

**Sitzung der AG Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz  
am 12.01.2010  
im Diakoniekrankenhaus Freiburg, Wirthstrasse 11**

**Für den Bereich Verfasste Kirche: Gefährdungsbeurteilungen:**

Frau Kutzner berichtet von einer Besprechung mit Vertretern des EOK's in welcher u. a. auch verabredet wurde, in einzelnen Dienststellen auszuprobieren, wie Gefährdungsbeurteilungen erstellt werden könnten.

Die Mitarbeitervertretungen der Großstadtkirchengemeinden Freiburg und Mannheim haben sich bereit erklärt, einen Probelauf zu starten, zu begleiten und zu unterstützen. Erst nach Abschluss und Auswertung der Probelläufe kann von den jeweiligen Dienststellen die Zustimmung zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung beantragt werden.

Weitere MAVen konnten wir bisher noch nicht für entsprechende Probelläufe gewinnen. Über die Gründe der geringen Bereitschaft können wir nur spekulieren: liegt es an der großen Arbeitsverdichtung und an den nicht vorhandenen Freistellungen für die MAV-Arbeit dass diese zusätzliche Aufgabe nicht wahrgenommen werden kann oder liegt es daran, dass Mitarbeitervertretungen diesem Thema einen untergeordneten Stellenwert beimessen? Wir sollten in der nächsten Delegiertenversammlung beim Rechenschaftsbericht noch einmal versuchen, zu sensibilisieren.

Im Gespräch im EOk wurde auch darüber gesprochen, dass die Gefährdungsbeurteilungen zwei Faktoren beinhalten. Einmal könnte man von der „Hardware“ (sicht- bzw. mess- u. greifbare Gefährdungen durch räumliche Gegebenheiten bzw. technische Ausstattung u. Einrichtungsgegenstände etc.) sprechen; zum anderen von der sog. „Software“ (psychomentele Arbeitsplatzbelastungen durch z.B. zunehmende Arbeitsverdichtung, fehlende Work-Life-Balance, Ungeklärte Zuständigkeiten, Mangelhafter Führungsstil der Vorgesetzten etc.).

Im Vergleich zur Software erscheint es wesentlich einfacher, die Hardware zu beurteilen, weil hier klare Messkriterien zugrunde gelegt werden können. Allerdings muss bedacht werden, dass angedacht ist, Laien, (z. B. Pfarrer oder Leiterinnen von Kindergärten oder Stationsleitungen) mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen zu betrauen. Diese Laien verfügen über keinerlei Vorkenntnisse zu staatlichen Arbeitsschutzvorschriften, Unfallverhütungsvorschriften oder Technischen Normen. Wenn es tatsächlich gelingen soll, dass die Gefährdungsbeurteilung durch diese Personengruppen erstellt werden, dann benötigen sie zur Durchführung ihrer Aufgabe entsprechende detaillierte Hilfen bzw. Schulungen oder andere Handlungshilfen.

In Freiburg und Mannheim haben sich die Mitarbeitervertretungen zwar bereit erklärt, entsprechende Probelläufe mit zu tragen und zu begleiten. Diese Bereitschaft ersetzt jedoch nicht die lt. MVG erforderliche Zustimmung dafür, wie die Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen sind. Die Probelläufe sollen in Mannheim

und Freiburg auf unterschiedliche Art und Weise ausprobiert werden: So haben in Mannheim Kindergartenleiterinnen Bereitschaft signalisiert, sich in 1tägigen Schulungen im EOK schulen zu lassen und aufgrund der Schulungen zu probieren, ob Gefährdungsbeurteilungen von ihnen selbst erstellt werden können. Wir warten gespannt auf die Ergebnisse und werden nach deren Vorlage wieder berichten.

Für Freiburg will man probeweise zunächst mit einem kleinem Teilbereich - nämlich einem Pfarrbüro - beginnen; dort versuchen, eine Struktur zu entwickeln, auf deren Grundlage weiter aufgebaut werden könnte: Die Gefährdungsbeurteilung soll in die beiden Bereiche „Hardware“ und „Software“ gegliedert werden, wobei die Belastungen durch die Software erst dann beurteilt werden können, wenn die Belastungen durch die Hardware bereits ermittelt wurden.

Damit Laien auch nur ansatzweise die Belastungen erkennen und beurteilen können, benötigen sie Handlungshilfen mit denen sie arbeiten können. Eine Handlungshilfe könnte beispielsweise das Begehungsprotokoll sein, welches die Ortskraft für Arbeitssicherheit und der Arbeitsmediziner in den turnusmäßigen Begehungen erstellen müssen. Allerdings setzt dies voraus, dass diese Begehungsprotokolle sehr detailliert erstellt werden und die technischen Normen wie z. B. Anforderungen an Technische Arbeitsmittel so exakt wie möglich widerspiegeln.

Anhand von Checklisten, die in Zusammenarbeit zwischen Arbeitsmediziner, Ortskraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten, Dienststellenleitung und MAV erarbeitet werden, sollen die Ortsbegehungen durchgeführt und protokolliert werden.

Ein erster Vorschlag einer Checkliste zu Wiederholungsbegehungen für Bildschirmarbeitsplätze ist von der Ortskraft für Arbeitssicherheit vorgelegt worden. Anhand dieses Vorschlages befasst sich die Arbeitsgruppe heute mit der Fragestellung, ob diese Checkliste ausreichend ist um Laien auf der Grundlage eines entsprechenden Begehungsprotokolls versuchsweise die Aufgabe einer Gefährdungsbeurteilung zu übertragen.

Die Arbeitsgruppe stellt fest, dass die Ortsbegehung anhand der vorgelegten Checkliste von einer Fachkraft (Sifa oder Arbeitsmediziner) sicherlich durchgeführt werden kann, aber dass ein Laie sich hieraus kaum Details für eine Gefährdung ableiten kann. Die Arbeitsgruppe ergänzt und verändert die Checkliste um etliche Faktoren und empfiehlt, diese modifizierte Checkliste als Grundlage für die entsprechende Ortsbegehung zu verwenden:

### **Checkliste Büro- bzw. Bildschirmarbeitsplatz**

1. Ist der Zugangsbereich zum Arbeitsplatz gut einsehbar und ausreichend beleuchtet?
2. Liegt im Eingangsbereich eine Schmutzfangmatte und ist der Fußbodenbelag rutschhemmend?
3. Sind getrennte Toiletten für Damen und Herren vorhanden?
4. Sind in den Toiletten Seifenspender und Einmalhandtücher vorhanden?

5. Werden die Toiletten auch von Besuchern benutzt?
6. Werden die Toiletten regelmäßig und gründlich gereinigt (Anzahl der Benutzer steht im Zusammenhang mit der Reinigungshäufigkeit)?
7. Haben Mitarbeitende die Möglichkeit, ungestört ihre Pausen zu verbringen?
8. Gibt es für Mitarbeitende die Möglichkeit, Ihre Garderobe und Tasche sicher zu verwahren?
9. Wird der Büroraum regelmäßig und gründlich gereinigt?
10. Haben Mitarbeitende die Zeit, Ihre Arbeitsmittel wie z.B. Telefone regelmäßig und gründlich zu reinigen?
11. Stehen Fax und Kopierer außerhalb des Büroraums?
12. Ist störungsfreies Arbeiten für Konzentrationsaufgaben möglich?
13. Sind Mitarbeitende im Umgang mit ihren Arbeitsmitteln - beispielsweise Austausch und Entsorgung des Toners - ausreichend unterwiesen?
14. Sind Mitarbeitende im Umgang mit ihrem Inventar und Technischen Arbeitsmitteln ausreichend unterwiesen?
15. Sind Notfall-, Fluchtwege- und Erste Hilfe-Pläne vorhanden sowie Rettungs- bzw. Fluchtwege gekennzeichnet?
16. Sind Feuerlöscher vorhanden?
17. Kennen Mitarbeitende den Standort der Feuerlöscher und sind sie in die Handhabung eingewiesen?
18. Sind genügend ausgebildete Ersthelfer vor Ort?
19. Werden sämtliche Elektrogeräte und Anlagen regelmäßig von sachkundigen Personen überprüft? (Prüfbericht vorlegen lassen)
20. Sind Verkehrswege frei von Stolperstellen, Kabeln, Mobiliar und anderen Gegenständen?
21. Ist der Fußbodenbelag der Verkehrswege und des Arbeitsplatzes eben und rutschhemmend?
22. Sind die Bediengänge zu den Fenstern und Heizungen frei zugänglich und mindestens 0,50 m breit?
23. Sind die Verkehrswege ausreichend (bis zu 5 Benutzern: 0,80 m, bis 20 Benutzer 0,93m, bis 100 Benutzer 1,25 m) breit, auch wenn Türen (auch des Mobiliars) und Fenster offen stehen? (Anmerkung: Bei der Ermittlung der Benutzer müssen Besucher und Schichtwechsel mit einbezogen werden)
24. Sind die Verbindungsgänge zum einzelnen Arbeitsplatz mindestens 0,60 m breit, auch wenn Türen (auch des Mobiliars) und Fenster offen stehen?
25. Sind Möbelfunktionsflächen ausreichend berücksichtigt? Z.B.: Schwenkbereiche von Türen und Auszügen sowie Mindestabstand (1 m.) des Bürostuhls zur dahinter liegenden Begrenzung?
26. Ist die Bewegungsfläche am Arbeitsplatz ausreichend? (ca. 1,5 qm je MA und an keiner Stelle weniger als 1 m tief).
27. Ist die Fläche je Arbeitsplatz ausreichend? (Pro Arbeitsplatz ca. 10 qm.)
28. Wird die lichte Höhe (2,50 m) an allen Stellen des Raumes eingehalten?

29. Wird das Raumklima von allen Mitarbeitenden als behaglich empfunden?
30. Liegt die Raumtemperatur (gemessen in einer Höhe von 0,75 m über dem Fußboden) in der Regel zwischen 20 und 22 Grad?
31. Liegt die Raumtemperatur bei hohen Außenwerten (gemessen in einer Höhe von 0,75 m über dem Fußboden) stets 6 Grad unter der Außentemperatur?
32. Ist der Büroraum ausreichend über die Fenster zu belüften?
33. Beträgt der Lärmpegel max. 55 Dezibel?
34. Sind alle Möglichkeiten zur Lärmreduzierung ausgeschöpft? (Ziel muss sein, den Lärmpegel so gering wie möglich zu halten)
35. Besteht eine Sichtverbindung nach draußen?
36. Sind Sonnenschutzvorrichtungen wie z. B. Rollläden und Markisen vorhanden und verstellbar?
37. Erreicht die mittlere Beleuchtungsstärke direkt am Arbeitsplatz mindestens 500 Lux, in der Arbeitsumgebung 300 Lux und ist die Beleuchtung reflexions- und flimmerfrei?
38. Haben alle Leuchtmittel eine einheitliche Lichtfarbe (neutralweiß)?
39. Entstehen Blendungen durch Leuchten, helle oder glänzende Flächen oder durch Fenster?
40. Sind Leuchten parallel zur Fensterfront angebracht?
41. Sind die zeitlichen Intervalle zur Reinigung und zum Austausch der Beleuchtungskörper festgelegt? (alle Leuchtmittel müssen gleichzeitig gereinigt bzw. ersetzt werden, damit keine Störungen durch Helligkeits- bzw. Lichtfarbenunterschiede entstehen)
42. Sind die Bildschirme parallel zur Fensterfront aufgestellt?
43. Steht der Bildschirm sicher auf dem Tisch und ragt nicht in einen Verkehrsweg hinein?
44. Ist der Bildschirm frei von störenden Reflexionen und Blendungen?
45. Ist die Darstellung auf dem Bildschirm flimmerfrei, sind die Zeichen klar und deutlich zu erkennen und ausreichend (Zeichenhöhe zwischen 3,2 mm – 4,5 mm bei Sehabstand von 0,50 m; bei größerem Abstand entsprechend größer) groß?
46. Beträgt der Sehabstand zum Bildschirm mindestens 0,50 m?
47. Erscheinen die Zeichen als Positivdarstellung (dunkle Zeichen auf hellem Untergrund)?
48. Ist der Bildschirm dreh- und neigbar?
49. Entspricht die Bildschirmgröße den Mindestanforderungen (15 LCD bzw. 17 CRT für Textverarbeitung) an die Arbeitsaufgabe; d.h.: ermöglicht die Bildschirmgröße eine gute Darstellung der zu bearbeitenden Inhalte?
50. Ist der Bildschirm so aufgestellt, dass die oberste lesbare Zeile auf dem Bildschirm sich max. auf Augenhöhe befindet?
51. Ist die Tastatur frei aufstellbar und neigbar?
52. Ist vor der Tastatur das Auflegen der Hände möglich?
53. Ist die Tastatur reflexionsfrei (matte und helle Oberfläche) und die Beschriftung in Positivdarstellung (helle Tasten mit dunkler Beschriftung)?

54. Kann die Tastatur rutschfest aufgestellt werden, ist die Tastengröße ausreichend und haben die Tasten Mulden?
55. Ist die Maus der Handgröße des Benutzers angepasst und ist sie mit jeder Hand bedienbar? (Alternativ Mäuse für Rechts- und Linkshänder erforderlich)
56. Können die Schaltelemente der Maus leicht und sicher bedient werden?
57. Ist der Schreibtisch standfest und belastbar sowie die Oberfläche frei von Reflexionen, scharfen Kanten und spitzen Ecken?
58. Ist der Schreibtisch höhenverstellbar (Verstellbereich zwischen 0,68 m und 0,76 m) oder ist der Schreibtisch mindestens 0,72 m hoch?
59. Erstreckt sich die Bein- und Fußraumbreite über die gesamte nutzbare Breite des Schreibtisches? (Standort des PC's, Papierkorb und Verkabelung beachten)
60. Beträgt die Arbeitsfläche des Schreibtisches mindestens 1,60 m X 0,80 m?
61. Sind häufig benötigte Arbeitsmittel innerhalb des Greifraumes angeordnet?
62. Sind Vorlagenhalter frei aufstellbar, mit einer Papierklemme sowie einem Zeilenlineal ausgerüstet und so stabil, dass Abzeichnen oder Korrekturen auf dem Dokument im Vorlagenhalter möglich sind?
63. Verfügt der Büroarbeitsstuhl über 5 Rollen und ist standfest und kippsicher?
64. Sind die Rollen dem Fußbodenbelag angepasst? (bei weichem Belag wie z.B. Teppich sind harte (einfarbige) Rollen erforderlich, bei hartem Belag wie z. B. Parkett sind weiche (zweifarbige) Rollen erforderlich).
65. Ist die Sitzfläche gepolstert sowie luftdurchlässig, die Vorderkante abgerundet und die Federung ausreichend?
66. Ist das Oberteil (Sitz u. Rückenlehne) des Bürostuhles drehbar höhenverstellbar und der Größe des Mitarbeitenden so anzupassen, dass eine ergonomische Sitzhaltung eingenommen werden kann?
67. Reicht die Rückenlehnenoberkante bis in den Bereich der Schulterblätter, ist sie mit einer in der Höhe anpassbaren Lordosstütze versehen?
68. Trägt der Büroarbeitsstuhl der Größe und dem Gewicht der Mitarbeitenden Rechnung? (Insbesondere der Mitarbeitenden, die kleiner als 1,51 m und größer als 1,91 m sind)
69. Haben die Mitarbeitenden eine Unterweisung in sämtliche Verstellmöglichkeiten ihres Büroarbeitsstuhles erhalten?
70. Sind ergonomische Körperhaltungen am Arbeitsplatz möglich? (1 Fixpunkt und 2 Variablen; z. B.: nicht verstellbarer Arbeitstisch bedingt in der Höhe verstellbaren Bürostuhl und Fußstütze um ergonomische Körperhaltung einnehmen zu können)
71. Haben Mitarbeitende eine Unterweisung über die Zusammenhänge ergonomischer Körperhaltungen erhalten? (Ist den Mitarbeitenden beispielsweise bekannt, dass die Sitzhöhe des Arbeitsstuhles sich aus der vorgegebenen Armhaltung ergibt und dann möglicherweise die Füße des Benutzers nicht mehr ganzflächig auf dem Boden aufgestellt werden können, wodurch eine zusätzliche Fußstütze erforderlich wird?)
72. Sind vorhandene Fußstützen in der Höhe und Neigung verstellbar und sind sie mindestens 0,45 m breit und 0,35 m tief?
73. Ist die PC-Software optimal eingerichtet? (Allgemeine sowie Fensterdarstellungen, Textgestaltung, Rechtschreibprogramm, Automatische Sicherung, Zeilenabstände, Selbstbeschreibungsfähigkeit, bei Internet ausreichender Spam-Filter)

74. Ist kompetenter PC-Betreuer für auftretende PC-Probleme benannt und leicht zu erreichen?

Obige Checkliste erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit; Ergänzungen und Änderungen müssen stets an den Stand der Technik angepasst werden und jederzeit möglich sein. **Der Schutz vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren ist eine fortdauernde und sich entsprechend dem technischen Fortschritt und der (arbeits-)medizinischen Erkenntnis weiter zu entwickelnde Maßnahme.** Das diesbezügliche Beteiligungsrecht der MAVen reicht weiter als das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte. Betriebsräte haben nur beim Erlass von Regelungen mitzubestimmen, Mitarbeitervertreter bei jeder Maßnahme – also auch über die Art und Weise wie Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen sind und die Auswahl der Personen, welche die Beurteilungen durchführen sollen.

Nachdem nun die Ortskraft für Arbeitssicherheit das Begehungsprotokoll erstellt hat, kann nun definitiv an die Beurteilung der arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren herangegangen werden. Hierzu wählt die Dienststellenleitung eine Person aus, welche die Aufgabe übernehmen soll und beantragt die entsprechende Zustimmung durch die MAV. Die Zustimmungsentscheidung sollte die MAV von einigen Kriterien abhängig machen:

- Kann sich die von der Dienststellenleitung ausgewählte Person mit der Aufgabenstellung identifizieren oder betrachtet sie die Aufgabe als lästige und überflüssige Zusatzaufgabe?
- Hat die ausgewählte Person die entsprechende Fachkunde in irgend einer Art und Weise erworben und ist bereit, sich fortwährend entsprechend weiter zu bilden? (Evtl. 2 bis 3 Fachfragen stellen).
- Traut sich die Person die Erfüllung der Aufgabe überhaupt zu?
- Hat die ausgewählte Person überhaupt Zeit, sich dieser Aufgabe zu widmen?  
(Nachfragen, wie die Stellenbeschreibung geändert werden soll, bzw. welche Aufgaben des bisherigen Aufgabengebietes künftig nicht mehr von der ausgewählten Person ausgeführt werden. Zeitlicher Aufwand für die Gefährdungsbeurteilungen eruieren und mit der übrigen Aufgabenstellung abgleichen).

Wenn die Person bestimmt ist, welche die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen hat, muss sie anhand des vorliegenden Begehungsprotokolls die einzelnen Punkte abarbeiten und einschätzen, wie hoch die jeweilige Gefährdung durch die einzelnen Punkte ist. Gleichzeitig muss auf der Beurteilung vermerkt werden, welche Maßnahmen getroffen werden sollen, um die einzelnen Gefährdungen zu reduzieren. Die Gefährdungsbeurteilung kann in Tabellenform erstellt werden, anhand von 2 Beispielen wollen wir dies – wie folgt - verdeutlichen:

Problemstellung	ja	nein	0	1	2	3	Zu treffende Maßnahmen
Kennen MA den Standort der Feuerlöscher und sind sie in die Handhabung eingewiesen?		X				X (höchste Gefährdung für MA, da Brand mit	Sofortige Einweisung der MA durch sachkundige Person und Feuerlöscherstandort klar und deutlich kennzeichnen.

					Todesfolge möglich)	
Kennen MA den Standort der Feuerlöscher und sind sie in die Handhabung eingewiesen?	X		X			
Ist der Bildschirm dreh- und neigbar?		X		X (geringere Gefährdung Folgen für den MA können Verspannungen im Hals-Wirbel- Bereich sein; Krankmeldung ist die Folge		Dreh- und neigbarer Bildschirm anschaffen
Ist der Bildschirm dreh- und neigbar?	X		X			

(Die Ziffern 0 – 4 beibhalten den Grad der Gefährdung: 0 bedeutet keine vermeidbare Gefährdung; 4 bedeutet die höchstmögliche Gefährdung)

Auch bei der Art und Weise, wie die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist und der Gewichtung des Grades der Gefährdung sowie den Begehungsintervallen hat die MAV ein Mitbestimmungsrecht und sollte dies auch dringend wahrnehmen.

Wenn die Gefährdungsbeurteilung erstmalig erstellt ist, wird festgelegt, wann die Beurteilung wiederholt wird. Auf der Grundlage der ersten Beurteilung muss bei der Wiederholungsbeurteilung überprüft werden, was sich in der Zwischenzeit geändert hat oder ob neue Gesichtspunkte hinzugekommen sind. Ggfs. (z.B. bei Umzug) muss eine Wiederholungsbegehung durch die Ortskraft für Arbeitssicherheit vor der nächsten Beurteilung stattfinden.

Die Beurteilungsintervalle hängen sicherlich von den festgestellten Gefährdungen ab; je höher die festgestellte Gefährdung, desto schneller muss eine neue Beurteilung erfolgen.

In unserem nächsten Treffen wollen wir uns u. a. auch mit den Beurteilungsintervallen und den Gewichtungen der einzelnen Punkte befassen. Schwerpunktmäßig werden wir uns aber mit den Psychomentalen Arbeitsplatzbelastungen auseinandersetzen. Interessant wäre, wenn noch weitere Versuche im Bereich der Verfassten Kirche gestartet werden könnten, evtl. mit einer noch anderen Herangehensweise. Hierzu bedarf es der Bereitschaft, weiterer Mitarbeitervertretungen, die einen Probelauf wagen.

Die Psychomentalen Arbeitsplatzbelastungen – wir wollen sie hier vereinfacht als „Software“ betiteln, lassen sich wesentlich schwerer beurteilen. Auch die Ärzte des BAD verfügen da kaum über Erfahrungswerte, hier muss von Grund auf ein System entwickelt werden. Die EFAS hat zwar mit Hilfe eines Diplompsychologen einen sog. Selbstcheck entwickelt; es steht jedoch die klare Aussage dahinter, dass dieser Selbstcheck keine Gefährdungsbeurteilung ersetzen kann. Möglicherweise kann dieser Selbstcheck aber eine Hilfe dafür sein, mit welchen Fragestellungen diese Beurteilungen angegangen werden können.

Auch die Berufsgenossenschaften verfügen da offensichtlich noch nicht über ausreichende Erfahrung. Im Bereich der VBG gibt es zwischenzeitlich ein diesbezügliches Seminarangebot. Frau Kutzner hat sich hierzu angemeldet – dies

auch vor dem Hintergrund, dass in Freiburg einer der Probeläufe für Gefährdungsbeurteilungen stattfindet und sie diesen Probelauf nicht nur begleiten, sondern auch unterstützen will. Sofern das Pilotprojekt in dem Pfarrbüro gelingt, wollen wir in Freiburg die Gefährdungsbeurteilung für die anderen Berufsgruppen der Pfarrgemeinde untersuchen, die da wären: Kirchendiener u. Hausmeister sowie Kirchenmusiker. Im nächsten Schritt möchten wir uns dann dem Thema Kinderbetreuungseinrichtung zuwenden.

Software und Hardware haben wechselseitige Auswirkungen, d. h.: beide Bereiche müssen gleichermaßen gewichtet und bearbeitet werden. Auf der letzten Delegiertenversammlung haben Mitarbeitende klar ausgesagt, dass es weniger die defekte Steckdose ist, die krank macht, sondern die schlechten Arbeitsbedingungen, wie beispielsweise Arbeitsverdichtungen mit wenig klaren Strukturen und immer höheren Qualitätsanforderungen, die wiederum Konflikte (bis hin zu Mobbing) unter den Mitarbeitenden sowie zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden heraufbeschwören.

Für das Protokoll: Ulrike Kutzner, Gesamtausschuss

### **Für den Bereich Diakonie: Psychomentale Arbeitsplatzbelastungen**

Nachdem die Arbeitsgruppe bereits in ihrer letzten Sitzung festgehalten hat, dass wir bei Arbeitssicherheit und Hygiene in diakonischen Einrichtungen eine gute Infrastruktur vorfinden die es hauptsächlich „nur“ zu erhalten gilt, sieht es im Bereich der psychomentalen Belastungen düster aus!

Da sich (wie in der Arbeitsgruppe berichtet) die betriebsärztlichen Dienste bisher eher ungern mit diesem Thema beschäftigen, ist hier echte Aufbauarbeit zu leisten.

Durch Überstunden/ Mehrarbeit, Arbeitsverdichtung, wirtschaftliche Probleme der Einrichtungen und zunehmenden Konkurrenzkampf z.B. in der ambulanten Krankenpflege werden die Mitarbeiter oft chronisch überfordert.

Die AG-ASIG hat sich nun zum Ziel gesetzt, anhand dreier Diak. Einrichtungen (Sozialstation, Krankenhaus, Pflegeeinrichtung) exemplarisch die derzeitige Situation aufzuzeigen (Ausarbeitung bis zur nächsten Sitzung) und allgemeine Infos wie z.B. Statistiken zusammenzutragen.

Des Weiteren hat sich die AG-ASIG vorgenommen, dieses Thema spätestens auf der Delegiertenversammlung Herbst 2011 allgemein zu präsentieren.

Für das Protokoll: Florian Wolf, Gesamtausschuß