

// 43. LANDESDELEGIERTENVERSAMMLUNG 27.11.2019 – 29.11.2019 //

Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen fördern!

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen in Schleswig-Holstein wird bei Weitem noch nicht ausreichend beachtet. So wird das Arbeitsschutzgesetz auch nach über 20 Jahren vom Arbeitgeber nicht umfassend umgesetzt. Aus den von der GEW-Niedersachsen in Auftrag gegebenen Untersuchungen zu Arbeitszeiten und Arbeitsbelastung, die auch in Schleswig-Holstein zutreffen, wird deutlich, dass es große Belastungen für die Gesundheit der Lehrkräfte gibt.

Schulgebäude entsprechen oft nicht den Anforderungen. Immer wieder werden Gebäude entdeckt, die gesundheitliche Gefahren z. B. durch Schimmel, Asbest usw. bergen. Viele Schulgebäude sind über Jahrzehnte von den Schulträgern nicht gepflegt und saniert worden, so dass jetzt ein riesiger Sanierungsstau entstanden ist.

Außerdem genügen viele Gebäude überhaupt nicht den Anforderungen, die man an sie durch eine veränderte pädagogische Situation (z.B. Inklusion) stellen muss. Auch dies belastet Lehrkräfte in ihrer täglichen Arbeit enorm. Es gibt Raumkonzepte, die modernen pädagogischen und gesellschaftlichen Anforderungen Rechnung tragen. Neue Schulgebäude sind entsprechend zu planen, dabei muss das Personal, das diese Räume nutzen soll, miteinbezogen werden.

Folgende Forderungen sollen dabei im Mittelpunkt stehen:

- **Verankerung des Themas Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Ausbildung von Lehrkräften (1. und 2. Phase)**

Dazu gehören die relevanten Bestimmungen des Arbeitsschutzes (Arbeitsschutzgesetz, z. B. Gefährdungsbeurteilung), die in den Schulen Schleswig-Holsteins immer noch kaum beachtet werden. Dabei müssen auch z. B. ausreichende Pausen, arbeitsfreie Tage (z. B. am Wochenende) und die Selbstfürsorge thematisiert werden.

Das Thema Gesundheitsschutz wird nicht erst dann relevant, wenn Mitarbeiter*innen schon mehrere Jahre in ihren Berufen arbeiten und gesundheitliche Probleme bekommen. Vielmehr sollte Gesundheitsschutz von Beginn der Ausbildung an mitgedacht werden. Hierbei sollten allerdings nicht nur Aspekte im Vordergrund stehen, die Arbeitnehmer*innen selbstständig umsetzen müssen (Verhaltensprävention), sondern auch die Verhältnisprävention einbezogen werden.

- **Das Land Schleswig- Holstein als Arbeitgeber der Lehrkräfte ist in Bezug auf den Gesundheitsschutz stärker in die Verantwortung zu nehmen, so dass es seinen Verpflichtungen nach dem Arbeitsschutzgesetz und der Fürsorgepflicht nachkommt. Verbindliche Standards und entsprechende Gesetze müssen eingehalten werden**

Angebote wie Coaching, Fortbildungen zu Zeit- und Selbstmanagement oder Entspannungstechniken als Mittel zur Selbstfürsorge durch die Arbeitnehmer*innen können nicht die alleinige Lösung in Sachen Gesundheitsschutz sein. Vielmehr suggerieren diese Angebote, dass zum Beispiel die Vorbeugung vor Überlastung alleine durch eine Verhaltensanpassung durch die Arbeitnehmer*in selbst zu bewerkstelligen sei.

Stattdessen sollte Gesundheitsschutz grundsätzlich durch die Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeiten, personelle, räumliche und sonstige Ausstattung, etc. gegeben sein. Dazu muss auch eine durch den Arbeitgeber organisierte und dauerhafte Supervisionsmöglichkeit zählen. Die Verantwortung hierfür liegt beim Arbeitgeber. - Dann können oben angeführte Angebote als Ergänzung genutzt werden.

- **Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) auch im Schulbereich umsetzen**

Im Februar 2015 wurde die Vereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement für alle Landesbehörden zwischen dem Land Schleswig-Holstein, dbb und DGB geschlossen. Seitdem ist im Schulbereich wenig passiert.

In fast 5 Jahren sind lediglich die Statusabfrage erfolgt und Beratungskräfte für BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) eingesetzt und eine Dienstvereinbarung mit dem HPR zu BEM geschlossen worden. Es ist Geld für Lärmschutzmaßnahmen zur Verfügung gestellt worden, das aber nur vereinzelt von den Schulträgern angefordert worden ist. Das ist viel zu wenig!

In der BGM-Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz sind weitere Maßnahmen vorgesehen. So liegen weiterhin keine Zahlen zu Fehlzeiten und Frühpensionierungen vor, die Aufschluss geben könnten.

Die Feinanalyse, Mitarbeitergespräche sind überhaupt noch nicht erfolgt. Maßnahmen gegen die Belastungen, die in der Statusabfrage mehr als deutlich zu Tage traten, sind noch gar nicht ergriffen worden.

Gesundheitsfördernde Maßnahmen, die in anderen Landesbehörden teilweise auf die Arbeitszeit angerechnet werden, werden im Schulbereich nicht anerkannt. Im Gegenteil: Sportangebote nach Unterrichtsschluss, die von Kolleg*innen selbst organisiert werden, werden im Falle eines Unfalls nicht als Dienstunfall anerkannt, sondern gelten als Privatsache.

- **Einschränkung der Zeiten der Erreichbarkeit von Lehrkräften außerhalb des Unterrichts**

Nicht selten wird von Lehrkräften seitens ihrer Vorgesetzten erwartet, dass sie auch noch spät am Abend oder morgens früh z. B. per Mail erreichbar sind, damit z. B. Vertretung kurzfristig organisiert werden kann. Diese „Rund-um-die-Uhr-

Erreichbarkeit“ ist gesundheitsschädlich und verschärft den work-privacy-conflict, dem Lehrkräfte ohnehin in besonderem Maße ausgesetzt sind. Hinzu kommt, dass die Lehrkraft sich dann im Vertretungsfall auch noch vorbereiten muss. Es muss deshalb verbindliche Zeiten geben, zu denen Lehrkräfte kontaktiert werden dürfen.

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Das Angebot an Beschäftigte in Bildungseinrichtungen ein BEM- Verfahren durchzuführen, wird noch nicht überall umgesetzt. Das Ministerium muss Schulleitungen entsprechend fortbilden und auf die Einhaltung der Bestimmungen achten. Dafür brauchen Schulleitungen mehr Entlastung.

- **Präsentismus entgegenreten**

Die Statusabfrage hat auch gezeigt, dass Lehrkräfte zur Arbeit gehen, obwohl sie krankheitsbedingt zu Hause bleiben müssten. Die Ursachen dafür sind u.a. Zeitdruck durch Klassenarbeiten, Prüfungen und die immer noch zu geringe personelle Ausstattung der Verlässlichkeit an Grundschulen. Auch hier helfen nur mehr Lehrkräfte, die im Krankheitsfall vertreten können. Dafür müssen Planstellen bereitgestellt werden.

- **Betriebsärztlichen Dienst mit ausreichend Personal ausstatten**

Für alle ca. 30.000 Lehrkräfte in Schleswig-Holstein steht eine Betriebsärztin zur Verfügung. Das ist nicht genug. Das Ministerium stellt dafür 2300 Stunden im Jahr zur Verfügung. Es müsste nur für die Grundbetreuung mehr als das Doppelte geben. Fachkräfte für Arbeitssicherheit gibt es überhaupt nicht. Insgesamt gibt es einen Bedarf von ca. 7 Planstellen. Hier muss der Arbeitgeber die gesetzlichen Vorgaben erfüllen.

- **Schulträger in die Pflicht nehmen**

Ein Teil der Schulen ist in einem so schlechten baulichen Zustand, dass gesundheitliche Gefahren nicht ausgeschlossen werden können. Hier muss das Land Schleswig-Holstein die Schulträger in die Pflicht nehmen und mit ihnen zu verbindlichen Vereinbarungen kommen, so dass ein wirksamer Schutz für Lehrkräfte, anderes Personal und Schüler*innen in den Schulen sichergestellt ist. Die Personalräte auf allen Ebenen sind in Beratungen mit einzubeziehen, ihre Mitbestimmungsrechte sind zu beachten.

- **Einrichtung von Pausenräumen für Beschäftigte in Schulen, die eine echte Erholung zulassen**

Personalräume („Lehrerzimmer“) erfüllen die Anforderungen an einen Pausenraum nach dem Arbeitsschutzgesetz nicht. Benötigt wird ein Pausenraum, der eine echte

Pause ohne Störungen ermöglicht. Es sind auch z.B. für alle Lehrkräfte und anderes pädagogisches Personal Sitzgelegenheiten in ausreichender Anzahl bereitzustellen.

- **Einrichtung von Arbeitsplätzen für Beschäftigte an Schulen mit entsprechenden Büromöbeln, Computern usw.**

Es gibt in vielen Schulen immer noch zu wenige Computer, die von Lehrkräften genutzt werden können. Meistens fehlen auch die entsprechenden Büromöbel. Deshalb sind die gesetzlichen Vorgaben zur Einrichtung von Arbeitsplätzen einzuhalten. Personalräte sind dabei mit einzubeziehen.

- **Lärmschutz, Lichtverhältnisse verbessern**

Die Statusabfrage hat gezeigt, dass viele Lehrkräfte unter mangelndem Lärmschutz und schlechten Lichtverhältnissen leiden. Hier ist dringend Verbesserungsbedarf. So sind alle Räume mit entsprechendem Schallschutz auszustatten.

Die LDV fordert deshalb den Geschäftsführenden Landesvorstand der GEW Schleswig-Holstein auf, sich weiterhin für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schulen einzusetzen und entsprechende Aktionen zu unternehmen.

Dazu gehören:

- weitere Fortbildung der Personalräte, die entsprechende Forderungen stellen können
- Veranstaltungen zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für alle Mitglieder
- Versendung von Infos an Schulen (Flyer zu einzelnen Themen, Infobroschüren usw.)
- Angebot von Gesundheitsthemen für Personalversammlungen
- in Gesprächen mit Ministerium und Staatskanzlei auf Missstände/Mängel hinweisen
- Arbeits- und Gesundheitsschutz für Lehrkräfte öffentlich thematisieren, z. B. durch Berichte in der E&W, Homepage oder kurze Statements in den sozialen Medien
- Darüber hinaus wird der Geschäftsführende Landesvorstand beauftragt, eine Kampagne vorzubereiten und anschließend in der ersten Hälfte 2020 durchzuführen, bei der KollegInnen über die GEW mit „Überlastungsanzeigen“ auf die Probleme des unzureichenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes aufmerksam machen.