

Eine Kollegin, Mitte 50, Klassenleiterin einer 7. Klasse, spürt Beschwerden, deren Ursachen sie nicht nur im Stress mit den wahrlich nicht pflegeleichteren Pubertierenden sieht, sondern in Baumaterialien, Belüftungsproblemen usw. Immer wieder klagt sie über Kopfschmerzen, Schwindelgefühl, Augenbrennen, Atembeschwerden und Ähnliches. Sie erinnert sich, dass vor einiger Zeit von Asbest und Formaldehyd die Rede war. An einigen Schulen hatte es sogar aufwendige Untersuchungen gegeben.

### Die Rechtslage im Überblick

Seit 1973 gibt es das »Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit« (ASiG). Demnach hat jeder Arbeitgeber BetriebsärztInnen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen. Diese sollen ihn beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung unterstützen.

*Arbeitssicherheitsgesetz*

Bei der Kommune, also dem Sachaufwandsträger, gibt es diese BetriebsärztInnen. Sie haben die Aufgabe, mögliche Zusammenhänge zwischen auftretenden Symptomen und der Situation am Arbeitsplatz zu untersuchen. Bei staatlichen Lehrkräften jedoch sieht die bayerische Regierung keinerlei Bedarf für den Einsatz solcher Fachleute. Oder scheut sie vor allem die Kosten solcher Maßnahmen? Jedenfalls ignoriert sie für diesen Arbeitsbereich hartnäckig die Gültigkeit des Arbeitssicherheitsgesetzes ebenso wie die des Arbeitsschutzgesetzes. Dieses spricht seit der Novellierung von 1996 ausdrücklich auch von möglichen psychischen Belastungen der Beschäftigten und verpflichtet den Arbeitgeber zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen.

*Betriebsärzte bisher nicht  
bei staatlichen Schulen*

Trotz der Forderungen vieler Personalräte auf Einhaltung der Gesetze, trotz mehrfacher Petitionen an den Landtag – die Regierung und die Landtagsmehrheit wollen offensichtlich an ihrer jahrzehntelangen Umgehung der Arbeitsschutzgesetze festhalten. Wird der Entwurf für die Neufassung der bayerischen Richtlinien für das Arbeitssicherheitsgesetz vom November 2010 in Kraft gesetzt, dann unterläuft Bayern die seit Januar 2011 bundesweit geltenden Vorschriften der DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung), indem die Lehrkräfte weiterhin in die unterste Gefährdungsstufe 4 eingeordnet werden. Die vorgesehenen Regelungen in Form von »Kann-Vorschriften«, Empfehlungen oder frei definierten Ausnahmen führen dazu, dass für staatliche Lehrkräfte der arbeitsmedizinische Standard auch künftig weit verfehlt wird.

*Bayern unterläuft bundesweit  
geltende Vorschriften*

### Was im konkreten Fall geschah

Über lange Zeit wurde auf die Jahre zurückliegenden (»historischen«) Messungen verwiesen, deren Ergebnisse unter den zulässigen Höchstwerten lagen. Die Kollegin wurde schon fast als hysterische Hypochonderin eingestuft.

Durch die Hartnäckigkeit unserer GEW-KollegInnen im Personalrat und unmittelbare Initiativen des Sachaufwandsträgers konnte zunächst erreicht werden, dass neue Messungen vorgenommen wurden. Diesmal unter Beachtung der Messnormen (Zeiten und Orte, Belüftungsabstände, einzuwartende Wartezeit bis zur Messung, Dauer der Messvorgänge usw.). Über die Personalvertretung wurden die Beschäftigten aufgeklärt, dass z. B. Formaldehyd aus bestimmten Materialien (z. B. Spanplatten) an bestimmten Stellen (Schnittkanten) immer wieder »ausgast« und die Umgebungsluft kontaminiert. Durch

*wichtige Messnormen*

richtige Belüftung und andere einfache Maßnahmen (Verschließen von Schnittkanten mit geeigneten Anstrichen) kann das Problem zumindest reduziert werden.

Im erwähnten Fall wurden an der betreffenden Schule Zimmerdecken erneuert, an anderen durch Spezialanstriche kritische Stellen »versiegelt«. Abschließend wurde durch Kontrollmessungen die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen überprüft. Für alle Schulen wurden Lüftungspläne erarbeitet (deren Einhaltung allerdings kaum überprüft werden kann). Was nicht gelang, war die erforderliche betriebsärztliche Untersuchung.

### **Was die GEW dazu meint**

Der skandalöse Umgang mit der Arbeitskraft und Gesundheit von Lehrkräften ist weder juristisch, noch menschlich, noch »betriebswirtschaftlich« zu akzeptieren. Ob die Staatsregierung ihren bisherigen Verweigerungskurs aufgibt, hängt auch davon ab, ob wir den Druck erhöhen können. Im Haushaltsentwurf sind für die Jahre 2011 und 2012 zwar erstmals Ausgaben (372.200 EUR) für den »Vollzug des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit« vorgesehen. Gleichzeitig will das KM jedoch Lehrkräfte in der untersten Gefährdungsgruppe belassen und damit eine grundlegende Besserung verhindern.

Eine Möglichkeit zur Verdeutlichung einer unerträglichen Arbeitssituation bietet die

#### **Überlastungsanzeige**

unerträgliche Arbeitssituation  
anzeigen

Diese wird schriftlich an den Arbeitgeber gestellt und zeigt an, dass eine ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung gefährdet ist.

Eine wichtige Funktion ist die Haftungsfreistellung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber oder Dritten. Unterlaufen dem Arbeitnehmer Fehler wegen Arbeitsüberlastung, so wäre er ansonsten – gegebenenfalls – schadenersatzpflichtig.

Die Überlastungsanzeige ist natürlich kein Freibrief. Sie dient lediglich dem Nachweis, dass dem Arbeitgeber unhaltbare Zustände (z. B. dauernder Personalmangel, nur mit Qualitätseinbußen oder in Teilen gar nicht zu bewältigende Fülle an Arbeitsaufgaben usw.) bekannt gemacht wurden.

Vorgesetzte haben  
Fürsorgepflicht

Hat die/der Vorgesetzte von der Belastungssituation Kenntnis, ist sie/er grundsätzlich aufgrund der Fürsorgepflicht verpflichtet, Abhilfe zu schaffen oder das Problem weiterzuleiten.

Eine Überlastungsanzeige sollte in der Regel an unmittelbar Vorgesetzte erfolgen und eine kurze Schilderung der Situation am Arbeitsplatz enthalten. Auf gesundheitliche Probleme bzw. Gefährdungen aufgrund der Arbeitsüberlastung sollte hingewiesen werden. Die Überlastungsanzeige sollte als Mittel der Wahrnehmung der Rechte und Pflichten der Beschäftigten verstärkt genutzt werden, einmal, um sich persönlich abzusichern, zum anderen aber auch als gemeinschaftliche Aktion mehrerer oder aller Beschäftigter, um unzumutbare Arbeitsbedingungen öffentlich zu machen und gemeinschaftliches Handeln zu demonstrieren.

Die Überlastungsanzeige kann folgendermaßen abgefasst werden:

Name, Betrieb/Dienststelle, Datum

An die Leitung des/der .....

dem Betriebsrat/Personalrat zur Kenntnisnahme

Zu einer erheblichen Mehrbelastung kam es am/seit .....

Grund: .....

Folgen: .....

Ich weise Sie darauf hin, dass ich aufgrund einer derartigen Überlastung die erforderliche Qualität der Arbeitsleistung nicht erzielen kann. Bitte teilen Sie mir umgehend mit, welche Aufträge ich nicht vorrangig erfüllen soll.

**von Josef Maria Ipfelkofer, aktualisiert von Ernst Wilhelm**