

**Tarifvertrag
öffentlicher Dienst**



**Entgeltordnung
Sozial- und Erziehungsdienst**

Betriebliche Gesundheitsförderung

**Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft**

The logo for the Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) features the letters 'GEW' in white, bold, sans-serif font, set against a red background that is a thick, slanted bar.

Mit dem Tarifabschluss vom 27. Juli 2009 tritt am 1. November 2009 erstmals eine tarifvertragliche Regelung für die betriebliche Gesundheitsförderung in Kraft. Mit dem Abschluss dieser Tarifregelungen wird im Sozial- und Erziehungsdienst Neuland betreten. Zwar gibt es in vielen Bereichen des Arbeitslebens, auch im öffentlichen Dienst, bereits Erfahrungen mit tarifvertraglichen Regelungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Erstmals wurden jetzt Ansprüche der Beschäftigten und betriebliche Verfahren im Bereich pädagogischer und sozialer Berufe erfasst. Vom Geltungsbereich des Tarifvertrages nicht erfasst sind technische, hauswirtschaftliche, therapeutische und Verwaltungsberufe, die in Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes tätig sind.

Die Tarifvertragsparteien waren sich bei Vertragsabschluss darüber einig, dass sie auch im juristischen Sinne mit dem vereinbarten Text noch nicht völlige Rechtssicherheit herstellen konnten. So wurde in einer Protokollerklärung die Verpflichtung aufgenommen, dass man zu weiteren Verhandlungen zusammen kommt, wenn sich durch Rechtssprechung zeigen sollte, dass einzelne Passagen geltendem Recht widerspricht. Dies betrifft insbesondere die Zusammensetzung und die Befugnisse der betrieblichen Kommission. Vermutlich wird es auch weiteren Klärungsbedarf hinsichtlich der Abgrenzung von Rechten und Pflichten aus dem Tarifvertrag und den einschlägigen Gesetzen wie Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz, Hygienerichtlinien und der gesetzliche Unfallversicherung geben.

Der Tarifvertrag nennt drei Instrumente:

- 1. den individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung,**
- 2. die Einrichtung einer betrieblichen Kommission,**
- 3. die Einrichtung eines Gesundheitszirkels.**

Jeder und jede Beschäftigte kann ab Inkrafttreten des Tarifvertrages einen Antrag auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung stellen. Die Gefährdungsbeurteilung wird dann nach den Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes vorgenommen. Das bedeutet, dass die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorgenommen wird. „Bei gleichartigen Arbeitsbedin-

gungen ist“, so heißt es in § 5 Abs. Arbeitsschutzgesetz, „die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.“ Es ist also nicht vorgesehen, dass jeder Arbeitsplatz im Einzelnen untersucht wird – das wären im Geltungsbereich des Tarifvertrags ca. 220.000 Arbeitsplätze. Es reicht aus, signifikant bedeutsame Arbeitsplätze oder Tätigkeiten zu untersuchen.

Das Arbeitsschutzgesetz gibt auch Hinweise darauf, welche Gefährdungsursachen besonders beachtet werden sollen. Dazu heißt es in Abs. 3: „Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

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

Mit der Bildung von betrieblichen Kommissionen und der Einrichtung von Gesundheitszirkeln geht man über die bisherigen Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes hinaus. Damit werden Strukturen geschaffen, in denen Beschäftigte und Arbeitgeber gemeinsam „Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation erarbeiten“ können.

Die Befugnisse der betrieblichen Kommission gehen nicht so weit, dass sie Beschlüsse fassen kann, die unmittelbar Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung in Gang setzen. Erst wenn die Vertreter der Beschäftigten mit der Mehrheit der Arbeitgebervertreter Maßnahmen beschließen, müssen diese umgesetzt werden.

Man wird nicht erwarten können, dass gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz sehr schnell abgebaut werden können. Der Zusammenhang von gesundheitlichen Beschwerden und spezifischen Arbeitbedingungen ist gerade in pädagogischen Berufen außerordentlich komplex. Liegt die Kausalität etwa im Straßenbau zwischen dem Einatmen von Teerdunst und einer Lungen-

schädigung auf der Hand, so wird man für Burn-out-Syndrom ein ganzes Ursachenbündel zu untersuchen haben.

Es wird also noch ein langer Weg werden, bis die neuen tariflichen Rechte und Pflichten zu wirksamen Verbesserungen führen. Die GEW wird ihre Mitglieder in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes Fortbildungen anbieten und die Arbeit der betrieblichen Kommissionen und der Gesundheitszirkel begleiten.

Die Regelung im Wortlaut:

Anlage zu TVöD-Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 § 2 Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung

(1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes, soweit sie nach Maßgabe des Anhangs zur Anlage C des TVöD eingruppiert sind.

(2) ¹Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. ²Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. ³Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. ⁴Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. ⁵Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe. ⁶Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.

(3) ¹Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. ²Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). ³Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. ⁴Sie

sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. ⁵Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. ⁶Widersprechen betroffene Beschäftigte den vorgesehenen Maßnahmen, ist die betriebliche Kommission zu befassen. ⁷Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. ⁸Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

(4) ¹Beim Arbeitgeber wird auf Antrag des Personalrats/Betriebsrats eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Personal- bzw. Betriebsrat benannt werden. ²Die Mitglieder müssen Beschäftigte des Arbeitgebers sein. ³Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, können Mitglieder dieses Ausschusses auch in der betrieblichen Kommission tätig werden. ⁴Im Falle des Absatzes 3 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. ⁵Der Arbeitgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Arbeitgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber dem Beschluss zugestimmt hat. ⁶Gesetzliche Rechte der kommunalen Beschlussorgane bleiben unberührt. ⁷Wird ein Vorschlag nur von den vom Personalrat/Betriebsrat benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Arbeitgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. ⁸Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Arbeitgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. ⁹Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. ¹⁰Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.

(5) ¹Die betriebliche Kommission kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. ²Sie berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel

und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, diesem, ansonsten dem Arbeitgeber Vorschläge. ³Die Ablehnung eines Vorschlags ist durch den Arbeitgeber zu begründen. ⁴Näheres regelt die Geschäftsordnung der betrieblichen Kommission.

(6) ¹Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der betrieblichen Kommission die erforderlichen, zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen. ²Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der auch Regelungen über die Beteiligung der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung, deren Bekanntgabe und Erörterung zu treffen sind.

(7) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte des Personal- bzw. Betriebsrats bleiben unberührt.

Protokollerklärungen:

1. Sollte sich aufgrund gerichtlicher Entscheidungen erweisen, dass die über die Zusammensetzung der betrieblichen Kommission oder die Berufung ihrer Mitglieder getroffenen Regelungen mit geltendem Recht unvereinbar sind, werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen aufnehmen und eine ersetzende Regelung treffen, die mit geltendem Recht vereinbar ist und dem von den Tarifvertragsparteien Gewollten möglichst nahe kommt.

2. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass mit dieser Regelung außerhalb seines Geltungsbereichs der betriebliche Gesundheitsschutz/die betriebliche Gesundheitsförderung im BT-V und BT-B nicht abschließend tariflich geregelt sind und die übrigen Besonderen Teile des TVöD von der hier getroffenen Regelung unberührt bleiben.“

Unsere Anschriften

GEW-Mitglieder erhalten Beratung und Rechtsschutz durch ihren Landesverband.

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon 07 11/2 10 30-0
Fax 07 11/2 10 30-45
www.gew-bw.de
info@gew-bw.de

GEW Bayern

Schwanthaler Straße 64
80336 München
Telefon 0 89/54 40 81-0
Fax 089/5 38 94 87
www.gew-bayern.de
info@gew-bayern.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon 0 30/21 99 93-0
Fax 0 30/21 99 93-50
www.gew-berlin.de
info@gew-berlin.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Tel. 03 31/2 71 84-0
Fax 03 31/2 71 84-30
www.gew-brandenburg.de
info@gew-brandenburg.de

GEW Bremen

Lönningstraße 35
28195 Bremen
Telefon 04 21/3 37 64-0
Fax 04 21/3 37 64-30
www.gew-bremen.de
info@gew-hb.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon 0 40/41 46 33-0
Fax 0 40/44 08 77
www.gew-hamburg.de
info@gew-hamburg.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon 0 69/97 12 93-0
Fax 0 69/97 12 93-93
www.gew-hessen.de
info@gew-hessen.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon 03 85/4 85 27-0
Fax 03 85/4 85 27-24
www.gew-mv.de
landesverband@mvp.gew.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon 05 11/3 38 04-0
Fax 05 11/3 38 04-46
www.gew-nds.de
E-Mail@gew-nds.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon 02 01/2 94 03 01
Fax 02 01/2 94 03 51
www.gew-nrw.de
info@gew-nrw.de

GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8
 55116 Mainz
 Telefon 0 61 31/2 89 88-0
 Fax 0 61 31/2 89 88-80
www.gew-rlp.de
gew@gew-rlp.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
 66121 Saarbrücken
 Telefon 06 81/6 68 30-0
 Fax 06 81/6 68 30-17
www.gew-saarland.de
info@gew-saarland.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
 04229 Leipzig
 Telefon 03 41/49 47-4 04
 Fax 03 41/49 47-4 06
www.gew-sachsen.de
gew-sachsen@t-online.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
 39114 Magdeburg
 Telefon 03 91/73 554-0
 Fax 03 91/7 31 34 05
www.gew-lsa.de
info@gew-lsa.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22–24
 24103 Kiel
 Telefon 04 31/5195-1550
 Fax 04 31/5195-1555
www.gew-sh.de
info@gew-sh.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
 99096 Erfurt
 Telefon 03 61/5 90 95-0
 Fax 03 61/5 90 95-60
www.gew-thueringen.de
info@gew-thueringen.de

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
 60489 Frankfurt
 Telefon 0 69/7 89 73-0
 Fax 0 69/7 89 73-201
www.gew.de
info@gew.de

GEW-Hauptvorstand

Parlamentarisches
 Verbindungsbüro Berlin
 Wallstraße 65
 10179 Berlin
 Telefon 0 30/23 50 14-0
 Fax 0 30/23 50 14-10
parlamentsbuero@gew.de

Die GEW im Internet:
www.gew.de

GEW stärken – ich bin dabei

Antrag auf Mitgliedschaft (Bitte in Druckschrift ausfüllen)

Vorname/Name

Straße/Nr.

Land/PLZ/Ort

Geburtsdatum

Nationalität

Telefon

E-Mail

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei

von

bis (Monat/Jahr)

Berufsbezeichnung/-ziel

beschäftigt seit

Fachgruppe

Name/Ort der Bank

Kontonummer

BLZ

Tarif-/Besoldungsgebiet

Tarif-/Besoldungsgruppe

Stufe

seit

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb/Dienststelle

Träger

Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle

PLZ/Ort

Beschäftigungsverhältnis

angestellt

beamtet

in Rente/pensioniert

teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent

Altersteilzeit

arbeitslos

beurlaubt ohne Bezüge

Honorarkraft

teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche

im Studium

in Elternzeit

Referendariat/Berufspraktikum

befristet bis _____

Sonstiges _____

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort, Datum

Unterschrift

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt. Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband oder an den:

GEW-Hauptvorstand
Postfach 90 04 09
60444 Frankfurt am Main

Vielen Dank!
Ihre GEW

Ihr Mitgliedsbeitrag: Beamtinnen und Beamte zahlen 0,75 Prozent der 6. Stufe • Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird • Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD • Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages • Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 € • Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 € • Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge • Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.



Impressum:

GEW - Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Reifenberger Straße 21 · 60489 Frankfurt am Main

Verantwortlich: Ilse Schaad, Ulf Rödde
Redaktion: Bernhard Eibeck, Sarah Holze

Gestaltung: Werbeagentur Zimmermann GmbH

Oktober 2009

***Gewerkschaften werden stark,
wenn sie viele Mitglieder haben,
die mit ihnen etwas durchsetzen.
Deshalb: Jetzt Mitglied werden.
Es lohnt sich!***

***Mehr Infos unter:
www.gew.de***

