkeit und psychischer Gesundheit im Lehrerberuf

Dr. rer. nat. Reingard Seibt, Dipl.-Psych. Christine Petzke

Technische Universität Dresden, Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin



Die Gestaltung des „Arbeitsplatzes“ hat auch für Lehrkräfte Einfluss auf die Erhaltung ihrer *Arbeitsfähigkeit* und *Gesundheit*. *Psychische Gesundheit* ist im Lehrerberuf eine entscheidende Voraussetzung für die Qualität der beruflichen Anforderungsbewältigung. Arbeitsklima, kollegiale Unterstützung oder die Innovationsbereitschaft im Kollegium, aber vor allem das Führungsverhalten der Schulleitung sind Faktoren, die sich auf das Belastungserleben der Lehrkräfte und in deren Folge auf ihre *Arbeitsfähigkeit* und *psychische Gesundheit* auswirken. Das erfordert eine intensive Beschäftigung mit den Möglichkeiten, die zu einer gesundheitsgerechten Gestaltung von schulischen Arbeitsbedingungen sowie zum Erhalt der *Arbeitsfähigkeit* und *psychischen Gesundheit* der Lehrkräfte beitragen können. Hinzu kommt die Frage, *welche Möglichkeiten es für Lehrkräfte gibt, sich gegen zu hohe Berufsbelastungen zu schützen oder diese Belastungen zu vermeiden. Wo ist Handlungsbedarf und wo setzen zweckmäßige und wirksame Maßnahmen an?*



Ein umfassendes **Unterstützungsangebot** zur Beeinflussung der Arbeitsbedingungen und der Stärkung der persönlichen Ressourcen stellt das **betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)** dar. Darunter versteht man die bewusste Steuerung und Integration von betrieblichen Prozessen, die dem Erhalt und der Förderung von *Arbeitsfähigkeit* und *Gesundheit* im Arbeitsprozess sowie zur Reduzierung gesundheitlicher Risiken dienen. Dazu zählen einerseits die Maßnahmen des **Arbeits- und Gesundheitsschutzes (AGS)** auf der Basis staatlicher und berufsgenossenschaftlicher Arbeitsschutzvorschriften sowie des beruflichen **Eingliederungsmanagements (BEM)**, andererseits die **freiwilligen Maßnahmen** zur **Verhaltens- und Verhältnisprävention** bzw. zur **Gesundheitsförderung**, einschließlich zum **Personalmanagement** (Personalstrategie, -entwicklung, Organisationsentwicklung) sowie zur **Schulkultur**.

Zusammenfassend bezeichnet BGM alle gesundheitsförderlichen Maßnahmen, die strukturiert, systematisch geplant und evaluiert umgesetzt werden. Der Handlungsrahmen ist umfassend und geht weit über Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (u. a. Rückenschule, Entspannung, Ernährung) hinaus. Es handelt sich allerdings um einen langsamen und komplexen Lern- und Veränderungsprozess der gesamten Organisation und ihrer einzelnen Mitglieder (hier: Schule und Lehrkräfte), der sich an realistischen Zielen orientieren muss und dennoch möglichst „ganzheitlich“ umgesetzt werden sollte (Neuner 2016). Unkoordinierte Einzelmaßnahmen haben keine nachhaltige Wirkung. BGM bedeutet demnach, in langfristigen Zeiträumen zu denken und schrittweise Verbesserungen anzustreben, um eine „gesündere“ Organisation (hier: Schule) zu schaffen. Es geht darum, Synergien zu nutzen und Impulse in der Personal- und Organisationsentwicklung zu setzen (Neuner 2016).

Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Zu den wichtigsten **gesetzlichen Regelungen des AGS** gehören das *Arbeitsschutzgesetz* (ArbSchG) und *Arbeitssicherheitsgesetz* (ASiG). Danach ist der Schulleiter verpflichtet, die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen – einschließlich der psychischen Arbeitsbelastungen – zu ermitteln (= Gefährdungsbeurteilung) und die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes abzuleiten. Vorrang haben dabei die Maßnahmen, die auf eine Verbesserung der schulischen Arbeitsbedingungen (technische und

organisatorische Maßnahmen) abzielen. Hinzu kommen die Maßnahmen, die bei der einzelnen Lehrkraft ansetzen und gesundheitsbewusste Verhaltensweisen fördern, wie Teamentwicklung, Konfliktmoderation, Supervision/ kollegiale Beratung, Stress-, Zeit- oder Selbstmanagement.

Gefährdungsbeurteilung: Der *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen* kommt im Kontext der *Schule* eine besondere Bedeutung zu. Sie bezeichnet die strukturierte Erhebung, transparente Dokumentation und Bewertung von Arbeits- und Umgebungsbedingungen, die eine potentielle Gefahr für die Gesundheit darstellen und geht damit über das Thema Arbeitssicherheit hinaus. So werden Faktoren identifiziert, die eine durch die schulische Tätigkeit bedingte psychische Fehlbelastung verursachen können und sich negativ auf die Leistungsfähigkeit und Motivation der Kollegen auswirken.

Gefährdungsbeurteilung dient als Entscheidungsgrundlage zur Initiierung zielgerichteter Maßnahmen, die Motivation und Leistungsfähigkeit der Kollegen unterstützen. Wird diese korrekt durchgeführt, ergeben sich konkrete Anhaltspunkte, in welchem Bereich psychische Fehlbelastungen bestehen und welche Ursachen dafür zugrunde liegen. Sind die Ursachen identifiziert, ist ableitbar, für welche Maßnahmen der größte Nutzen zu erwarten ist. Allerdings lassen sich psychische Arbeitsbelastungen nicht allein mit Maßnahmen zur Gesundheitsförderung vermindern, denn diese fokussiert zu sehr auf das Tun und Handeln des einzelnen Kollegen. Selbstverständlich müssen Mitarbeiter aktive Verantwortung für ihr Wohlbefinden übernehmen, sie sollten aber auf dem Weg zu einer gesünderen Lebensweise Unterstützung durch ihr Unternehmen (hier: Schule) erhalten.

In *Sachsen* ermitteln die Betriebsärzte *psychische Belastungen* durch eine getrennte Einschätzung des Schulleiters und des Personalrates mit Hilfe eines wissenschaftlich begründeten Interviewleitfadens. Das Ergebnis und die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden beiden Akteuren sowie den übergeordneten Verantwortlichen zur Verfügung gestellt. Damit kann in jeder Schule eine Diskussion zu konkreten Fragen der psychischen Belastung bzw. Fehlbelastung erfolgen und Maßnahmen der externen Unterstützung abgeleitet werden.

Individuelle Vorsorge und Betreuung: Der Schulleiter ist gesetzlich verpflichtet, seinen Lehrkräften und *Referendaren* das Angebot für eine *arbeitsmedizinische Vorsorge* schriftlich (AMR 5.1 Abs. 3) zu unterbreiten. Bei gefährdenden Tätigkeiten muss er ihnen *spezielle arbeitsmedizinische Vorsorge* (§ 3 Abs. 1 ArbMedVV) anbieten. So sind allen Lehrkräften, die *Bildschirmgeräte* nutzen, nach ArbMedVV Untersuchungen des Sehvermögens mit arbeitsbezogener ärztlicher Beratung zur Bildschirmnutzung sowie ggf. eine Beurteilung des Arbeitsplatzes anzubieten. In *Sachsen* erhalten seit 2015 alle Lehrkräfte dieses Angebot.

An *Förderschulen* wird aufgrund der *Infektionsgefährdung* durch die Pflege und evtl. die Aggressivität der Schüler eine *spezielle arbeitsmedizinische Vorsorge* nach ArbMedVV durchgeführt. Diese beinhaltet u.a. die Überprüfung und das Angebot des Impfschutzes, die Bestimmung von Antikörpern und Blutparametern sowie entsprechende Beratungen. An *Berufsbildenden Schulen* können aufgrund der Spezifik der Tätigkeit weitere *spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeanlässe* notwendig werden.

Einmalig in der Bundesrepublik ist, dass in *Sachsen* jeder Lehrkraft alle drei Jahre eine *arbeitsmedizinisch-psychologische Vorsorge* zum Erhalt ihrer *Arbeitsfähigkeit* und *Gesundheit* angeboten wird. Sie besteht – neben einer körperlichen Untersuchung, einschließlich Blutabnahme und Blutdruckmessung – aus der konkreten Bewertung des allgemeinen und des arbeitsplatzbezogenen Gesundheitsrisikos sowie der psychischen Belastung und einer Präventionsberatung. Im Jahr 2015 nahmen mehr als 3.000 *sächsische Lehrkräfte* an dieser arbeitsmedizinischen Angebotsvorsorge teil.

Wenn gesundheitliche Gefährdungen vorhanden sind, hat jeder Beschäftigte nach § 11 des Arbeitsschutzgesetzes das Recht, eine *arbeitsmedizinische Wunschvorsorge* in Anspruch zu nehmen. Dafür kann direkter Kontakt zum Betriebsarzt aufgenommen werden.

Die Untersuchungen und Beratungen werden vor Ort vom Betriebsarzt mit arbeitsmedizinischer Assistenz durchgeführt. Er hat die Befunde schriftlich festzuhalten, die untersuchte Person zu beraten und ihr eine Information zu den Ergebnissen zu erteilen (§ 3 Abs. 2 ASiG). Der Schulleiter erhält keine inhaltliche Information.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): Der Betriebsarzt kann auf Wunsch des Schulleiters und/ oder der Lehrkraft in das *BEM* einbezogen werden. Bei leistungsgewandelten Kollegen kann er unterstützend tätig werden und arbeitsmedizinische Hinweise zur Gestaltung der Arbeit geben (§ 84 Abs. 2 des SGB IX). Sind Maßnahmen zur Wiederherstellung von *Arbeitsfähigkeit* und *Gesundheit* notwendig, erfolgt dies nur nach Zustimmung und unter Einbeziehung der Betroffenen (§ 6 Abs. 4 ArbMedVV).

Stressmanagement: Zu viel *Arbeitsstress* und seine Folgen haben gravierende Auswirkungen auf die individuelle *psychische Gesundheit*. Qualitative oder quantitative Überforderung in Beruf und Alltag führen dazu, dass Betroffene Erholung in Form von Entspannung oder Abwechslung suchen. Dieser Ausgleich wirkt jedoch nur kurzfristig. *Arbeitsstress* dauerhaft zu bekämpfen, macht eine *Einstellungsänderung* notwendig und erfordert, eigene und fremde Ansprüche und das Umfeld differenziert zu betrachten.

Beispielsweise hilft eine „stressvermindernde“ Einstellung, *Stress* neu zu bewerten und sein Verhalten danach auszurichten. Je besser man das Phänomen *Stress* versteht, umso gelassener kann man am Arbeitsplatz und in der Freizeit agieren. Von der „*Stresskompetenz*“ der Lehrkräfte profitieren auch die Schulleitung und das Kollegium, und nicht zuletzt die Schüler.

Der Schulalltag wird von jeder Lehrkraft anders erlebt, denn die „*Stress-Schwelle*“ ist individuell verschieden. Jeder Mensch hat seine eigene Wahrnehmung von einer Situation: Was für den einen Kollegen *Stress* ist und ihn aufregt, wird für andere als Herausforderung gesehen. Tatsache ist, wird der Schulalltag als „*stressig*“ erlebt, ist der Zugriff auf die Ressourcen nicht mehr gegeben. Die Frage ist, wie *Arbeitsstress* vermieden und bewältigt werden kann? Wie ist neben dem schulischen Umfeld auch das außerschulische Umfeld zu organisieren, dass trotz hoher Belastung die Lebensfreude und Freude am Beruf erhalten bleiben.

Es gibt Strategien, auch den Schulalltag mit Gelassenheit und innerer Ruhe meistern zu können. Wer verstanden hat, wie *Arbeitsstress* entsteht und welche Prozesse im Körper stattfinden, kann Ursachen und Wirkungen identifizieren und dadurch „*stressfreier*“ handeln. Daher sollten Lehrkräfte im Beruf begleitet und ihnen Möglichkeiten, Techniken und Bewältigungsstrategien vermittelt werden, die ihnen helfen, ihre Gesundheit zu erhalten.

Der **Workshop** informiert über ...

- *Arbeitsfähigkeit* und *Gesundheit* im Lehrerberuf – kurzer Überblick
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in Schulen und seine Bestandteile.
Das sind Maßnahmen des *Arbeits- und Gesundheitsschutzes (AGS)* aufgrund staatlicher und berufsgenossenschaftlicher Arbeitsschutzvorschriften (Gefährdungsbeurteilung, individuelle arbeitsmedizinisch-psychologische Vorsorge, betriebliches Eingliederungsmanagement) sowie Maßnahmen zur *Prävention* bzw. *Gesundheitsförderung*.
- Grundlagen der Stressentstehung und psychophysische Belastungsreaktionen, die längerfristig negative Beanspruchungsfolgen nach sich ziehen können. Es wird auf die spezifischen Stressoren im Lehrerberuf eingegangen und es werden Anregungen gegeben, die individuellen persönlichen Belastungsfaktoren aufzuspüren. Auch werden Möglichkeiten erörtert, wie man übermäßigen Belastungen vorbeugen, unvermeidbare Belastungen ertragen und somit *Stress* „abbauen“ kann (u.a. Arbeitsorganisation, Zeitmanagement, Stressbewältigungsstrategien, Führungsverhalten von Schulleitern, „Schulklima“ etc.).

Ein besonders zu beachtender Punkt ist das *persönliche Zeitmanagement*, das von den Teilnehmern erkannt und dabei Verbesserungspotential in diesem Bereich geortet werden soll.

Im **Workshop** geht es darum, wie die *Kommunikation* zwischen *Schulleitung* und *Kollegium* effizient, aber auch „schonungsvoll“ vonstattengehen kann. Der **Workshop** bietet eine kurze Einführung zu *Führungsstilen* und deren Wirkung auf das Kollegium (u.a. Führen für mehr Wir-Gefühl, „Stärken-Kultur“, Kommunikation für ein positiveres Arbeitsklima). Das Bewusstsein der schulischen Führungskräfte für ein gesundes Schulklima bzw. eine gesunde Schulkultur soll erweitert werden.

- Eine effektive *Arbeitsorganisation* in der Schule, ein positives *Arbeitsklima* und eine *kompetente Mitarbeiterführung*, die durch einen partizipativen Führungsstil geprägt ist und sich durch Loyalität, Respekt und Fairness auszeichnet, tragen dazu bei, dass die Freude am Lehrerberuf bei guter Gesundheit erhalten bleibt.

Viele Schulleiter fühlen sich in ihrem Auftrag bis an ihre Belastungsgrenze gefordert. So blockieren Ablauffragen des täglichen Schullebens ihren Blick für ein gesundheitsförderliches Schulklima. Entscheidend für die Arbeitszufriedenheit, Motivation und Einsatzbereitschaft der Kollegen ist das *Führungsverhalten* bzw. der *Führungsstil* des Schulleiters. Es gibt allerdings nicht den „allein selig machenden“ *Führungsstil*. Dabei gilt: *Nur wer auf sich selber achtgibt und sich selbst pfleglich behandelt, wird auf Dauer gesundheitsorientiert führen können!*

Im **Workshop** werden mit den Teilnehmern die *positiven Seiten des Lehrerberufes* besprochen und Varianten zur *Reduzierung der Belastungen im Schultag* erarbeitet. Zudem werden subjektiv erlebte Ressourcen der Stressbewältigung diskutiert und Beispiele vorgestellt.

Das Vorgehen zum *Stressmanagement* orientiert sich an den wissenschaftlich nachgewiesenen erfolgreichen Konzepten von Kretschmann (2006) und Wagner-Link (2008).

- Jede Lehrkraft sollte sich die *positiven Seiten des Berufes* immer wieder bewusst machen. Im Alltag werden diese häufig von Konflikten und Tagesaufgaben überdeckt. So ist es notwendig, dass jede Lehrkraft die jeweils individuelle Situation analysiert und für sich selbst Varianten erarbeitet, die zu einer Reduzierung der Belastungen im Laufe eines Schultages beitragen können.
- Im Lehrerberuf ist *Selbstreflexion* zur *Optimierung der eigenen Strategien zur Stressprävention* unabdingbar. Da die eigenen subjektiv erlebten Ressourcen maßgebend für die Stärke des erlebten Stresses sind, müssen sie ausgebaut und verstärkt werden.
- Neben den äußeren Stressoren erhöhen auch innere, oft unbewusste Gedankenmuster das Belastungsempfinden. So können unrealistische Einstellungen oder überhöhte Ansprüche und Motive den Stress verstärken. Grundlage für eine Veränderung ist auch hier, unrealistische Zielvorgaben und Einstellungen zu erkennen und alternativ Stress mindernde Gedanken zu entwickeln. Diese sind zu verinnerlichen und danach Handlungsstrategien aufzubauen und umzusetzen.

Literatur

[1] Kretschmann R (2006) Stressmanagement für Lehrerinnen und Lehrer. Weinheim, Basel: Beltz.

[2] Neuner R (2016) Psychische Gesundheit bei der Arbeit. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. (2. Überarb. Aufl.). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

[3] Wagner-Link A (2008) Der Stress – TK-Broschüre zur gesundheitsbewussten Lebensführung. Hamburg: Techniker Krankenkasse (Hrsg.)

Aufgeführte Gesetze/ Verordnungen

- [1] AMR – Anforderungen an das Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge – Arbeitsmedizinische Regel 5.1, Gemeinsames Ministerialblatt Nr. 5 vom 25 Februar 2014, Seite 88
- [2] ArbSchG – Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), zuletzt durch Artikel 427 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert
- [3] ASiG - Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12. Dezember 1973 (BGBl. I S. 1885), zuletzt durch Artikel 3 Absatz 5 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert
- [4] ArbMedVV – Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge vom 18. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2768), zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 23. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3882) geändert
- [5] BildscharbV – Bildschirmarbeitsverordnung vom 4. Dezember 1996 (BGBl. I S. 1841, 1843), zuletzt durch Artikel 429 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert
- [6] BioStoffV – Biostoffverordnung vom 15. Juli 2013 (BGBl. I S. 2514)
- [7] DGUV-V2 – Unfallverhütungsvorschrift – Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Fassung: 01.01.2012
- [8] IfSG – Infektionsschutzgesetz vom 20. Juli 2000 (BGBl. I S. 1045), zuletzt durch Artikel 6a des Gesetzes vom 10. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2229) geändert
- [9] MuSchG – Mutterschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 23. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2246) geändert worden ist
- [10] SGB IX – Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046, 1047), das zuletzt durch Artikel 452 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist“

Referentinnen

Dr. rer. nat. Reingard Seibt (Dipl.-Psych.), Christine Petzke (Dipl.-Psych.)
Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin
Medizinische Fakultät Carl Gustav Carus der Technischen Universität Dresden
Fetscherstraße 74,
01307 Dresden
Tel.: 0351 3177 452
Fax: 0351 3177 459
E-Mail: reingard.seibt@mailbox.tu-dresden.de.

3.14 Handlungshilfe für Personalräte im Gesundheits- und Arbeitsschutz an sächsischen Schulen

Harald Onischka



Vor dem Hintergrund des Befundes „maßgeblich sind die realen Bedingungen ...“¹ ist eine verständliche und transparente Gesundheits- und Sicherheitskultur an Schulen grundlegend. Die Gesundheits- und Sicherheitskultur ist ein Teilaspekt der Schulkultur. Dem Gesundheits- und Arbeitsschutz liegt ein umfassendes und ganzheitliches Verständnis zugrunde.

Dabei ist der Gesundheits- und Arbeitsschutz kein zusätzliches Handlungsfeld, sondern ein integraler Bestandteil aller schulischen Aufgabenfelder. Im Zentrum stehen sowohl die einzelnen Beschäftigten mit ihren individuellen Leistungsvoraussetzungen und ihrem Wohlbefinden, als auch die weiteren Anwesenden wie z.B. Schülerinnen und Schüler. Zu berücksichtigen sind dabei besonders die Bedürfnisse von Leistungsgewandelten, Älteren, Jugendlichen und Frauen. Vor dem Hintergrund des Bildungsauftrages sollten Schüler*innen und Eltern die Relevanz des Gesundheits- und Arbeitsschutzes wahrnehmen, deren Bedeutung für die Gesellschaft und für sich schätzen lernen und auf das spätere Leben adaptieren können.

Bei der Ausgestaltung der realen Bedingungen hat der Gesetzgeber dem Personalrat eine umfassende Rolle mit weiten Informationsrechten und -pflichten, Mitbestimmungstatbestände sowie Initiativrechten zugeordnet. Um diesem Auftrag gerecht werden zu können, werden im Workshop die relevanten gesetzlichen und unfallversicherungsrechtlichen Grundlagen, aber auch Informationsquellen für den Stand der Technik und Arbeitsmedizin sowie gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse aufgezeigt.

Nach dem Workshop kennen die Teilnehmer*innen neben dem Schulportal auch andere Informationsquellen und können diese einordnen und für ihre Arbeit nutzen.

Vor dem Hintergrund

- der unterschiedlichen Verantwortlichkeiten in öffentlichen Schulen (Personal, Schulgebäude und -räume, Lehr- und Lernmittel, Schüler- und Lehrerarbeitsplätze, Ausstattungen und sonstige Einrichtungen),
- der verschiedenen Aufsichtsbehörden mit ihren unterschiedlichen Zuständigkeiten (Arbeitsschutz, Unfallversicherung, Hygiene, Brandschutz, Strahlenschutz usw.) und
- der Unterstützungssysteme (Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit)

erfassen die Teilnehmer*innen die Strukturen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes. Sie erfassen die relevanten Abläufe und können sich in die Prozesse einbringen. Durch die Einordnung der verschiedenen Akteure im Gesundheits- und Arbeitsschutz ist es den Teilnehmer*innen möglich, sich in die Zusammenarbeit einzubringen. Sie erkennen wo Ressourcen gehoben sowie Gefährdungen und Belastungen für die Einzelnen bzw. alle Anwesenden gemeinsam reduziert werden können.

Dipl.-Ing. Harald Onischka

Herr Onischka war bis 2014 Leiter der Leitstelle für Gesundheits-, Grundsicherungs- und Sicherheitsmanagement (LGGS) an der Sächsischen Bildungsagentur. Die LGGS wurde in die Stabsstelle für Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement (SAG) überführt.

[1] Zitat auf Seite 116 im Werkheft 01 – Arbeit 4.0 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aus Schaub, Günter, Koch Ullrich, Linck Rüdiger, Treber Jürgen, Vogelsang Hinrich (2015) Arbeitsrechts-Handbuch (München)

GAO

Gesundheits- und Arbeitsschutz Onischka



Dipl.-Ing. Harald Onischka
Sicherheitsingenieur

Mobil: +49 176 96301714
Telefon: +49 3772 22704
Fax: +49 322 233933 29

Steingasse 15 - 08289 Schneeberg
E-Mail: info@onischka.de
Website: <http://www.onischka.de>

- AMS Arbeitsschutzmanagementsysteme (förderfähig)
- Sicherheitstechnische Beratung und Betreuung
(u. a. ASiG, DGUV Vorschrift 2)
- Beratung und Betreuung im betrieblichen Brandschutz
- SiGeKo, TRGS 519, TRGS 524
- Prozessoptimierungen
- Spielplatz- und Spielplatzgeräteprüfungen
- Unterweisungen, Schulungen, Seminare

Wir sind Ihr Partner im Gesundheits- und Arbeitsschutz.

Herausgeber:
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im DGB –
Landesverband Sachsen
Arbeitsgruppe Gesundheitstag

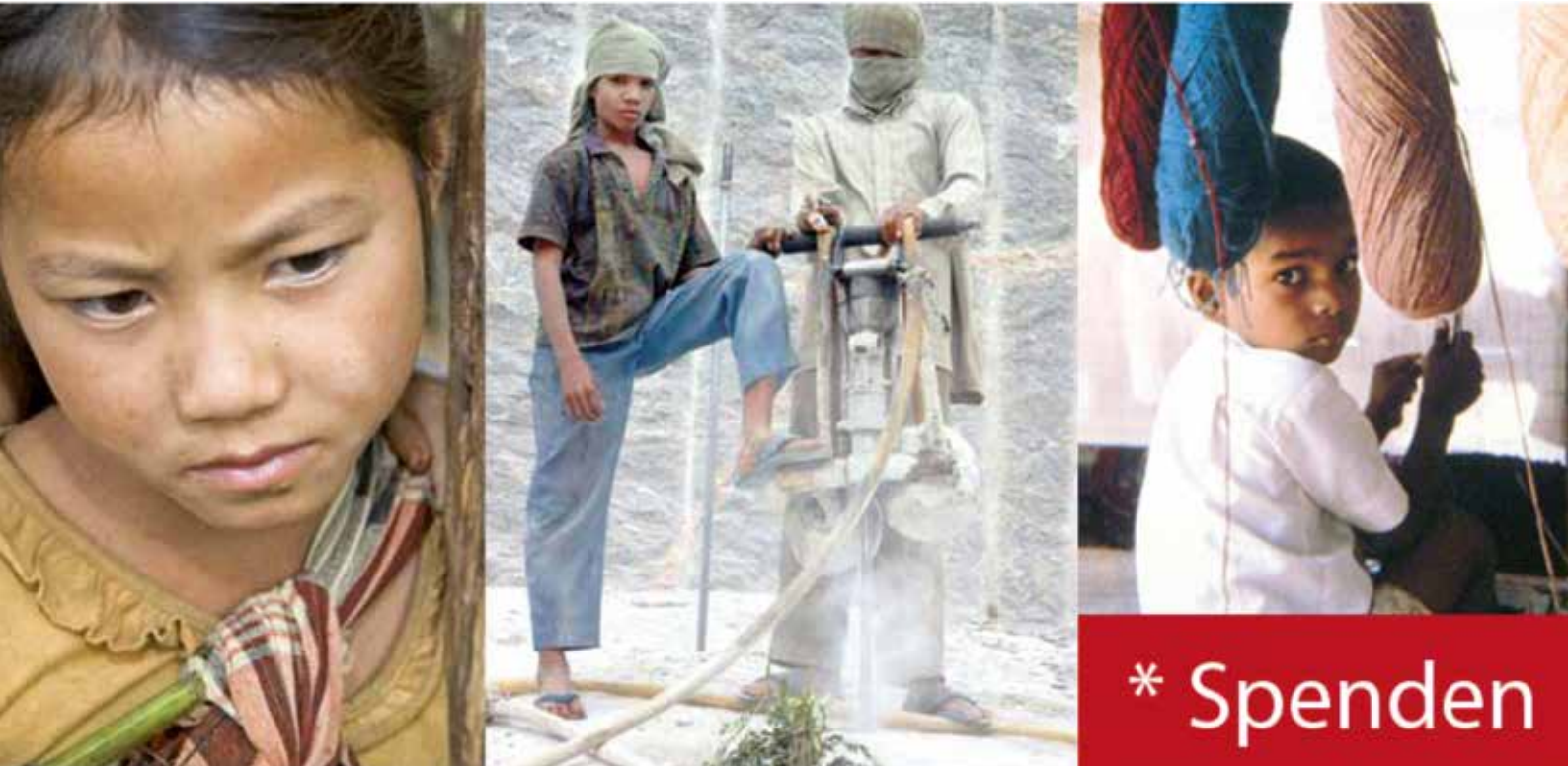
Nonnenstraße 58, 04229 Leipzig,
Telefon: 0341 49 47-412 · Telefax: 0341 49 47-406
E-Mail: gesundheitsschutz@gew-sachsen.de

Satz und Layout: Andreas Kanter, Leipzig
Druck: Druckerei + Werbezentrum Peik Bechmann, Leipzig

Sonderdruck – Gesundheitstag
Redaktionsschluss: August 2016

Millionenfache Kinderarbeit

Der Hoffnung auf Schulbildung für alle Kinder, wie es im Katalog der Millenniumsziele heißt, stehen in vielen Ländern gravierende Hindernisse entgegen. Eines der schlimmsten ist die noch immer millionenfach verbreitete Kinderarbeit. Viele dieser Kinder arbeiten als Sklaven oder in Schuldknechtschaft. Sie sehen nie eine Schule von innen. Für sie ist der Schulbesuch ein Kindheitstraum. Kinderarbeit ist eine von „einem Kind ausgeführte Arbeit, die seine Erziehung behindert oder seine körperliche, geistige, seelische, sittliche oder soziale Entwicklung schädigt ...“ (UN-Kinderrechtskonvention Artikel 32.1)



Nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist die Zahl arbeitender Kinder seit der Jahrtausendwende zwar um fast ein Drittel zurück gegangen, aber noch immer mussten Ende 2013

- über 168 Millionen Mädchen und Jungen im Alter zwischen fünf und 17 Jahren regelmäßig mehrere Stunden täglich arbeiten,
- über die Hälfte von ihnen unter gesundheitsschädigenden und lebensgefährlichen Bedingungen, in Sklaverei und Lohnknechtschaft.

fair childhood will mithelfen, den Traum der Kinder von einer Schulbildung Wirklichkeit werden zu lassen und den Kinderarbeitern ein Stück ihrer Kindheit zurückzugeben. An diesem Ziel können alle mitarbeiten. Machen auch Sie mit im Kampf gegen Kinderarbeit – für Bildung. Werden Sie Partner von *fair childhood*.

Spenden

Wir freuen uns über Ihre Spende(n)

- entweder per Überweisung auf das folgende Spendenkonto
Bank für Sozialwirtschaft
Konto-Nr.: 984 0 000 BLZ: 700 20 500
IBAN: DE16700205000009840000 BIC: BFSWDE33MUE
- oder per Lastschrift/ Bankeinzug
Diese Option erleichtert uns die Zuordnung der Spende zu Ihrer Person - u.a. für die Ausstellung von Zuwendungsbestätigungen (Spendenbescheinigungen) - und spart Verwaltungskosten. Bitte verwenden Sie für die Einzugsermächtigung, die ab sofort nur noch per „**SEPA-Lastschriftmandat**“ erteilt werden kann, das folgende Formular:

mehr unter: <http://www.fair-childhood.de/>