

**Ein kurzer
Leitfaden
zu Arbeitsschutz,
Sicherheit und
Gesundheitsschutz
an Schulen**

...würüber alle Bescheid wissen sollten...



Schule &
Sicherheit

Unsere Kontaktadressen

Bozen

Siemensstraße 23
Tel. 0471 568 471
Fax 0471 568 474

Montag – Freitag
9.00 – 13.00
14.30 – 17.00

Meran

Meinhardstraße 2
Tel. 0473 497 199
Fax 0473 497 186

Montag + Donnerstag
15.00 – 18.00

Brixen

Großer Graben 7
Tel. 0472 201 512
Fax 0472 832 531

Mittwoch
14.30 – 17.00

Bruneck

Stegenerstraße 8
Tel. 0474 375 236
Fax 0474 375 238

Freitag
14.30 – 17.00

schulescuola@sgbcisl.it



Impressum

Herausgeber

SGBCISL Schulescuola
Siemensstrasse, 23
39100 BOZEN
Tel. 0471 568 471
schulescuola@sgbcisl.it

Grafik und Druck

Dialog GmbH, Brixen
www.dialogwerkstatt.it
Tel. 0472 834 477

© April 2017

Schule & Sicherheit

Ein kurzer Leitfaden zu Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz an Schulen

...worüber alle Bescheid wissen sollten...

Cinzia Frasccheri, die Koordinatorin dieses Projektes, ist Arbeitsrechtsexpertin und Verantwortliche für den Bereich Gesundheit und Arbeitssicherheit der CISL auf nationaler Ebene. Abgesehen von ihrer Mitarbeit in verschiedenen Institutionen und technischen Kommissionen, ist sie Autorin von verschiedenen Publikationen zu den in diesem Handbuch behandelten Themen.

Übersetzung: Peter Paul Litturi - Bozen

Zur Vereinfachung dieses Textes wurde manchmal auf die doppelte Bezeichnung der Geschlechter verzichtet. Mögen uns dies unsere weiblichen Leserinnen nicht verübeln.

Die Idee zur vorliegenden Handreichung entstammt der täglichen Arbeit. Gehäuft kommen Anfragen von besorgten Kolleginnen, Führungskräften und Eltern zu den Aspekten der Arbeitssicherheit, Verantwortung und Haftung an Schulen. Diese haben uns dazu bewogen, das Thema aufzuarbeiten und einen praxisbezogenen Leitfaden zu erstellen.

Der erste Teil umreißt die zugrunde liegenden gesetzlichen Bestimmungen dieser Thematik. Der folgende Teil soll Fragen beantworten, die an Schulen tagtäglich auftauchen. Diese Fragen haben wir versucht, leicht verständlich und, wo möglich, eindeutig zu beantworten. Die vorliegende Broschüre ist also keine wissenschaftliche Arbeit, sondern ein im Bedarfsfall schnell und einfach zu konsultierender Leitfaden.

Weiters soll das Bewusstsein für das Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz geschärft und die persönliche Verantwortung aller an Schulen Arbeitenden herausgearbeitet werden. Der Fokus wird außerdem auf die so genannten „psycho-sozialen“ Risiken gerichtet, die eine große Herausforderung unserer Tage darstellen.

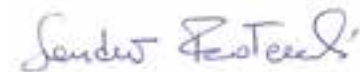
Die Antworten auf die gestellten Fragen geben keine endgültigen Antworten. Dies ist im Bereich, in dem wir uns hier bewegen, auch kaum möglich. Wir wollen aber Hinweise auf eine praktikable Anwendungsmöglichkeit unter Berücksichtigung der bestmöglichen Herangehensweisen geben.

Aus gewerkschaftlicher Sicht soll im Kongressjahr die Aufmerksamkeit auf die Sicherheit und die Gesundheit am

Arbeitsplatz verstärkt werden. Die daraus resultierenden Folgerungen sollen in Verträgen und Bestimmungen Niederschlag finden.

Abschließend gilt mein Dank allen, die an dieser Broschüre mitgewirkt haben. Ein ganz besonderer Dank geht an Cinzia Frascheri, Koordinatorin des Projekts, ohne deren Fachwissen und Kompetenz diese Broschüre nie zustande gekommen wäre.

Sandro Fraternali

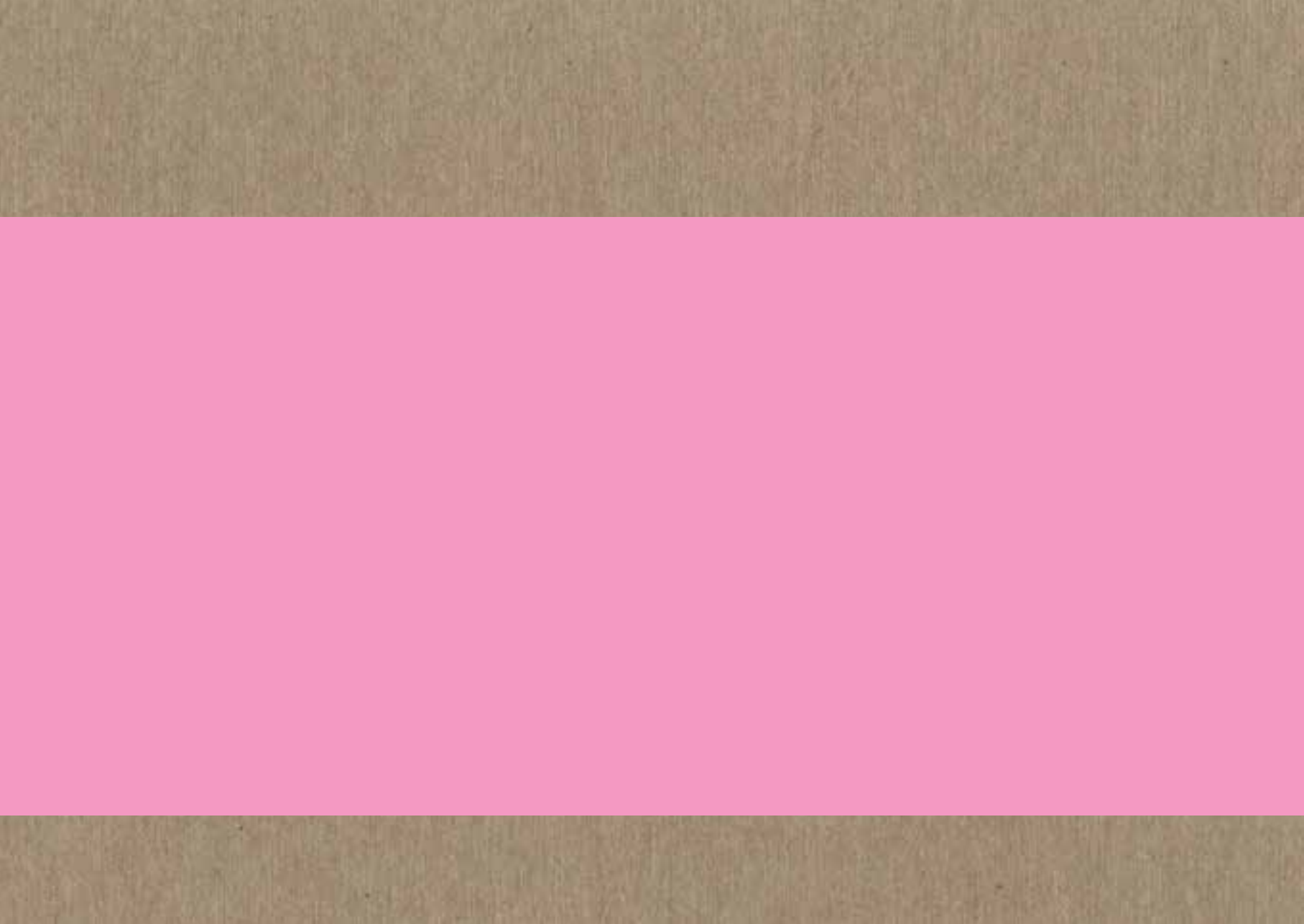


Landessekretär
der SGBC/ISL Schulescuola



Inhalt

Allgemeine Einführung	7
Ursprung des Arbeitsschutzes	8
Bestimmungen zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit	10
Verantwortungsträger	12
Anwendungsbereich der Präventions(Schutz)-maßnahmen	14
Die Schulführungskraft als ArbeitgeberIn	16
LehrerInnen, ArbeitnehmerInnen und SchülerInnen als Akteure der Schutzmaßnahmen	18
Die technischen Berufsbilder der Prävention: der Leiter des Arbeitsschutzdienstes und der Betriebsarztes	20
Die Vertretung der Arbeitnehmer: der Sicherheitssprecher	22
Die psychosozialen Risiken und der arbeitsbedingte Stress	24
Die Risikobewertung	26
Der Schutz der unterschiedlichen Elemente des schulischen Arbeitstages: Fragen und Antworten	29
Vor Beginn und am Ende des Unterrichts (Eintritt in das und Verlassen des Schulgebäudes seitens der Schüler)	31
Tätigkeiten innerhalb des Schulgebäudes/Schulgeländes	32
Schulausflüge	34
Information und Ausbildung	36
Einstufung der Risikoebene und Ausbildungspflichten für das Schulpersonal	37
Transversale Risikofaktoren	38
Betriebspraktikum (Orientierungs- und Berufspraktikum; duale Bildungswege Schule/Arbeit)	40
Anhang	44



Erster
Teil



Allgemeine Einführung



Ursprung des Arbeitsschutzes

Die Grundlage des Rechts auf Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und auf Arbeitssicherheit ist im **Art. 2087 des BGB – Codice Civile** aus dem Jahre 1942 verankert; dieser Artikel ist auch der wesentliche Bezugspunkt für den Begriff der Gesundheitsvorsorge und für die Sicherheit am Arbeitsplatz (gerade dieser Artikel wird in allen Urteilen des Kassationsgerichtshofes zu Fragen der Präventionsmaßnahmen, auch im schulischen Bereich, zitiert).

Vom **Gesetzgeber** wird so zum ersten Mal ein eindeutiger Bezugspunkt für die Prävention geschaffen: **er ermittelt im Arbeitsgeber** (im öffentlichen wie im privaten Bereich ist diese Bezeichnung im Begriff „Unternehmer“ enthalten) **jene zentrale Figur, die Verantwortung trägt** und im Arbeitsbereich alle „verfügbaren“ Maßnahmen zur

Gewährleistung des „Schutzes der körperlichen Unversehrtheit und der geistigen Persönlichkeit der Arbeitnehmer“ umsetzen muss.

Dadurch wird eine durchgehend geltende Verpflichtung eingeführt und der Grundsatz festgelegt, dass dem Arbeitnehmer „nach Erfahrung und Stand der Technik **der höchstmögliche Schutz**“ **zugesichert werden muss**: der Arbeitnehmer muss hinsichtlich des Arbeitsschutzes das Beste berücksichtigen, was der wissenschaftlich-technische Fortschritt entwickelt hat, ohne dabei wirtschaftliche oder organisatorische Schranken in Betracht zu ziehen.

Durch die Einführung eines doppelten Parameters, welcher die „körperliche Unversehrtheit“ und besonders die „geistige Persönlichkeit“ des



Arbeitnehmers betrifft, unterstreicht der Gesetzgeber – mit der **Aufwertung der Person im Arbeitsgeschehen** – den zweifachen Schutz:

- 1 einerseits die Beachtung der Gesundheit und der **Arbeitssicherheit im Sinne des Unfallschutzes** und der Vorbeugung von Berufskrankheiten;
- 2 andererseits die Gewährleistung (ein Begriff höherer Stufe) eines Schutzes, dessen Ziel es ist, „einen Zustand vollständigen körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Beschwerden und Krankheit“ herzustellen und zu bewahren (laut Gesundheitsdefinition der WHO): **damit wird ein umfassenderer Begriff von Gesundheit angesprochen**, der sich wesentlich vom Begriff der Gesundheit als „Freisein von Beschwerden und Krankheit“ abhebt.

„Der Unternehmer ist verpflichtet, beim Betrieb des Unternehmens die Maßnahme zu treffen, die nach der besonderen Art der Arbeit, nach der Erfahrung und dem Stand der Technik zum Schutz der körperlichen Unversehrtheit und der geistigen Persönlichkeit der Arbeitnehmer notwendig sind.“

BGB (Codice civile), Art. 2087 (Schutz der Arbeitsbedingungen)

„ARBEITNEHMER“: *Person, die unabhängig von der angewandten Vertragsform eine Arbeitstätigkeit in der Organisation eines öffentlichen oder privaten Arbeitgebers gegen oder ohne Bezahlung leistet, eventuell auch zum Erlernen eines Berufes, einer Fertigkeit oder eines Gewerbes; ausgenommen sind Haus und Familienangestellte.*

Artikel 2, Absatz 1, Buchstabe a), GVD 81/2008.

2

Bestimmungen zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit

Wie alle anderen Mitgliedsstaaten hat auch Italien die **EU-Richtlinie 89/391/CEE** übernommen, zusammen mit den technischen Richtlinien, die den Bezugsrahmen für den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit darstellen. Das **erste Dekret** zur Übernahme der EU-Richtlinie stammt aus dem Jahre 1994; es handelte sich um das **Gesetzesvertretende Dekret (GVD) Nr. 626**, mit dem die Grundlagen für die Prävention und den Schutz in den Arbeitsstätten gebildet wurden.



Im Jahre **2008** wurde das **GVD Nr.81** verabschiedet, mit dem eine „Neuordnung und (...) eine Reform der für den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit geltenden Bestimmungen“ **und eine einheitliche Sammlung aller Verordnungen zur Prävention** vorgenommen wurden.

Dieser als GVD Nr.81 verabschiedete Einheitstext umfasst 306 Artikel und 51 Anhänge (mit römischen Ziffern durchnummeriert: I,II,III,...); in 14 Titeln wird auf die Hauptgefahren (Risiken) der verschiedenen Arbeits- und

Tätigkeitsbereiche, darunter auch jener der Schule, eingegangen.

Am Ende der Artikelreihe, aus denen der jeweilige Titel besteht, werden die Strafen genannt, die bei Nichteinhaltung der Vorschriften auferlegt werden, so dass es leichter ist, jede Strafe auf die, bei jeder Gefahr vorgesehenen Pflichten zurückzuführen.

Mit Ausnahme des Titels I, der sich auf die Organisationsstruktur bezieht und die Pflichten, die Rechte und die Verantwortung der verschiedenen Trägern der Prävention im Betrieb und im Territorium beschreibt sowie der Titel XII und XIII, die den strafrechtlichen Maßnahmen gewidmet sind, und der Schlussbestimmungen werden in den restlichen Titeln jeweils direkt besondere Risiken behandelt. Das Gesetzesvertretende Dekret (GVD) Nr. 81/2008 war nach seiner Veröffentlichung Gegenstand von verschiedenen Abänderungen (Anpassungen und Aufhebungen). Aus diesem Grund wird im Dekret in einigen Fällen auf die im Nachhinein erfolgten Abänderungen hingewiesen.

Die 14 Titel des GVD Nr.81/2008:

Titel I – Allgemeine Grundsätze	Titel VIII – Physikalische Einwirkungen
Titel II – Arbeitsplätze	Titel IX – Gefahrenstoffe
Titel III – Verwendung der Arbeitsmittel und der persönlichen Schutzausrüstungen	Titel X – Exposition durch biologische Arbeitsstoffe
Titel IV – Zeitlich begrenzte und ortsveränderliche Baustellen	Titel X bis – Schutz vor Stich- und Schnittverletzungen im Krankenhaus und Gesundheitsbereich
Titel V – Sicherheits- u. Gesundheitskennzeichnung am Arbeitsplatz	Titel XI – Schutz vor explosionsfähigen Atmosphären
Titel VI – Manuelle Handhabung von Lasten	Titel XII – Strafrechtliche und strafverfahrensrechtliche Bestimmungen
Titel VII – Arbeitsgeräte mit Bildschirm	Titel XIII – Übergangs- und Schlussbestimmungen

3

Verantwortungsträger

Die Verantwortung, die den einzelnen im Betrieb für die Prävention zuständigen Personen (vom Arbeitgeber bis hin zum Arbeitnehmer) zugewiesen wird, darf nicht mit dem Begriff der Schuld verwechselt werden.

Die Verantwortung, die eine Person in der Ausübung einer Funktion hat, ist an den Grad des Ermessensspielraums des eigenen Handelns gebunden. Wenn die Verantwortung auf klaren Regeln gründet, dann besteht keine direkte und automatische Verbindung mit einer Tatschuld. Letztere erfordert immer, dass die Person das Bewusstsein hat, widerrechtlich zu handeln.

Wenn wir den Vorsatz ausschließen, – eine Rechtseinrichtung also, die sich darauf bezieht, dass eine unrechtmäßige Handlung oder eine Unterlassung mit Arglist vorgenommen wird – so betreffen **die häufigsten Widerrechtlichkeiten im Bereich des**

Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit die Rechtseinrichtung der Schuld.

Diese Rechtseinrichtung gilt nicht nur im strafrechtlichen, sondern auch im zivilrechtlichen Bereich und bezieht sich auf jene Fälle, wo, wenngleich von der Person unvorhergesehen und nicht gewollt, das Ereignis eintritt infolge von:

- **Fahrlässigkeit** („*ich hätte etwas tun müssen, habe es aber nicht getan...*“);
- **Unvorsichtigkeit** („*ich habe etwas Zusätzliches getan, das ich aufgrund meiner Rolle und meiner Kenntnisse nicht hätte tun sollen...*“);
- **Unerfahrenheit** („*ich habe etwas getan, das ich aufgrund mangelnder Ausbildung und Kompetenz nicht imstande war, richtig durchzuführen...*“),

oder auch infolge von:

- **Nichtbeachtung der Gesetze**, der Regelungen, der Verordnungen oder der Vorschriften.

Man muss wissen, dass im Rahmen der Prävention, der Vorsorge, der Schaden nicht die einzige Voraussetzung für eine Strafmaßnahme (Verletzungsdelikt) ist: es reicht vielmehr die Nichteinhaltung einer bestehenden gesetzlichen Vorschrift (auch ohne Schadenseintritt), um die Möglichkeit einer Strafe (Gefährungsdelikt) zu bewirken.

Im ersten Fall muss die Verbindung (Kausalbeziehung) zwischen dem Vorfall und dem widerrechtlichen Verhalten der Person **festgestellt werden, im zweiten Fall**, also bei der Nichtbeachtung der gesetzlichen Bestimmungen, braucht nichts von alledem festgestellt werden, **da jene Person als verantwortlich gilt, die nicht die Regeln beachtet hat** (Gesetze, Regelungen,

Verordnungen oder Vorschriften, auch wenn diese im Betrieb oder in Arbeitsstätten festgelegt wurden wie z.B. die Schulordnung).

Auch **die Unterlassung wird wie eine schuldhafte Handlung betrachtet**, falls die Person nicht absichtlich dahin gehend gehandelt hat, den Eintritt der Gefährungssituation und des Schaden zu vermeiden.

In Art.43 des italienischen Strafgesetzbuches (codice penale) werden „Vorsätzlichkeit“ und „Fahrlässigkeit“ in Zusammenhang mit einem Strafbestand wie folgt definiert:

„Das Verbrechen ist:

vorsätzlich oder absichtlich, wenn der schädigende Erfolg, der das Ergebnis der Handlung oder Unterlassung ist und von dem das Gesetz die Strafbarkeit der Tat als Verbrechen abhängig macht, vom Täter als Folge seiner Handlung oder Unterlassung vorausgesehen und gewollt ist; ...

fahrlässig oder gegen die Absicht, wenn der Erfolg, mag er auch vorausgesehen sein, vom Täter nicht gewollt ist und infolge von Nachlässigkeit, Unvorsichtigkeit, Untüchtigkeit oder auch Nichtbeachtung von Gesetzen, Verordnungen, Befehlen oder Regelungen eintritt.“

4

Anwendungsbereich der Präventions- (Schutz)-maßnahmen

Das Gesetzesvertretende Dekret (GVD) Nr. 81/2008 regelt umfassend die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit und **bezieht sich auf alle, öffentlichen wie privaten Tätigkeitsbereiche**, auf alle Arbeitsstätten ohne Unterscheidung hinsichtlich Größe, Organisationsstruktur oder Art der Gefahr (Risiko). Es betrifft alle Arbeitsbereiche unabhängig vom ihnen innewohnenden Risikograds.

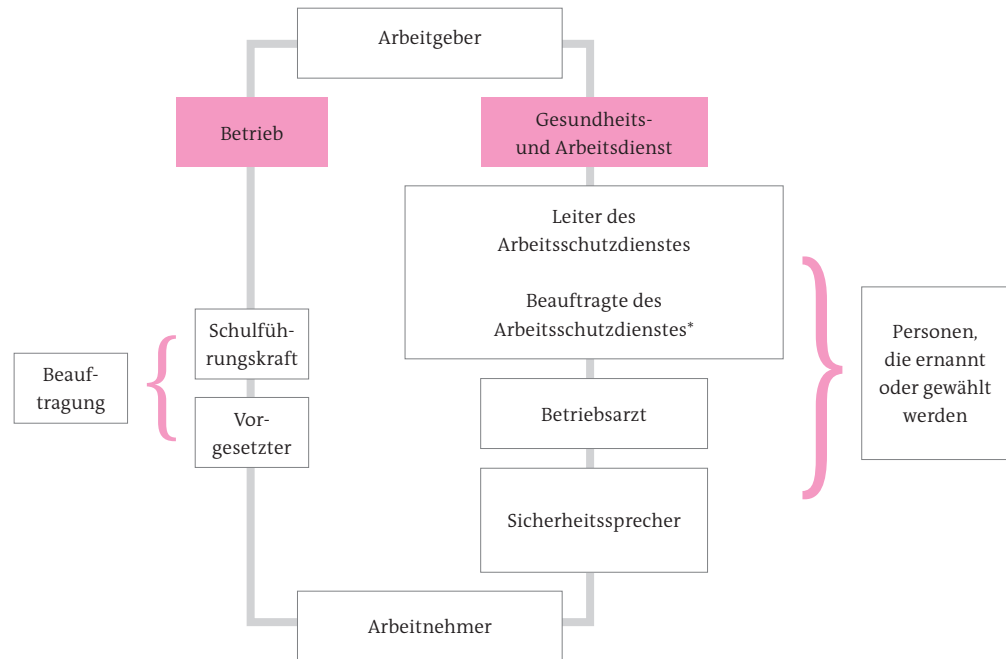
Zu den **Anwendungsbereichen des Dekrets** gehören z.B.:

- **der gesamte Bildungsbereich** (mit den Universitäten und die Schulen aller Schulstufen);
- die öffentliche Verwaltung (mit allen öffentlichen Körperschaften und Einrichtungen);
- die Lokalkörperschaften (von den Regionen zu den Gemeindeverwaltungen und mit den Autonomen Provinzen);
- das Gerichtswesen (die Gerichte, die Strafanstalten, usf.).

Für **jeden Arbeitsbereich** müssen die „**tatsächlichen besonderen Erfordernisse des jeweils durchgeführten Dienstes oder der organisatorischen Eigenheiten**“ (Art.3, Absatz 2) bewertet werden, wobei die Möglichkeit besteht für die verschiedenen Bereiche zusätzliche Dekrete zu erlassen. (In diesem Zusammenhang war die Schule jener Bereich, dem die größte Fristenverlängerung bezüglich der Einführung besonderer Regelungen gewährt wurde). Nachdem durch die Weiterentwicklung der Bestimmungen die bloße Bezugnahme auf den “Beschäftigten” überwunden wurde, wird **im Anwendungsbereich auf „alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in abhängigem oder selbständigem Arbeitsverhältnis sowie (auf) die ihnen gleichgestellten Personen“** (Art.3, Absatz 4) Bezug genommen. In diesem Sinne werden die Schutzrechte für die Arbeitenden bedeutsam

erweitert, da „diese unabhängig von der Vertragsform“ gelten“ (wie die in Art.2, Absatz 1, Buchstabe a) gegebene Definition lautet). In Artikel 3 (besonders ab Absatz 3bis) werden die Regeln für die vielfältigen Vertragsformen genau angegeben darunter auch für einige, die infolge des Erlasses des Gesetzesvertretenden Dekrets 81 von 2015 (Durchführungsdekret des Jobs Act) Abänderungen erfahren haben; trotzdem gelten für all diese Vertragsformen die für „Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen“ vorgesehenen Bestimmungen. In den Schulen staatlicher Art und in den Landesschulen kommen ausschließlich die gesamtstaatlichen kollektiven Arbeitsverträge sowie jene des Landes zur Anwendung; in Privatschulen können theoretisch auch andere Vertragsformen vorkommen wie die Leiharbeit und die Arbeit auf Abruf, doch werden sie nur geringfügig angewandt.

Struktur des Gesundheitsschutzes und des Arbeitsschutzes und deren zentrale Figuren



* unter anderem die Beauftragten für die Erste-Hilfe-Maßnahmen und für den Brandschutz.

5

Die Schulführungskraft als ArbeitgeberIn



In der Schule wird der/die „ArbeitgeberIn“ im/in der SchulleiterIn d.h. der **Schulführungskraft** ermittelt.

In der Führungskraft finden sich die drei ausschlaggebenden und ausschließlichen Kennzeichen des Arbeitgebers wieder:

- 1 er/sie steht für eine **einzigste physische Person**;
- 2 er/sie verfügt über „**Entscheidungs- und Ausgabebefugnis**“ im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit (in der öffentlichen Verwaltung und in der Schule werden diese als „Verwaltungsbefugnisse“ bezeichnet) und diese Befugnisse dürfen keine Einschränkung erfahren, weder durch die Genehmigungspflicht eines vorgesetzten Amtes, noch durch die wirtschaftliche Aufwandsgröße (in der öffentlichen Verwaltung handelt es sich dabei um das jeweilige Budget, das der

Aufgabenfunktion zugewiesen wurde und das von der besonderen Präventionsmaßnahme bestimmt wird);

- 3 er/sie trägt die **strafrechtliche Verantwortung** für die aufgetragenen und vorgesehenen Verpflichtungen und darunter auch die ausschließlich ihm/ihr übertragene Durchführung der Risikobewertung und die Erstellung des entsprechenden Dokuments (Dokument zur Risikobewertung) sowie die Ernennung des Beauftragten des Arbeitsschutzdienstes.

Bei letzterer handelt es sich um eine ausschließliche Pflicht des Arbeitgebers, die auch nicht an den **Bevollmächtigten des Arbeitgebers** übertragen werden darf (diese Rolle wird in der Schulverwaltung vom Vize-Direktor oder vom Schulstellenleiter ausgeübt, aber es besteht kein Verbot, falls diese Rolle einer Lehrperson – unter der Bedingung, dass diese zusagt, – übertragen

wird, da eine Vollmacht ein schriftliches Dokument ist und eben eine ausdrückliche Annahme vorsieht angesichts der Tatsache, dass dadurch strafrechtliche Verantwortungen des Arbeitgebers übertragen werden).

Eine Vollmacht darf nicht mit einer Beauftragung verwechselt werden, da diese auch ohne Einverständnis der von der Schulführungskraft für diese Aufgabe ermittelten Person erfolgen kann.

Der Art. 18 des Gesetzesvertretenden Dekrets (GVD) Nr. 81/2008 nimmt Bezug auf die Figur der „**Führungskraft**“. In Anbetracht des Aufgabenbereichs, nimmt in der Schule diese Rolle der Direktorstellvertreter ein, die mit dieser Funktion beauftragt wird.

Jeder Arbeitgeber wird auf eine Betriebseinheit bezogen. **In der Schule entspricht die Betriebseinheit den Schulen**, die der Verantwortung **einer einzigen schulischen Führungskraft** unterstellt sind.

„BETRIEBSEINHEIT“: Gebäude oder Betriebsstätte, welche auf die Produktion von Gütern oder die Leistung von Diensten abzielt, und über eine **finanzielle und technisch organisatorische Eigenständigkeit** verfügt. (siehe Artikel 2, Absatz 1, Buchstabe t), GVD 81/2008)

„ARBEITGEBER“: der Träger des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer oder jedenfalls die Person, welche je nach Art und Aufbau der Organisation, in welcher der Arbeitnehmer seine Arbeit leistet, die Verantwortung für die Organisation oder die Betriebseinheit trägt, sofern die Entscheidungs- und Ausgabenbefugnis inne hat. In den öffentlichen Verwaltungen laut Artikel 1, Absatz 2 des Gesetzesvertretenden Dekretes vom 30. März 2001, Nr. 165, **gilt als Arbeitgeber die Führungskraft, welche die Entscheidungsbefugnis inne hat** oder der Beamte, der zwar keine Führungsqualifikation hat, aber, wie vom Verwaltungsorgan der jeweiligen Verwaltung vorgesehen, einem mit Verwaltungsautonomie ausgestatteten Amt, unter Berücksichtigung der Lage und des Funktionsbereiches in den Abteilungen, in welchen die Tätigkeiten durchgeführt werden, vorsteht und über Entscheidungs- und Ausgabenbefugnis verfügt. Wurde diese Rolle überhaupt nicht vorgesehen oder nicht nach oben genannten Kriterien ermittelt, gilt das jeweilige Verwaltungsorgan als Arbeitgeber. (siehe Artikel 2, Absatz 1, Buchstabe b), GVD 81/2008)
(siehe auch Beschluss der LR 4884 vom 8/11/99)

„FÜHRUNGSKRAFT“: Person, die im Rahmen ihrer beruflichen Kompetenzen und der ihrem Auftrag entsprechenden organisatorischen und funktionalen Befugnisse **die Anweisungen des Arbeitgebers umsetzt**, indem sie die Arbeitstätigkeit organisiert und überwacht. (siehe Artikel 2, Absatz 1, Buchstabe d), GVD 81/2008). In der Schulverwaltung könnten es folgende Rollen sein: z.B. der/die VizeschulleiterIn der/die Schulsprengelverantwortliche, der/die VerwaltungsdirektorIn.

6

LehrerInnen, ArbeitnehmerInnen und SchülerInnen als Akteure der Schutzmaßnahmen

Schüler und SchülerInnen werden nicht als **ArbeitnehmerInnen** betrachtet mit Ausnahme jener, die Risikotätigkeiten zugeteilt sind (Labortätigkeiten, Verwendung von Arbeitsgeräten und/oder wenn man chemischen, physikalischen und biologischen Mitteln ausgesetzt ist oder auch mit Bildschirm ausgestatteten Geräten arbeitet).

Die SchülerInnen werden nur hinsichtlich der Schutzmaßnahmen den ArbeitnehmerInnen gleichgestellt, aber nicht hinsichtlich ihrer Anzahl; ihre Anzahl verändert deshalb nicht die „Größe“ der Schule, mit Ausnahme der Bestimmungen zum Brandschutz und zur Ersten Hilfe.

Abgesehen davon, dass **die Lehrpersonen** auch ArbeitnehmerInnen sind, **werden** sie – in der Ausübung ihrer Tätigkeit – **in der Figur des/der „Vorgesetzten“ erfasst (N.B.*)**. Das gesamte technische Hilfspersonal und das Verwaltungspersonal (SekretärIn, Sekretariatssassistent/in, technischer Schulassistent/in,

SchuldienerInnen, usf.) wird als Arbeitnehmer klassifiziert, außer es gibt Figuren, die diesen gegenüber eine hierarchisch höhere Rolle einnehmen (AmtsvorsteherIn, z.B.), so dass auch diese die Rolle eines/einer Vorgesetzten einnehmen.

Die Rolle des Vorgesetzten erfordert eine formale Zuweisung seitens des Arbeitgebers (in unserem Fall seitens der Führungskraft der Schule oder Schulverbunds), also in schriftlicher Form gemäß eines „erteilten Auftrags“. Nach Beauftragung muss der Vorgesetzte eine achtstündige Ausbildung erhalten, die sich dem für die Arbeitnehmer vorgesehenen Ausbildungskurs anschließt.

Die Lehrer nehmen die Rolle des Vorgesetzten nicht aufgrund des Vorschlags des Arbeitgebers ein (siehe Seite 17), sondern wegen der Merkmale der von ihnen ausgeübten Tätigkeit und sie müssen die vom GVD 81/08 (Art.2. Absatz 1, Buchstabe e) vorgesehene Verantwortung übernehmen.

Die Rolle des Vorgesetzten wird durch die Kontrollfunktion ausgezeichnet, die er über Tätigkeit aller Arbeitnehmer (in der Schule über alle SchülerInnen) ausüben muss, die ihm zugewiesen wurden und die Gewähr, dass er allen von den hierarchisch Vorgesetzten erhaltenen Anweisungen Folge leistet.

Der Figur des "Vorgesetzten" widmet das GVD 81/08 den ganzen Art. 19, wo alle besonderen einschlägigen Verpflichtungen angeführt werden. In Art. 56 werden hingegen die entsprechenden Strafen vorgesehen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass **die wesentliche Aufgabe des Vorgesetzten**

darin besteht, **die Tätigkeit der Arbeitnehmer zu überprüfen (in der Schule der SchülerInnen eben)** und zu sichern, dass von diesen die vom Arbeitgeber, von den geltenden Gesetzen und von den betriebsinternen Regelungen vorgesehenen Vorschriften eingehalten werden.



Die **strafrechtliche Verantwortung des Vorgesetzten** beschränkt sich auf die Ausübung der Kontrolle, der Benachrichtigung des Arbeitgebers, die Sicherung der Regeleinhaltung seitens der Arbeitnehmer, die ihm für eine bestimmte Zeit und eine bestimmte Tätigkeit zugeordnet werden (in

der Schule bezieht sich diese Verantwortung auf die SchülerInnen einer Klasse oder eines Stockwerkes z.B. während der Pause). Bedingungen und Grenzen der Handlung und der Verantwortung des Vorgesetzten müssen in schriftlichen Dokumenten festgelegt sein (auch in der Schule).

An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass **alle Arbeitnehmer** (auch die Schüler, welche in diesem Fall Arbeitnehmern gleichgestellt sind) **verpflichtet sind, dem Arbeitgeber eventuelle Probleme und Gefahren zu melden** (Siehe Art. 20 des Gesetzesvertretenden Dekret (GVD) Nr. 81/2008).

„VORGESETZTER“: Person, die im Rahmen ihrer beruflichen Kompetenzen und innerhalb der Grenzen der ihrem Auftrag entsprechenden organisatorischen und funktionalen Befugnisse über die Arbeitstätigkeit wacht und die Umsetzung der erhaltenen Anweisungen garantiert, indem sie die korrekte Ausführung durch die Arbeitnehmer überprüft und im Rahmen ihrer Funktion Entscheidungsbefugnis ausübt. (*Artikel 2, Absatz 1, Buchstabe e), GVD 81/2008*)

(N.B.*) Was die Identifizierung der Rolle des Vorgesetzten mit der des Lehrers angeht so wird darauf verwiesen, dass bei Beachtung der gesetzlichen Definition (siehe oben) in der Rechtslehre laut einer Position alle Lehrkräfte dem „Vorgesetzten“ gleichgestellt werden können, da sie gegenüber den SchülerInnen einen ständigen „Aufsichtsauftrag“ erfüllen, laut einer anderen hingegen, die der gesetzlichen Bestimmung Buchstaben getreuer folgt, nur jene Lehrkräfte als Vorgesetzte gelten sollen, denen SchülerInnen zugeordnet werden, die aufgrund der ausgeübten Tätigkeit Arbeitnehmern gleichgestellt werden können.



7

Die technischen Berufsbilder der Prävention: der Leiter des Arbeitsschutzdienstes und der Betriebsarztes

Es obliegt ausschließlich dem Arbeitgeber, in jedem Arbeitsbereich (auch in der Schule) **den Leiter des Arbeitsschutzdienstes zu ernennen**, auch ein vom Arbeitgeber bestimmter Bevollmächtigter darf eine solche Ernennung nicht vornehmen (siehe Seite 16).

Die wichtigsten Aufgaben des Leiters des Arbeitsschutzes sind die Ermittlung der Risikofaktoren, die Ausarbeitung der Schutzmaßnahmen (und damit auch die Erstellung des Entwurfs des Dokuments zur Risikobewertung), **die Erstellung der Arbeitssicherheitsverfahren und der Informations- und Ausbildungsprogramme**, indem dem Arbeitgeber seine einschlägigen fachlichen Kenntnisse und Kompetenzen zur Verfügung stellt, damit dieser in die Lage versetzt wird zu entscheiden: die Entscheidung fällt mit den strafrechtlichen (individuellen) Folgen einzig in die Verantwortung des Arbeitgebers.

In diesem Sinn werden für den Leiter des Arbeitsschutzes keine besonderen

strafrechtlichen Sanktionen vorgesehen, da dieser keine Entscheidungs- und Ausgabenbefugnis besitzt (diese besitzt ausschließlich sein Arbeitgeber). Die fehlende strafrechtliche Verantwortung des Leiters des Arbeitsschutzdienstes sichert ihn aber nicht auf der Ebene des Prozessverfahrens ab, wenn, angesichts eines Unfallereignisses, nachgewiesen werden kann, dass ein fachberufliches Fehlverhalten bestanden hat (ein Risikofaktor nicht oder ungenügend bewertet wurde).

Mit einem Beschluss der Südtiroler Landesregierung aus dem Jahr 1999 wird mit einigen Ausnahmen **für alle Südtiroler Schulen der Auftrag des Leiters des Arbeitsschutzdienstes der Dienststelle für Arbeitsschutz** übertragen. Die Ausnahmen betreffen die Landesberufsschulen und einige Fachoberschulen, die über große Werkstätten und Labore verfügen, und deshalb einen eigenen internen Leiter des Arbeitsschutzdienstes ernennen müssen.



Im Unterschied zum Leiter des Arbeitsschutzdienstes handelt es sich beim Betriebsarzt um eine nicht verpflichtend zu ernennende Figur für den Arbeitsbereich (wie die Schule) zu benennende Figur. Die Ernennung des zuständigen Betriebsarztes ist eine Pflicht des Arbeitgebers und ist nicht für jeden Arbeitsbereich vorgeschrieben, denn dafür muss mindestens ein Arbeitnehmer in Arbeitsaufgaben beschäftigt sein, für welche wegen der Risikoposition eine Gesundheitsüberwachung vorgeschrieben sein.

Um den kleineren Arbeitsstätten entgegenzukommen wird vorgesehen, dass der **Betriebsarzt** intern oder extern sein kann (in letzterem Fall kann der Arzt auch den öffentlichen Arbeitsschutzdiensten angehören, aber nicht in der Überwachungsbehörde tätig sein).

Wenn im Art. 41 des GVD 81/08 alle mit der Gesundheitsüberwachung verbundenen

ärztlichen Untersuchungen aufgezählt werden, so werden in Art. 25 alle **Verpflichtungen des zuständigen Betriebsarztes** genannt. Zwei Pflichten werden besonders hervorgehoben:

- 1 er **arbeitet mit dem Arbeitgeber** und mit dem Leiter des Arbeitsschutzdienstes zu Risikobewertung, auch hinsichtlich der Gesundheitsüberwachung;
- 2 er muss **die Arbeitsbereiche** (für die Schulen u.a. die Werkstätten und Labore, die Informatikräume) mindestens einmal im Jahr **besuchen**.

Der zuständige Betriebsarzt, der ausdrücklich strafrechtlichen Sanktionen unterstellt ist, **muss nach jeder ärztlichen Untersuchung ein Zeugnis mit der gestellten Diagnose ausstellen**. Dieses Zeugnis muss formalisiert werden, auch wenn der vollständige

Gesundheitszustand und die Tauglichkeit des Arbeitnehmers festgestellt werden.

Die Zertifizierung des zuständigen Betriebsarztes ist auch dann notwendig, wenn der Arbeitnehmer das Zeugnis eines privaten Facharztes vorlegt.

Falls der zuständige Betriebsarzt der Meinung ist, ein solches Zeugnis nicht zu bestätigen oder unabhängig davon ein Urteil ausspricht, das der Arbeitnehmer nicht teilt oder diesbezüglich Zweifel hegt, **so ist vorgesehen, dass nach 30 Tagen ab Diagnosestellung des Betriebsarztes eine (kostenlose) Untersuchung bei der zuständigen territorialen Überwachungsbehörde** angefordert werden kann, welche die Diagnose des zuständigen Arztes bestätigen, widerrufen oder abändern kann. Bei einer Fehldiagnose wird die Überwachungsbehörde selbst gegen den zuständigen Arzt vorgehen.



8

Die Vertretung der Arbeitnehmer: der Sicherheitssprecher

Die Anwesenheit des **Sicherheitssprechers** in den Betriebsstätten ist Teil der Rechte der Arbeitnehmer und gehört nicht zu den Pflichten des Arbeitgebers.

Der Sicherheitssprecher wird entweder von den Arbeitnehmern gewählt oder von den betrieblichen Einheitslichen Gewerkschaftsvertretungen (EGV) ernannt.

Ist der Sicherheitssprecher gewählt oder ernannt worden, so ist es Pflicht des Arbeitgebers, diesem den Besuch eines spezifischen Ausbildungskurses (Mindestdauer 32 Stunden) und in den folgenden Jahren eines jährlichen Weiterbildungskurses zu erlauben.

Der Sicherheitssprecher vertritt alle Arbeitnehmer, auch jene, die ihre Tätigkeit nicht in der Arbeitsstätte des Sicherheitssprechers ausüben (so im Falle von mehreren Schulen, die, im Sinne des

Arbeitgebers, einer einzigen schulischen Führungskraft zugeordnet sind).

Deshalb hat er das Recht, alle Arbeitsstätten aufzusuchen und mit allen Arbeitnehmern zu sprechen (Art. 50 GVD 81/2008).

Der Arbeitgeber muss den Namen des gewählten oder ernannten Sicherheitssprechers an das Unfallinstitut INAIL melden und so auch die Abänderung eines vorher gemeldeten anderen Namen.

Zur **Erfüllung seiner Aufgaben verfügt der Sicherheitssprecher über einen Stundenberg**, sei es, dass er die Funktion alleine ausübt, sei es, dass mehrere Sicherheitssprecher eingerichtet wurden; sie alle haben das Recht, dass sie selbstständig den mit dieser Figur verbundenen Aufgaben nachgehen können und dass die dem Arbeitgeber zugewiesenen Pflichten erfüllt werden.

Der Sicherheitssprecher hat das Recht, vom Arbeitgeber (in Zusammenarbeit mit dem Leiter des Sicherheitsdienstes) **befragt und angehört zu werden** und selbständig auf die Befragung zu antworten, auch wenn es mehrere Sicherheitssprecher gibt und unterschiedliche Meinungen herrschen. Deshalb ist jeder Sicherheitssprecher aufgerufen, hinsichtlich der Befragungen, die eigene Position mittels Setzung einer Unterschrift auszudrücken, wobei er die Gründe für den möglichen Widerstreit bzw. fehlenden Konsens angibt.

Es sind **drei Befragungen/Anhörungen vorgesehen:**

- a** bei der Risikobewertung und bei den ausschlaggebenden Phasen zu den im Betrieb vorgesehenen Schutzmaßnahmen (diese bestimmen dann das Dokument zur Risikobewertung);

- b** zur Ermittlung des Beauftragten der Ersthilfe, des Brandschutzes, der Evakuierung der Arbeitsplätze, des Leiters des Arbeitsschutzdienstes und des Betriebsarztes;
- c** zu Gestaltung der Aus- und Fortbildung aller für die Prävention Wirken den (Arbeitnehmer, Vorgesetzte, Beauftragte der Notfalldienste).

Die Anzahl der Sicherheitssprecher muss, sobald die Mindestschwellen (1 bis zu 200, 3 bis zu 100 Beschäftigten) überschritten werden, so bewertet werden (in diesem Fall vom Arbeitgeber), dass die bestmögliche Ausübung der Rolle gesichert ist, bei Berücksichtigung aller mit der Entscheidung verbundenen Lasten (bei Vorhersehung einer höheren Anzahl wie bei Nicht-Vorhersehung, denn es muss in jedem Fall die Beziehung zu allen

beschäftigten Arbeitnehmern gewährleistet werden bei Deckung der Kosten für die möglicherweise anfallenden Ortsveränderungen).

Zu den Rechten des Sicherheitssprechers gehört das wichtige Recht, eine Kopie der Betriebsdokumentation der Risikobewertung zu erhalten sowie das einheitliche Dokument zur Bewertung von Risiken, die sich aus Überschneidungen/Interferenzen ergeben (wenn der Arbeitgeber Vergabeverträge abgeschlossen hat). Solche Verträge werden in der Schule für die Instandhaltung, die Betreibung von Schulmensen, falls vorgesehen, oder für die Reinigung usf. abgeschlossen.

9

Die psychosozialen Risiken und der arbeitsbedingte Stress

Der mit der Arbeit verbundene Stress ist Teil einer umfassendere Kategorie psychosozialer Risiken; ist aber nicht das einzige, denn dazu gehören, als die wichtigsten, nämlich auch das **Mobbing**, das **Burnout**, die **Gewalt** am Arbeitsplatz (die physische, die psychologische, die sexuelle).

Da über lange Zeit all diese Phänomene unter dem einzigen Begriff der psychosozialen Risiken zusammengefasst wurden, entstanden unklare Situationen und im Arbeitsbereich waren die Maßnahmen, durch Verwechslung der Phänomene, deshalb unangemessen. Wenn man aber berücksichtigt, dass **bei der Risikobewertung auch der mit der Arbeit verbundenen Stress** erfasst wird, **so ist es erforderlich, die Unterschiede zwischen diesen Phänomenen herauszuarbeiten.**

Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz (diese umfassen auch die sexuelle

Belästigung) werden konkret, sobald die schädigende Absicht des Täters gegenüber der als „Opfer“ erwählten Person Gestalt annimmt (oder „auftaucht“). Das unterstreicht die Absichtlichkeit und Vorsätzlichkeit der Handlung und deshalb kann nicht behauptet werden, dass diese Verhaltensweisen Gegenstand der Risikobewertung (und infolgedessen eine Pflicht des Arbeitgebers) sein können, wenn wir zusätzlich berücksichtigen, dass die Risikoanalyse ihrem Wesen nach präventiv und kollektiv ausgerichtet ist.

Beim **mit der Arbeit verbundenen, also arbeitsbedingten Stress und Burnout** hingegen können die Störungs- oder Schadensfaktoren **unabhängig von der schädigenden Absicht** bestehen, die ein einzelner Täter gegenüber einem „Opfer“ zum Ausdruck bringt; in diesem Fall ergibt sich die



Verantwortung der teilnehmenden/verwickelten Personen und daraus folgend die mögliche „Schuld“ aus der Tatsache, dass eine bestimmte Schadensbedingung nicht vermieden wurde. **Unterschiedliche Bedingungen** (die Unterschätzung des Problems oder die organisatorische Inkongruenz) **können den mit der Arbeit verbundenen Stress (oder in schwerwiegenderen Situationen, das Burnout) fördern:** im Wesentlichen bezieht man sich auf objektive Bedingungen, die in der Tat bei den Arbeitnehmern Un- oder Missbehagen auslösen und in einigen Fällen die Voraussetzungen schaffen, dass sich spezifische Schadensbedingungen zulasten der Arbeitnehmer einstellen.



Der Arbeitgeber ist im Rahmen der Risikobewertung (die Bewertung des mit der Arbeit verbundenen Stress ist

wesentlicher Teil davon) **verpflichtet diesen Aspekt zu berücksichtigen.** Präventiv muss also der gesamte Kontext oder Arbeitsumfeld auch unter diesem Gesichtspunkt analysiert werden, indem überprüft wird, ob die nützlichen und unterstützenden (allen zugänglichen) Voraussetzungen bestehen, um die Arbeitsaufgaben und Arbeitsrollen angemessen ausführen zu können und dabei auch alle Mittel (technische, organisatorische, relationale) zur Verfügung stehen, die dazu dienen, die Herausbildung von arbeitsbedingten Stress-Situationen (oder in schwerwiegenderen Fällen das Burnout, eine für die Schulwelt typische Pathologie) zu verhindern oder einzuschränken.

Unter **Burnout** wird der steigende **Verlust an Idealismus, Energie und Zielsetzung** verstanden, der von der

betroffenen Person als Ergebnis seiner Arbeitsbedingungen erlebt wird.

Von diesem Syndrom (das, wenn rechtzeitig diagnostiziert, behandelt werden kann) sind besonders jene betroffen, die bei ihrer Tätigkeit ständig und anhaltend emotional exponiert sind (z.B. die Pflege- und Betreuungsarbeit, das Unterrichten, die Sozialbetreuung).

Zu Beginn versucht die betroffene Person, sich zu verteidigen/zu reagieren, indem sie auf zynische, gleichgültige, uninteressierte, entpersönlichte Verhaltensweisen zurückgreift und dabei versucht, die Quelle des Unbehagens zu vernichten; die Person verliert immer mehr die Klarheit darüber, dass die Ursache in den zwischenmenschlichen Beziehungen liegt und – in schweren Fällen – kann das zu völliger Apathie und Frustration führen bis hin zum Todeswunsch.

10

Die Risikobewertung

Die **Risikobewertung** (und das entsprechende Dokument zur Risikobewertung, auch Sicherheitsbericht) **ist der wichtigste und grundlegendste Prozess für die gesamten Präventionsmaßnahmen im Arbeitskontext. Die Verantwortung für die korrekte Risikobewertung und für die Ausarbeitung des Dokuments zur Risikobewertung liegt ausschließlich beim Arbeitgeber** (Art.17 GVD 81/2008), aber was die Richtigkeit der Bewertung der einzelnen Risiken angeht sowie die Ermittlung der angemessenen Schutzmaßnahmen und die Ausarbeitung des Dokuments zur

Risikobewertung (im Besonderen des Entwurfs desselben), so wird dem Leiter des Arbeitsschutzdienstes – laut einer mittlerweile gefestigten Ausrichtung der Rechtsprechung – eine immer größere strafrechtliche Verantwortung zugeteilt. Aufgrund der Merkmale, die den Arbeitgeber von allen anderen Figuren der betrieblichen Prävention (die Entscheidungs- und Ausgabebefugnis) unterscheiden, ist er für das, was im Dokument zur Risikobewertung angeführt oder ausgelassen wurde, verantwortlich: ihm obliegen nämlich die Maßnahmen zum Schutz vor Risiken im Arbeitskontext. **Es können dem Arbeitgeber aber keine Tatsachen oder Bedingungen angelastet werden, wenn infolge einer unangemessenen Risikobewertung durch den Leiter des Arbeitsschutzdienstes, dem er sich als fachberuflichen Experten zu diesem Zweck anvertraut hatte, diese ihm nicht bekannt sind. Anders liegt der Fall, wenn der Arbeitgeber selbst die Vorschläge des Leiters des Arbeitsschutzdienstes, der ja über keine Entscheidungs- und Ausgabebefugnis verfügt, nicht umsetzt.**

Die mit den Jahren erworbenen Erfahrung hat gezeigt, dass eine Risikobewertung, die losgetrennt von einer Bewertung jener Faktoren durchgeführt wird, die sich auf die tätige, die Aufgabe ausführende Person beziehen, zu einer unvollständigen Analyse führt und deshalb keine gezielte und angemessene Vorbeugung und Schutz gewährleistet. **Aus diesem Grund wurde verpflichtend eine Form der Risikobewertung eingeführt, bei der auch transversale Faktoren berücksichtigt werden**, so: das Alter, die Geschlechterunterschiede, der mit der Arbeit verbundene Stress, die Art des Betriebs und die Herkunft aus anderen Ländern.

- **Das Alter:** der Einfluss des Alters auf die Risikobewertung ist bedeutsam, nicht nur bezogen auf die jungen Arbeitnehmer, sondern – noch stärker – auf die Arbeitnehmer über 50, eine Altersschwelle, wo ein gewichtiger Wandel im psychophysischen Gleichgewicht stattfindet und die Person einem höheren Risiko ausgesetzt ist (bei den Frauen wird diese Schwelle oft beim Überschreiten der



45 Jahre angesetzt). Angesichts der Verlängerung der Lebensarbeitszeit gewinnt das Alter eine noch größere Bedeutung bei der Risikobewertung, wenn angemessene Schutzmaßnahmen getroffen werden sollen. Beim Gesundheitsschutz und der Arbeitssicherheit werden in Zukunft die organisatorischen Probleme eine zentrale Bedeutung einnehmen, wenn es darum geht, die Folgen der Alterung und weiter, die steigende Untauglichkeit, mit den bestehenden Sicherheitsanforderungen zu vereinbaren.

- **Das Geschlecht:** der Einfluss des Geschlechts ist bei der Risikobewertung sehr bedeutend, da die Folgen sehr unterschiedlich sein können, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer ein und demselben Risiko ausgesetzt sind. Vielfältig sind nämlich die Probleme, die eines der beiden Geschlechter betreffen können ohne das andere zu berühren (siehe z.B. die Osteoporose bei den Frauen und das Risiko eines Prostata Tumors bei den Männern).
- **Der arbeitsbedingte bezogene Stress:**

ausgehend von der Arbeitsorganisation wurde der mit der Arbeit verbundene Stress als so ausschlaggebend betrachtet, dass dafür die Durchführung einer eigenen Bewertung mit spezifischen Verfahren und Kriterien vorgesehen wurde (siehe Seite 24 – 25).

- **Die Herkunft aus anderen Ländern:** der Einfluss der Herkunft aus anderen Ländern bei der Risikobewertung hat im Laufe der letzten Jahre an Bedeutung gewonnen; es geht nicht mehr nur darum, die Information und die Ausbildung in den Sprachen der Herkunftsländer zugänglich zu machen; es geht auch um eine angemessenen Gesundheitsüberwachung, um die Mensa (wo vorhanden) mit dem Angebot unterschiedlicher Speisen, um die Gestaltung der Arbeitsschichten mit Beachtung der jeweiligen religiösen Kalender.
- **Die Form des Arbeitsvertrags:** der Einfluss dieses Faktors ist mit der Zunahme und der Verbreitung dieser unterschiedlichen Vertragsformen gewachsen.

Die Risikobewertung muss notwendigerweise bei der Arbeitsorganisation

ansetzen. Deshalb kann es keine gleichen Risikobewertungen geben, denn auch bei Gleichheit der Arbeitsbereiche und der Risiken weist doch jeder Arbeitskontext eine unterschiedliche Organisation auf.

Bei der Risikobewertung in der Schule müssen die besonderen Probleme, die diese Tätigkeit kennzeichnen, berücksichtigt werden.

Infolgedessen müssen **bei der Bewertung und dem entsprechenden Maßnahmenplan zur Prävention (Schutzmaßnahmen) all jene Situationen berücksichtigt werden, die zu einer Risikoexposition führen können**, wobei nicht nur die im Gebäude oder bei der Ausübung der Haupttätigkeiten bestehenden Gefährdungen zu berücksichtigen sind, sondern auch jene Tätigkeiten, welche die Besonderheit der Schultätigkeit ausmachen und diese von allen anderen Arbeitskontexten unterscheiden (siehe z.B. die Pausen, die Schulausflüge, die Zeiten und Räume außerhalb des Unterrichts, die Verwaltung der Medikamente für Schüler, die an spezifischen Krankheiten leiden, usw.).





Zweiter
Teil

**Der Schutz der
unterschiedlichen Elemente
des schulischen Arbeitstages:
Fragen und Antworten**

In den letzten Jahren wurden wir wiederholt aufgefordert, als Gewerkschaftsorganisation auf Fragen zur Gesundheit und Sicherheit in der Schule einzugehen.

In den folgenden Übersichten haben wir **die wichtigsten und/oder häufigsten Fragen** gesammelt, zusammengefasst und anhand der nachstehenden Aspekte und Bereiche, welche die schulische Tätigkeit besonders kennzeichnen, geordnet:

- ❶ Zugang zum und Ausgang aus dem Schulgebäude der Schüler;
- ❷ die Tätigkeiten innerhalb des Schulgebäudes;
- ❸ die außerschulischen Tätigkeiten (Ausflüge, Besuche, Reisen, usw.);
- ❹ Information und Ausbildung;
- ❺ transversale Risikofaktoren;
- ❻ Betriebspraktikum.

Bei der Beantwortung der Fragestellungen beziehen wir uns nicht auf besondere und zwingende normative Bestimmungen auf

Staats- oder Landesebene, sondern versuchen hingegen – ausgehend von einer Einordnung der Probleme und Fragen in den Gesamtzusammenhang – die Lösungsvorschläge und/oder Vorgangsweisen darzulegen, welche den jeweiligen Situationen am besten entsprechen. Dabei sind wir uns bewusst, dass es keine “allgemeingültigen” Antworten gibt, da jede konkrete Situation innerhalb der jeweils gegebenen Umstände und Umfeldler zu betrachten ist.

Somit ist also davon auszugehen, dass das Hauptziel der folgenden Übersichten nicht darin besteht, bindende und endgültige Antworten auf die gestellten Fragen zu geben, sondern vor allem darin, den in der Schule tätigen Personen ein Höchstmaß von Bewusstsein und Klarheit zu den Risiken, Verantwortlichkeiten und Verfahrensweisen zu vermitteln.

Das grundlegende Dokument, das immer im Auge behalten werden muss, ist das Dokument zur Risikobewertung (DRB), in dem auch die Bestimmungen der Schulordnung

(siehe Seite 27) aufgezeigt/behandelt/bewertet werden müssen. Die Erstellung eines guten DRB durch die damit Beauftragten ist eine wesentliche Voraussetzung für eine wirksame Risikovorbeugung. Das Wissen um dessen Inhalte muss allen Beteiligten bestmöglich vermittelt werden.

Bei der Organisation der schulischen, wie auch der außerschulischen Tätigkeiten, ist den Aspekten der Gesundheit und Sicherheit immer die nötige Aufmerksamkeit zu schenken.

Weiters müssen sowohl den Schülern wie auch den Eltern immer klare, genaue und detaillierte Informationen zu den geplanten Initiativen und den im schulischen Bereich vorgesehenen Verfahrensweisen zu geben.

Schließlich müssen **die einzelnen Verantwortungsbereiche immer klar umschrieben** sein, ohne davon auszugehen, dass sich Verantwortlichkeiten automatisch nur auf die Figur des Schulleiters (in seiner Rolle als Arbeitgeber) konzentrieren, sondern sich hingegen auch auf die anderen Figuren des Präventionsmodells verteilen: die Arbeitnehmer, Vorgesetzten und Leiter.



Vor Beginn und am Ende des Unterrichts (Eintritt in das und Verlassen des Schulgebäudes seitens der Schüler)

- **Ab welchem Zeitpunkt sind die Lehrer bei Unterrichtsbeginn für die Schüler verantwortlich? Wann endet die Verantwortung nach dem Unterricht?**
- **Fallen auch die Räume rund um das Schulgebäude in die Verantwortlichkeit der Lehrer?**
- **Wie ist der Aufsichtsdienst bei Anwesenheit von Fahrschülern zu organisieren?**

Ausgehend davon, dass die **Aufsichtspflicht für den gesamten Zeitraum** gilt, in dem der Schüler der Schule anvertraut ist, beginnend mit dem Eintreten in den Zuständigkeitsbereich der Schule (der festzulegen ist: z.B. Schulhof, Vorraum...) bis zum Verlassen desselben (der auch die Zeit der Heimfahrt beinhalten kann, sofern die Schule selbst einen Transportdienst organisiert); der Zeitraum überschreitet also die Zeit der reinen Unterrichtsstunden, vor allem wenn der Eintritt vor Beginn der Unterrichtsstunden oder der Verbleib für eine bestimmte Dauer nach Unterrichtsende vorgesehen ist: **die Aufsichts- und Überwachungspflicht der Lehrer** (die als den Vorgesetzten gleichgestellt anzusehen sind – siehe Seite 18) **besteht während des gesamten**

Zeitraumes der schulischen Tätigkeit (z.B. Eintritt und Verlassen der Schule, Pausen, Stundenwechsel, Klassenwechsel...)

In diesem Zusammenhang ist es also **grundlegend, dass eine klare Organisation und Regelung der einzelnen Momente der schulischen Tätigkeit sowie der entsprechenden Aufgaben der einzelnen Lehrkräfte vorliegt.**

Die Regeln der **Schulautonomie** erlauben den einzelnen Schulen völlige Freiheit bei der Gestaltung der Organisation und somit der verschiedenen Aufgabenzuweisungen. Diese Organisationsregeln sind somit im DRB seitens des Schulleiters in Zusammenarbeit mit dem Leiter

des Arbeitsschutzdienstes (LDAS) nach Befragung der Sicherheitssprecher (siehe Seiten 23 und 26) einzutragen.

Es ist vorgesehen, dass die Lehrkraft vor Beginn der Unterrichtsstunden in der Schule zu sein hat, um den Schülern beim Eintritt seiner/ihrer Schüler zu helfen, und dass sie bis Unterrichtsende in der Schule zu verbleiben hat, um die Schüler beim Ausgang aus der Schule zu begleiten (diese Bestimmung kann allerdings das Alter und die Reife der Schüler in Betracht ziehen).

Rechtssprechung:
Cassazione Penale, Sez. 4, n.20051/2016;
Cass. Civile sez.1, n.3074/1999;
Cass. Civile sez. III n.1623/1994;



Tätigkeiten innerhalb des Schulgebäudes/Schulgeländes

- Kann einem (minder- oder volljährigen) Schüler das Verlassen des Klassenraumes erlaubt werden?
- Und wenn er (in der Zwischenzeit) das Schulgebäude verlässt?
- Kann die Klassengruppe in Untergruppen aufgeteilt werden, um sie an verschiedenen Orten und/oder nach besonderen didaktischen Methoden arbeiten zu lassen?
- Wie werden die Ruhepausen und die Stunden- und Klassenwechsel organisiert?
- Gibt es für die Zeit des Stundenwechsels eine Mindestanzahl von Begleitpersonen anhand der Anzahl der anwesenden Schüler?
- Wann endet die Aufsicht in der vorhergehenden Klasse und wann beginnt sie in der folgenden Klasse?
- Ist der Lehrer verantwortlich für die Organisation der Klassen, der Laboratorien, der Turnhalle, und somit für die sich daraus ergebenden Risiken?
- Ist die Verabreichung von Medikamenten an Schüler, die sie brauchen, obligatorisch?

Die in den Fragen angesprochenen Situationen fallen alle in den Verantwortungsbereich der Lehrkraft für die anvertrauten Schüler und entsprechen somit dem Verhältnis zwischen einem Vorgesetzten und den Arbeitnehmern, für die er "die Anwendung der erhaltenen Anweisungen mit Kontrolle der korrekten Durchführung derselben sicherstellen muss" (siehe Seite 19). Davon ausgehend, versuchen wir einige spezifische Hinweise zu geben.

Die Organisation der Unterrichtsräume (Klassenräume, Turnhallen, Laboratorien, usw.) und der "Absicherung" steht dem Schulleiter zu. Es verbleibt allerdings immer die **Pflicht zur Signalisierung allfälliger Gefahren für alle** in der Schule Tätigen und eben auch für die Schüler.

Die besonderen Organisationsweisen zur Didaktik werden mit Beschluss der Kollegialorgane oder in den individuellen

Arbeitsplänen der Lehrkräfte festgelegt; zur Frage der Aufsicht während der Lehrtätigkeit gelten die schon angeführten allgemeinen Hinweise.

Der Stundenwechsel und, somit, die Übergabe der Schüler einer Klasse von einem Lehrer zum anderen, wie auch die Verspätung/Abwesenheit der Lehrkraft, welche die Schüler zu übernehmen hat, erlaubt der Lehrkraft, die ihre

Unterrichtsstunde beendet hat, noch nicht das Verlassen der Klasse (wobei immer auch die unterschiedlichen Faktoren zu berücksichtigen sind, wie das Alter, die Reife, die Vertrauenswürdigkeit der Schüler, die Anwesenheit von SchülerInnen mit Behinderung, die in den Räumlichkeiten gegebenen Risiken). Gerade um Situationen der Handlungsunfähigkeit zwischen Lehrkräften unterschiedlicher Klassen zu vermeiden, **muss die Regelung solcher Ereignisse präventiv innerhalb der Schule festgelegt werden und dann auch im DRB aufscheinen**. Die gleiche Bewertung ist auch für die Organisation der Pausenzeiten (auch außerhalb des Schulgebäudes) vorzunehmen, wobei eine "angemessene Anzahl" von Lehrkräften mit Aufsichtspflicht festzulegen ist.

Wenn die Lehrkraft nicht verpflichtet ist, ihre Arbeitszeit über die vorgesehene Zeit hinaus zu verlängern, muss sie, zum Schutz des/der SchülersIn und sofern

keine Möglichkeit der Aufsichtsübergabe an andere Lehrkräfte besteht, so lange anwesend bleiben, bis der Verwaltung die Lage zur Kenntnis gebracht worden ist (sofern nicht schon von spezifischen Anweisungen des Schulleiters geregelt). Für den Lehrer gilt de facto eine Verantwortlichkeit (Art.2048 ZGB), die nur erlischt, wenn nachgewiesen ist, dass alle Möglichkeiten der Schülersaufsicht korrekt genutzt worden sind.

Auch wenn die Lehrkraft die Klasse zeitweilig verlässt, muss sie prüfen, ob die Voraussetzungen dafür gegeben sind, sodass sie, sollte ein Unfall geschehen, nachweisen kann, dass das Ereignis unvorhersehbar, unvermeidbar, abnormal (sehr schwer nachzuweisen) war, um nicht wegen Verletzung der Aufsichtspflicht zur Verantwortung gezogen zu werden. Andernfalls muss sie sich von einer anderen gleichwertigen Person (der die Funktionen des Vorgesetzten

übertragen werden, sofern sie nicht schon gegeben sind) ersetzen lassen, welche die entsprechende Aufsichtsverantwortung übernehmen wird.

Die Verabreichung von Medikamenten an SchülerInnen, die sie brauchen, wie auch die Verwendung lebensrettender Vorrichtungen/Mittel wie z.B. von Defibrillatoren, erfolgt völlig freiwillig.

Rechtsprechung:

Cass. Penale, Sez. fer., n. 30618/2006



Schulausflüge

- Welche Verantwortungen obliegen wem während der Reisen bei Schulausflügen?
- Während welcher Zeiträume (z.B. Tag/Nacht) sind die Begleitlehrer im Verlauf ihrer außerschulischen und schulbegleitenden Tätigkeiten für die ihnen anvertrauten SchülerInnen verantwortlich, und während welcher Zeiträume gelten sie als “außer Dienst”/”in Ruhezeit”?
- Kann den SchülerInnen während einer Reise für einen festgelegten Zeitraum freier Ausgang gewährt werden?
- Enthebt eine Erklärung der Eltern die Lehrkräfte der Verantwortung für das Geschehen in diesen Zeiträumen?
- Ändern sich die Verantwortlichkeiten der Lehrer bei Anwesenheit von volljährigen SchülerInnen?
- Gibt es bei Lehrausflügen eine Mindestanzahl von Begleitlehrkräften anhand der Anzahl der anwesenden SchülerInnen?

Seitens der Schulführungskräfte (in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber – siehe Seite 16) muss – bei Reisen von einer oder mehreren Klassen der eigenen Betriebseinheit (siehe Seite 17) – **sowohl während der Organisationsphase für Ausbildungsreisen und außerschulische Besuche** wie auch während der Reise selbst, der Auswahl der zu beauftragenden Transportbetriebe Aufmerksamkeit geschenkt werden, wobei die Eignung und das Verhalten des Fahrers, die Eignung des Fahrzeugs und die anderen ausdrücklich vorgesehenen Sicherheitsmaßnahmen zu prüfen sind.

Die Kriterien bei der Auswahl eines Transportdienstes dürfen nicht nur die Kosten (kostengünstigstes Angebot) **betreffen**, sondern müssen vor allem die Sicherheitsgarantien berücksichtigen.

Die Unternehmen, denen die Abwicklung des Transportdienstes angeboten wird, müssen anhand entsprechender Unterlagen und gegebenenfalls eigenverantwortlicher Erklärungen nachweisen, daß sie über die Ermächtigung zur Tätigkeitsausübung verfügen, die Bestimmungen zur Gesundheit und Sicherheit am

Arbeitsplatz einhalten, das DRB erstellt haben, zur Berufsausübung (AEP) ermächtigt und in das gesamtstaatliche elektronische Register REN eingetragen sind, sowie Fahrer mit den vorgeschriebenen Befähigungsnachweisen und geeignete Fahrzeuge einsetzen.

Die Unternehmen müssen weiters dem Schulleiter nachweisen, dass **das Fahrzeug regelrecht mit dem Instrument zur Kontrolle der Fahr- und Ruhezeiten des Fahrers** (Fahrtschreiber) **ausgestattet** ist, mit Versicherungspolizze RCA abgedeckt ist, daß der

Fahrer über den Führerschein Kategorie D, die Fahrerqualifikationkarte (CQC) für Personentransport und ein Lohnarbeitsverhältnis verfügt, bzw. ein Inhaber, Gesellschafter oder Mitarbeiter des Unternehmens selbst ist, das den Beitragspflichten für den laufenden Zeitraum nachkommt (DURC).

Die mit der Schülerbegleitung beauftragten Lehrkräfte müssen während der Reise beachten, dass der Fahrer keine Drogen, Psychopharmaka oder alkoholische Getränke, auch nicht in geringen Mengen (während der Mahlzeiten) konsumiert. Während der Fahrt darf der Fahrer keine Telefone oder Kopfhörer verwenden, ausgenommen Freisprechgeräte oder solche, die mit Ohrhörern ausgestattet sind.

Weiters muss die Fahrgeschwindigkeit beachtet werden, die immer den Gegebenheiten der Straße, des Verkehrs sowie den Verkehrszeichen und Grenzwerten des Fahrzeugs zu entsprechen hat: 80 km außerhalb von Wohngebieten und 100 km auf der Autobahn.

Wenn der Autobus mit Sicherheitsgürteln ausgestattet ist, müssen diese von den Passagieren verwendet werden, wobei die Lehrkräfte diese Pflicht den Passagieren mitteilen müssen (auch über Plakate oder audiovisuelle Hilfsmittel). Wenn die Sicherheitsgürtel nicht genutzt werden, sind an Bord des Fahrzeugs der Fahrer und die Lehrkräfte verantwortlich. (Siehe dazu die Mitteilung Nr. 674 vom 3.2.2016 des MUIR – Vademecum und Ministerialrundschreiben 14.10.1992, Nr. 291) Angesichts der didaktischen Bedeutung der Schulreisen **darf man den teilnehmenden SchülernInnen keinesfalls, auch nicht teilweise, erlauben, von der Teilnahme an den Tätigkeiten und Initiativen des Reiseprogramms befreit zu werden**, was die die didaktischen Zielsetzungen zu den kognitiv-kulturellen und Beziehungs-Kompetenzen der Schüler zunichtemachen würde.

Auch eine allfällige Erklärung der Eltern zur Befreiung der Lehrer von Verantwortung enthebt die Lehrkräfte keineswegs ihrer

Aufsichtspflicht. Dies gilt auch für die Begleitung von volljährigen Schülern. Es gibt darüber hinaus keine Zeiträume des Tages/der Nacht oder besondere Situationen, in denen die Lehrkraft nicht verantwortlich wäre (auch im Fall der Abwesenheit).

Die „ideale“ Anzahl der Begleitpersonen **wird von den Bestimmungen nach dem Prinzip „der angemessenen Anzahl“ festgelegt** und muss daher von Fall zu Fall, mit Vermerk der Durchführungsbeschlüsse zu den außerschulischen Initiativen, anhand von Variablen wie Alter, Reife, Ort, usw. bestimmt werden.

Im Fall der Teilnahme von **SchülernInnen mit Behinderung** müssen Begleitung und Aufsicht unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse dieser SchülerInnen festgelegt werden, wobei eventuell eine größere Anzahl von Begleitpersonen vorgesehen werden kann.

Rechtsprechung:

Cass. Civile sez. III n.1769/2012



Information und Ausbildung

- In welchem Ausmaß muss ich zu Gesundheit und Sicherheit ausgebildet werden?
- Welche Rechte und Pflichten habe ich im Zusammenhang mit der Sicherheits-Ausbildung?
- Kann ich verpflichtet werden, Kurse zu Ersthilfe, Räumungsplänen, usw. zu besuchen?
- Kann mich der Leiter zum Besuch eines Kurses zur Nutzung des Defibrillators verpflichten?

Information und Ausbildung sind zwei Tätigkeiten, die unter die Pflichten des Arbeitgebers (in der Schule also des Schulleiters) fallen. Bezüglich der Ausbildung bestimmt das GGD 81/08 s.m. besondere Obliegenheiten, die dann inhaltlich mit spezifischen Abkommen zwischen Staat und Regionen (auch in den autonomen Provinzen Trient und Bozen anzuwenden) geregelt wurden:

- zur Ausbildung der **ArbeitnehmerInnen, der Vorgesetzten und der LeiterInnen:** datiert 21.12.2011 (ex Art.37) und 7.7.2016;
- zur Ausbildung der **Schulführungskräfte, welche die Rolle des LDAS übernehmen möchten:** datiert 21.12.2011 (ex Art.34).

Die Dauer der Bildungswege, für die ArbeitnehmerInnen, Vorgesetzten und LeiterInnen sowie die SchulleiterInnen, welche die Rolle

des LDAS zu übernehmen gedenken, ändert sich mit der Risikoeinstufung der Arbeitsumgebung. **Die Schule wird insgesamt, mit der Benennung “Ausbildung”, dem “Durchschnittlichen Risiko” zugeordnet.**

Es muss allerdings auf die Abkommen Staat-Regionen von 2011 (ex Art.34 und 37) verwiesen werden, die festlegen, dass im Rahmen einer Arbeitsumgebung, die einer bestimmten Risikoebene zugeordnet wird, sofern einige ArbeitnehmerInnen dem Risiko der Zuordnungsebene nicht ausgesetzt sind, anhand der Risikobewertung, Bildungskurse der Ebene über oder unter der Zuordnungsebene besuchen können⁽¹⁾. Somit können, ausgehend von der Zuordnung der Schule zur Ebene “Durchschnittliches Risiko”, einige ArbeitnehmerInnen (anhand der Risikoeinschätzung

für deren Arbeitsaufgaben) Kurse besuchen, deren Inhalte und Dauer für “Hohes Risiko” oder “Geringes Risiko” vorgesehen sind. Die Ausführung der Tätigkeiten, deren Risiko anders als in den Abkommen für den Bereich vorgesehen eingeschätzt wird, darf auch nicht nur gelegentlich erfolgen.

Zum Thema Ausbildung gilt auch: die Kurse für die Beauftragten (siehe Seite 15) **der Ersthilfe, Räumung/Rettung und Brand sind nach der Ernennung seitens der Schulführungskraft obligatorisch.** Von diesen Kursen, und somit von einer möglichen diesbezüglichen Beauftragung, kann nur das Personal befreit werden, das mit der Vorlage entsprechender ärztlicher Zeugnisse die Nicht-Eignung für eine der beiden Funktionen (Ersthilfe und Räumung-Rettung/Brand) nachweist.

Einstufung der Risikoebene und Ausbildungspflichten für das Schulpersonal

Risiko	Schule (anhand einer allgemeinen Bewertung wurden die Schulen nach Risikoebene eingeteilt)	Arbeitnehmerin	Ausbildung		Ausbildungsvorgesetzte	Fortbildung	Ausbildung Arbeitgeber, welche die Rolle des LDAS übernehmen		
			allgemein	spezifisch					
GERING ⁽¹⁾	Kindergärten	Lehrkräfte	4 h	4 h	8 h	6 h	16 h		
	Grundschulen	Verwaltungspersonal							
	Oberschulen Berufschulen	KlassenlehrerInnen Verwaltungspersonal							
DURCHSCHNITT	Kindergärten	Integrationsmitarbeiter	4 h	8 h					
	Grundschulen	Integrationsmitarbeiter							
		Hilfspersonal							
Oberschulen Berufschulen	Labor-Lehrer (theoretisch und technischpraktisch) IntegrationsmitarbeiterInnen Labor-Techniker Turn-lehrerInnen Arbeitnehmern gleichgestellte SchülerInnen Hilfspersonal								
HOCH ⁽¹⁾	Oberschulen	Technisch-praktische Lehrkräfte	4 h	12 h			8 h	6 h	48 h
	Berufschulen	Arbeitnehmern gleichgestellte Schüler							



Transversale Risikofaktoren

- **Die Arbeit belastet, stresst mich. Ist es ein arbeitsbezogener Stress?**
- **Ich fühle mich müde, erschöpft und unter Druck gesetzt: bin ich irgendwie ausgebrannt?**
- **Ich habe ständig Auseinandersetzungen und Streitigkeiten mit den KollegenInnen.
Das Klima ist angespannt und ich fühle mich angegriffen: kann es Mobbing sein?**

Der individuelle Stress (dieser kann positive Aspekte aufweisen, Eustress eben oder negative, also Distress sein) darf nicht mit dem arbeitsbezogenen Stress verwechselt werden (dieser ist immer negativ).

Die Bewertung des arbeitsbezogenen Stress muss im Dokument der Risikobewertung, also im Sicherheitsbericht aufgenommen werden, da dieser sich auf Umfeldbedingungen bezieht, die beseitigt oder auf ein Mindestmaß verringert werden müssen, damit in den Arbeitsstätten der Schutz der Person gewährleistet sein kann.

Die Bewertung des arbeitsbezogenen Stress erfolgt auf der Grundlage von Indikatoren, die sich auf die Arbeitstätigkeiten beziehen wie aus der nachstehende Tabelle ersichtlich ist.

Unter Burnout versteht man – wie auf Seite 25 erläutert – **den wachsenden Verlust des Idealismus, der Energie und der Ziele, den die betroffene Person als Auswirkung ihrer Arbeitsbedingungen erlebt.** Dabei handelt es sich um ein typisches Syndrom, das sich als Folge einer von ständiger emotionaler Aussetzung bestimmter Arbeitssituation entwickelt und von ärztlichem Fachpersonal diagnostiziert werden muss.

Sich müde und unter Druck gesetzt fühlen bedeutet für sich allein noch nicht, dass man in einem Burnout steckt. Jedes Symptom eines überhöhten Energieverlustes muss, gerade in Betrachtung der Anhebung des Arbeitsalters, angemessen berücksichtigt werden. Um in einem bestimmten Sachverhalt **eine Mobbingssituation** festzustellen – wie auf Seite 27 erläutert – **muss sich eine**

Schädigungsabsicht abzeichnen (das Opfer „vernichten“), wodurch die betroffene Person (Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin) gezwungen werden soll, ihre Arbeitsbereitschaft aufzugeben oder die Arbeitsfähigkeit zu verlieren. Eine Mobbingssituation stellt sich also dann ein, wenn jemand (unabhängig davon, ob es sich um einen Vorgesetzten, einen Unterstellten oder Gleichgestellten handelt) willentlich und absichtlich eine andere Person schikaniert. Wenn diese Bedingungen fehlen, kann man nicht von Mobbing sprechen. Sollte an einer Schule seitens mehrerer Personen **ein angespanntes und Stress schaffendes Klima** festgestellt werden – oder eines der in der Tabelle angeführten „Warnerignisse“ eintreten – so ist es erforderlich eine Bewertung des arbeitsbezogenen Stress vorzunehmen, um die Riskobedingungen zu vermindern.

Bewertung des arbeitsbedingten Stress aufgrund objektiver Indikatoren

Warnereignisse

- eine hohe Anzahl von Unfällen oder Berufskrankheiten;
- eine hohe Abwesenheitszahlen (bzw. Anwesenheitszahlen)
- eine starke Rotation des Personals;
- häufige interpersonale Konflikte;
- eine hohe Anzahl von Disziplinarverfahren und Strafandrohungen;
- häufige Beanstandungen seitens des Personals bezogen auf die Arbeitstätigkeiten und/oder auf die Rollenverteilung innerhalb der Organisation – auch über Sicherheitsbeauftragten des Betriebs oder des Gebiets;
- häufige von der/dem ArbeitnehmerIn verlangte ärztliche Untersuchungen bezogen auf die Berufsrisiken oder auf die Eignung für die Arbeitsaufgaben.

Inhaltsindikatoren

- gefährliche oder beschwerliche Arbeits- und Umweltbedingungen;
- Schichtarbeit, starre, unregelmäßige oder zu lange oder die sozialen Rhythmen störende bzw. verändernde Arbeitszeiten;
- Arbeiten, die mit wiederholten Verlegung der Tätigkeiten außerhalb des Betriebs oder der Produktionsstätte verbunden sind;
- eintönige, sich wiederholende Tätigkeiten oder solche, die mit bindenden Produktionszyklen zusammenhängen;
- Tätigkeiten, die von Kundenbeziehungen gekennzeichnet sind;
- Tätigkeiten, die häufig Umgang mit Schmerz und Tod erfordern.

Kontextindikatoren

- der Grad der Autonomie;
- die Übereinstimmung zwischen den von den Arbeitnehmern/innen besessenen Kompetenzen und den fachberuflichen Anforderungen;
- eine fehlende Festlegung der Arbeitsziele
- Situationen, die sich aus der innerhalb der Organisation eingenommenen Rolle herleiten lassen, wie Mehrdeutigkeit der Rolle und Rollenkonflikte, Verantwortung anderer Personen;
- Unsicherheit bezüglich eingeforderten Leistungen, der Beschäftigungsmöglichkeiten oder der möglichen Veränderungen.

Warnereignisse an der Schule*

- Klassen mit einer Nutzfläche von weniger als 1,8 m² pro Schüler
- Häufige Entsendung zur Kommission laut Gesetz 300/70 aufgrund von Abwesenheit wegen Krankheit oder aufgrund des Verhaltens
- Häufung von Abwesenheiten wegen Krankheit oder Arbeitsunfällen
- Häufung von Anträgen um Versetzung
- Klassen mit mehr als 27 Schülern
- Beschwerden vonseiten der Klassen und/oder Eltern
- Häufung von internen Disziplinarverfahren
- Meldungen an die Schulführungskraft, an den Verwaltungsdirektor, den Sicherheitsbeauftragten, den Betriebsarzt
- Klassen mit Schülern mit Beschreibung, aber ohne Integrationslehrperson

Inhaltsfaktoren an der Schule*

(Arbeitsumfeld)

- Ist das Mikroklima (Temperatur und Luftfeuchtigkeit) in den Klassenräumen und anderen Arbeitsbereichen angemessen?
- Sind die Lichtverhältnisse (natürliches oder künstliches Licht) den zu erledigenden Aufgaben angepasst?
- Haben Töne und Geräusche in den Klassenräumen und in den anderen Unterrichtsräumen einen unangenehmen Nachhall?
- Ist während des Unterrichts der Lärmpegel so hoch, dass die Lehrperson gezwungen ist lauter zu sprechen, damit man sie hört?
- Sind die Klassenräume und das restliche Arbeitsumfeld sauber, herrscht Ordnung?

(Lehrpersonen)

- Werden die Kriterien für die Bewertung des Lernerfolgs der Schüler von den Teams konsequent angewandt?
- Sind die Erziehungsgrundsätze in den Teams allgemein anerkannt?
- Erkennt die Schulführungskraft die erzieherische Rolle der Lehrpersonen an und unterstützt sie darin?
- Gibt es innerhalb der Teams Unterstützung, was die Erziehung und den Unterricht von schwierigen Schülern betrifft?
- Gelten für die Bildung der Klassen Kriterien, die allgemein anerkannt sind?
- Sind innerhalb bzw. außerhalb des Unterrichts Maßnahmen vorgesehen, um die Kenntnis der Unterrichtssprache von ausländischen Schülern zu verbessern?
- Unterstützt die Schulführungskraft die Fortbildungsmöglichkeiten der Lehrpersonen?

Kontextfaktoren an der Schule*

- Wird die Schulordnung vom gesamten Schulpersonal eingehalten?
- Werden die Kriterien für die Zuteilung der Lehrpersonen an die Klassen von allen geteilt und eingehalten?
- Sind die Vorgaben und Anweisungen für die Erfüllung der eigenen Aufgaben nachvollziehbar, schlüssig und klar?
- Werden die Ziele und Prioritäten der Arbeit von allen geteilt?
- Hört die Schulführungskraft auf das Personal und berücksichtigt dessen Standpunkt?

* Anerkannte Methode zur Bewertung von arbeitsbedingtem Stress an der Schule (USR Basilicata)

Betriebspraktikum (Orientierungs- und Berufspraktikum; duale Bildungswege Schule/Arbeit)

- Wie steht es um die Prävention und Sicherheit der SchülerInnen, die ein Betriebspraktikum machen?
- Welche spezifischen Ausbildungsverpflichtungen obliegen der Schule?
- Sind die SchülerInnen unfallversichert?

Wenn SchülerInnen zwecks zeitweiliger Lernphasen in einem Arbeitsumfeld aufgenommen werden, stellt das kein Arbeitsverhältnis dar. **SchülerInnen, die außerhalb der Schulinstitution ein Betriebspraktikum** (duale Bildungswege Schule/Arbeit; Landesgesetz 14/2016) machen sind nur **hinsichtlich der Auswirkungen des Einheitstext zum Arbeitsschutz** (gesetzesvertretende Dekret vom 9. April 2008, Nr. 81 koordiniert mit den ergänzenden Bestimmungen des gesetzesvertretenden Dekrets vom 3. August 2009, Nr. 106) **den ArbeitnehmernInnen gleichgestellt** und sind folglich Zielgruppe der dort vorgesehenen Verpflichtungen, trotz der rein didaktischen und bildungsmäßigen Zielsetzungen.

Die Verpflichtungen zu Information und Ausbildung werden aufgrund der einschlägigen Gesetzesbestimmungen zwischen Schule und Betrieb aufgeteilt.

Die Betriebe müssen die Information und Ausbildung zu den allgemeinen und spezifischen Risiken erbringen und vornehmen, die mit den Arbeitsaufgaben verbunden sind, mit denen die SchülerInnen betraut werden sowie diese über die Schutz- und Rettungsmaßnahmen aufklären.

Der Betrieb muss den SchülerInnen die persönlichen **Schutzausrüstungen** nicht nur aufgrund der bestehenden Risiken, sondern auch unter Berücksichtigung der Ergonomie bereit stellen.

Die Risikobewertung für die Praktikums-SchülerInnen muss vom Arbeitgeber des aufnehmenden Betriebs vorgenommen werden und ist wesentlicher Bestandteil des Dokuments der Risikobewertung, des Sicherheitsberichts. Der Schule müssen alle Informationen zu Risiken, Präventionsmaßnahmen usw. weitergeleitet werden, die aus diesem Sicherheitsbericht hergeleitet werden können.

Die SchülerInnen, die ein Betriebspraktikum machen genießen den **Versicherungsschutz des Unfallinstituts INAIL** laut den Artikeln 1 und 4 des DPR Nr. 1124/1965.





Anhang



Anhang

An dieser Stelle werden jene Normen angeführt, welche in den Kapiteln im ersten Teil dieses Handbuchs genannt werden. Sie wurden aus der Übersetzung der Abteilung Arbeit der Autonomen Provinz Bozen entnommen.

G.v.D. 9. April 2008, Nr. 81

Durchführung des Artikels 1 des Gesetzes vom 3. August 2007, Nr. 123, in Sachen Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz.

Artikel 17:

Nichtdelegierbare Pflichten des Arbeitgebers

1 Der Arbeitgeber darf folgende Tätigkeiten nicht delegieren:

- a) Risikobewertung mit entsprechender Ausarbeitung des Dokuments gemäß Artikel 28; NDR
- b) Ernennung des Leiters des Arbeitsschutzdienstes gegen Risiken.

Artikel 18:

Pflichten des Arbeitgebers und der Führungskraft

1 Der Arbeitgeber, der die Tätigkeiten gemäß Artikel 3 ausübt, sowie die Führungskräfte, die dieselben Tätigkeiten gemäß den ihnen zugewiesenen Befugnissen und Zuständigkeiten organisieren und leiten, müssen:

- a) den Betriebsarzt für die Durchführung der Gesundheitsüberwachung in den von diesem Gesetzesvertretenden Dekret vorgesehenen Fällen ernennen;
- b) im Vorhinein die Arbeitnehmer ernennen, welche mit der Durchführung der Maßnahmen zur Brandverhütung, zur Brandbekämpfung, zur Evakuierung der Arbeitsplätze bei ernstem und unmittelbarem Risiko, zur Rettung, zur Ersthilfe oder in jedem Fall mit dem Notfallmanagement beauftragt sind;
- c) bei der Aufgabenzuweisung an die Arbeitnehmer deren Fähigkeiten und Zustand mit Bezug auf ihre Gesundheit und Sicherheit berücksichtigen;
- d) den Arbeitnehmern nach Anhören des Leiters des Arbeitsschutzdienstes und, wo vorgesehen, des Betriebsarztes die notwendigen und geeigneten persönlichen Schutzausrüstungen zur Verfügung stellen;
- e) durch geeignete Maßnahmen dafür sorgen, dass nur die Arbeitnehmer, die entsprechende Anweisungen und eine spezifische Schulung erhalten haben, Zugang zu den Bereichen haben, in denen sie ernsten und spezifischen Risiken ausgesetzt sind;
- f) von den einzelnen Arbeitnehmern die Einhaltung der geltenden Bestimmungen, sowie der Betriebsanweisungen und Arbeitshygienevorschriften und die Verwendung der kollektiven Schutzvorrichtungen und der ihnen zur Verfügung gestellten persönlichen Schutzausrüstungen verlangen;
- g) die Arbeitnehmer zur ärztlichen Untersuchung innerhalb der Fristen, die vom Gesundheitsüberwachungsprogramm vorgesehen sind, schicken und vom

- Betriebsarzt die Einhaltung der für ihn im vorliegenden Dekret vorgesehenen Pflichten verlangen;
- g-bis) bei Gesundheitsüberwachung laut Artikel 41 dem Betriebsarzt rechtzeitig die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitteilen;
- h) die Maßnahmen treffen, um Risikosituationen bei Notfällen unter Kontrolle zu halten, und den Arbeitnehmern Anweisungen zur Räumung des Arbeitsplatzes oder des Gefahrenbereiches bei ernstem, unmittelbarem und unvermeidbarem Risiko erteilen;
- i) so schnell wie möglich die einem ernstem und unmittelbarem Risiko ausgesetzten Arbeitnehmer über das Risiko und über die ergriffenen oder noch zu ergreifenden Schutzmaßnahmen unterrichten;
- l) die Pflichten bezüglich Information, Ausbildung und Schulung gemäß Artikeln 36 und 37 erfüllen;
- m) davon absehen, von den Arbeitnehmern die Wiederaufnahme der Arbeit zu verlangen, wenn ein ernstes und unmittelbares Risiko weiterhin besteht, außer dies sei aus Gründen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit gerechtfertigt;
- n) den Arbeitnehmern gestatten, über den Sicherheitssprecher die Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen zu überprüfen;
- o) dem Sicherheitssprecher auf seine Anfrage hin und zwecks Ausführung seiner Aufgaben rechtzeitig eine Kopie des Dokuments gemäß Artikel 17, Absatz 1, Buchstabe a), auch auf einem Datenträger wie von Artikel 53, Absatz 5 vorgesehen, aushändigen und den Zugang zu den Daten laut

- Buchstabe r) ermöglichen; das Dokument wird ausschließlich im Betrieb eingesehen;
- p) das Dokument gemäß Artikel 26, Absatz 3 ausarbeiten, auch auf einem elektronischen Träger wie von Artikel 53, Absatz 5 vorgesehen, 15 und den Sicherheitsprechern auf Anfrage derselben zwecks Ausführung ihrer Aufgaben rechtzeitig eine Kopie davon übermitteln. Das Dokument wird ausschließlich im Betrieb eingesehen.
- q) geeignete Vorkehrungen treffen, damit durch die angewandten technischen Maßnahmen weder die Gesundheit der Bevölkerung gefährdet noch die Umwelt verschmutzt wird, wobei periodisch das anhaltende Fehlen des Risikos zu überprüfen ist;
- r) telematisch INAIL und IPSEMA, und über diese dem Nationalen Informationssystem für die Prävention am Arbeitsplatz gemäß Artikel 8, innerhalb von 48 Stunden ab Empfang des ärztlichen Zeugnisses, zu Statistik- und Informationszwecken, die Daten und Informationen über die Arbeitsunfälle, welche eine Abwesenheit von der Arbeit von mindestens einem Tag bewirken, den Tag des Ereignisses ausgenommen, und zu Versicherungszwecken über jene Arbeitsunfälle mitteilen, welche eine Abwesenheit von der Arbeit von mindestens drei Tagen bewirken; die Pflicht zur Mitteilung der Arbeitsunfälle, die eine Abwesenheit von mehr als drei Tagen bewirken, gilt als erfüllt, wenn die Meldung gemäß Artikel 53 des Einheitstextes der Bestimmungen

- für die Pflichtversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten laut Dekret des Präsidenten der Republik Nr. 1124 vom 30. Juni 1965 getätigt wird;
- s) den Sicherheitssprecher in den Fällen gemäß Artikel 50 heranziehen;
- t) laut Vorschriften des Artikels 43 für den Brandschutz und die Evakuierung der Arbeitsplätze, sowie für Fälle von ernstem und unmittelbarem Risiko die erforderlichen Maßnahmen treffen. Diese Maßnahmen müssen für die Art der Tätigkeit, die Größe des Betriebs oder der Betriebseinheit und für die Anzahl der anwesenden Personen angemessen sein;
- u) bei Tätigkeiten im Rahmen von Arbeitsvergabe oder Weitervergaben die Arbeitnehmer mit einem eigenen Erkennungsausweis mit Foto, den persönlichen Daten des Arbeitnehmers und Angabe des Arbeitgebers ausstatten;
- v) in Betriebseinheiten mit mehr als 15 Arbeitnehmern die periodische Sitzung gemäß Artikel 35 einberufen;
- z) die Präventionsmaßnahmen den Veränderungen in Organisation und Fertigung, soweit diese für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz relevant sind, oder je nach technischem Fortschreiten des Arbeitsschutzes anpassen;
- aa) telematisch INAIL oder IPSEMA, und über diese dem Nationalen Informationssystem für die Prävention am Arbeitsplatz gemäß Artikel 8, im Fall einer Neuwahl oder -bestellung die Namen der Sicherheitssprecher mitteilen; in der ersten Anwendungsphase betrifft die in

diesem Buchstaben genannte Pflicht die Namen der bereits ernannten oder bestellten Sicherheitssprecher; bb) darüber wachen, dass die Arbeitnehmer, die der Gesundheitsüberwachungspflicht unterliegen, keiner spezifischen Aufgabe zugewiesen werden, ohne zuvor über die vorgeschriebene Eignungsbescheinigung zu verfügen;

- 2 Der Arbeitgeber liefert dem Arbeitsschutzdienst und dem Betriebsarzt Informationen über:
- Risikoart;
 - Arbeitsorganisation, Planung und Umsetzung der Präventions- und Schutzmaßnahmen;
 - Beschreibung der Anlagen und der Produktionsverfahren;
 - Daten gemäß Absatz 1, Buchstabe r) und bezüglich der Berufskrankheiten;
 - die von den Aufsichtsbehörden ergriffenen Maßnahmen.
- 3 Die Pflichten bezüglich der strukturellen und Wartungseingriffe, die im Sinne des vorliegenden Gesetzesvertretenden Dekrets die Sicherheit der Arbeitsräume und der Gebäude, welche öffentlichen Verwaltungen oder öffentlichen Ämtern zugewiesen werden, einschließlich Schulen und Erziehungseinrichtungen, erforderlich sind, sind zu Lasten der Verwaltung, die in Folge von Bestimmungen oder Vereinbarungen zu deren Bereitstellung und Wartung verpflichtet ist. In diesem Fall gelten die Pflichten laut diesem Gesetzesvertretenden Dekret bezüglich der oben genannten Eingriffe als von den Führungskräften oder Vorgesetzten der betroffenen

Ämter erfüllt, wenn sie bei der zuständigen Verwaltung oder beim rechtlichen Pflichtträger um die entsprechende Erfüllung ansuchen.

Artikel 19: Pflichten des Vorgesetzten

- 1 Mit Bezug auf die Tätigkeiten, die in Artikel 3 angeführt sind, müssen die Vorgesetzten laut ihren Zuständigkeiten und Zuweisungen:
 - a) darüber wachen, dass die einzelnen Arbeitnehmer die gesetzlichen Pflichten und Betriebsanweisungen bezüglich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und Einsatz der kollektiven Schutzmaßnahmen und persönlichen Schutzausrüstungen, die ihnen zur Verfügung gestellt werden, erfüllen, und im Falle fortwährender Nichtbefolgung ihre direkten Vorgesetzten davon in Kenntnis setzen;
 - b) überprüfen, dass nur die angemessenen unterwiesenen Arbeitnehmer Bereiche betreten, in denen sie einem ersten und spezifischen Risiko ausgesetzt sind;
 - c) die Befolgung der Maßnahmen zur Kontrolle über die Risikosituationen im Notfall fordern und Anweisungen erteilen, damit die Arbeitnehmer bei ernstem, unmittelbarem und unvermeidbarem Risiko den Arbeitsplatz oder den Gefahrenbereich verlassen;
 - d) so schnell als möglich die Arbeitnehmer, die einem ersten und unmittelbarem Risiko ausgesetzt sind, über das Risiko, sowie über die ergriffenen oder zu ergreifenden Schutzmaßnahmen informieren;

- e) davon absehen, von den Arbeitnehmern bei Fortbestehen des ersten und unmittelbaren Risikos die Wiederaufnahme der Arbeit zu verlangen, angemessene begründete Ausnahmefälle ausgenommen;
- f) dem Arbeitgeber oder der Führungskraft die Mängel an Arbeitsmitteln, Geräten und persönlichen Schutzausrüstungen, sowie jegliches weitere Risiko, die während der Arbeit auftritt und von der sie aufgrund der erhaltenen Ausbildung Kenntnis erlangen, schnellstens mitteilen;
- g) spezifische Ausbildungskurse gemäß Artikel 37 besuchen.

Artikel 20: Pflichten der Arbeitnehmer

- 1 Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, für die eigene Gesundheit und Sicherheit, sowie jene der anderen am Arbeitsplatz anwesenden Personen, die von seinen Handlungen oder Unterlassungen betroffen sein könnten, entsprechend dem eigenen Ausbildungsstand und den vom Arbeitgeber erhaltenen Anweisungen und Mitteln Sorge zu tragen.
 - 2 Insbesondere müssen Arbeitnehmer:
 - a) gemeinsam mit dem Arbeitgeber, den Führungskräften und Vorgesetzten zur Erfüllung der Pflichten, die für den Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorgesehen sind, beitragen;
 - b) die vom Arbeitgeber, von den Führungskräften und Vorgesetzten erteilten Anordnungen und

- Anweisungen bezüglich des kollektiven und persönlichen Schutzes befolgen;
- c) die Arbeitsmittel, gefährlichen Stoffe oder Substanzen, Transportmittel und Sicherheitsausrüstungen richtig verwenden;
- d) die ihnen zur Verfügung gestellten Schutzausrüstungen ordnungsgemäß benutzen;
- e) dem Arbeitgeber, der Führungskraft oder dem Vorgesetzten sofort alle Mängel an Mitteln und Ausrüstungen gemäß Buchstaben c) und d), sowie jegliches weitere Risiko, von der sie Kenntnis erhalten, sofort mitteilen und sich in dringenden Fällen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten und Möglichkeiten direkt dafür verwenden, unbeschadet der Pflicht gemäß Buchstabe f) die erste und unmittelbare Risikosituation zu beseitigen oder zu reduzieren und den Sicherheitssprecher zu benachrichtigen;
- f) davon absehen, Sicherheitsvorkehrungen, Anzeige- oder Kontrollvorrichtungen unerlaubt zu entfernen oder abzuändern;
- g) davon absehen, willkürliche Tätigkeiten oder Handlungen durchzuführen, für die sie nicht zuständig sind oder mit denen sie die eigene Sicherheit oder jene anderer Arbeitnehmer gefährden;
- h) an den Ausbildungs- und Schulungsprogrammen teilnehmen, die vom Arbeitgeber organisiert werden;
- i) sich den vom vorliegenden Gesetzesvertretenden Dekret vorgesehenen oder auf jeden Fall vom Betriebsarzt verordneten ärztlichen Kontrollen unterziehen.

3 Die Arbeitnehmer von Unternehmen, welche die Tätigkeit bei Arbeitsvergabe oder Weitervergabe durchführen, müssen ein mit Lichtbild versehenen Erkennungsausweis tragen, auf dem ihre persönlichen Daten und der Name des Arbeitgebers angeführt werden müssen. Dieser Pflicht unterliegen auch die Selbständigen, welche ihre Tätigkeit am selben Arbeitsplatz ausführen, wobei sie sich den Erkennungsausweis allein besorgen müssen.

Artikel 50: Aufgaben und Befugnisse des Sicherheitsprechers

1 Der Sicherheitssprecher, unbeschadet der Vorgaben der Kollektivverträge:

- a) hat Zutritt zu den Arbeitsplätzen, an denen die Arbeitsvorgänge durchgeführt werden;
- b) wird im Voraus und rechtzeitig bezüglich Risikobewertung, Ermittlung, Planung, Realisierung und Überprüfung der Prävention im Betrieb oder in der Betriebseinheit zu Rate gezogen;
- c) wird zur Ernennung des Leiters und der Beauftragten des Arbeitsschutzdienstes, des Brandschutzes, der Ersthilfe, der Evakuierung der Arbeitsplätze und zum Betriebsarzt befragt;
- d) wird für die Organisation der Ausbildung laut Artikel 37 zu Rate gezogen;
- e) erhält Informationen und Betriebsdokumentation über die Risikobewertung und die entsprechenden Präventionsmaßnahmen sowie über gefährliche

Stoffe oder Zubereitungen, Maschinen, Anlagen, Arbeitsorganisation und Arbeitsräume, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten;

- f) erhält die von den Aufsichtsdiensten stammenden Informationen;
 - g) erhält eine angemessene Ausbildung, die auf jeden Fall nicht geringer sein darf als die, die von Artikel 37 vorgesehen ist;
 - h) veranlasst die Ausarbeitung, Ermittlung und Durchführung geeigneter Präventionsmaßnahmen zum Schutze der Gesundheit und körperlichen Unversehrtheit der Arbeitnehmer;
 - i) fasst bei Inspektionen und Überprüfungen der zuständigen Behörden, von denen er in der Regel angehört wird, Bemerkungen ab;
 - l) nimmt an der periodischen Sitzung laut Artikel 35 teil;
 - m) macht Vorschläge zur Präventionstätigkeit;
 - n) meldet dem Betriebsleiter die bei der eigenen Tätigkeit festgestellten Risiken;
 - o) kann die zuständigen Behörden einschalten, wenn er der Meinung ist, dass die vom Arbeitgeber oder von den Vorgesetzten getroffenen Arbeitsschutzmaßnahmen und die Mittel zu deren Durchführung nicht für die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit geeignet sind.
- 2 Der Sicherheitssprecher muss ohne Gehaltseinbußen für die zur Ausführung des Auftrages notwendige Zeit, sowie über die Mittel und Räumlichkeiten verfügen, die für die Ausübung der ihm übertragenen Aufgaben erforderlich sind, auch durch den Zugang zu Daten gemäß Artikel 18, Absatz 1, Buchstabe r), die in

Computerprogrammen enthalten sind. Er darf keinerlei Benachteiligung in Folge der Durchführung der eigenen Tätigkeiten erleiden; er genießt dieselben Schutzmaßnahmen, die vom Gesetz für die gewerkschaftlichen Vertretungen vorgesehen sind.

- 3 Einzelheiten zur Wahrnehmung der Aufgaben und Befugnisse laut Absatz 1 werden durch die gesamtstaatlichen Kollektivverträge festgelegt.
- 4 Der Sicherheitssprecher erhält auf eigene Anfrage zwecks Ausübung des eigenen Amtes eine Kopie des Dokuments laut Artikel 17, Absatz 1, Buchstabe a).
- 5 Die Sicherheitssprecher des Auftrag gebenden Arbeitgebers und der Auftrag nehmenden Unternehmen erhalten auf Anfrage, zwecks Ausübung des eigenen Amtes, eine Kopie des Dokuments der Risikobewertung gemäß Artikel 26, Absatz 3.
- 6 Der Sicherheitssprecher ist verpflichtet, die Bestimmungen des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 196 vom 30. Juni 2003 und des Betriebsgeheimnisses mit Bezug auf die Informationen, die im Dokument der Risikobewertung gemäß Artikel 26, Absatz 3 enthalten sind, sowie des Betriebsgeheimnisses über die Arbeitsverfahren, von denen sie im Zuge ihres Amtes Kenntnis erlangen, zu befolgen.
- 7 Die Ausübung des Amtes des Sicherheitsprechers ist nicht mit der Ernennung als Leiter oder Beauftragter des Arbeitsschutzdienstes vereinbar.
