

Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, BetriebsärztInnen

Gesundheitsschutz,
Arbeitssicherheit,
BetriebsärztInnen

Das Problem

Eine Kollegin, Mitte 50, Klassenleiterin einer 7. Klasse, spürt Beschwerden, deren Ursachen sie nicht nur im Stress mit den wahrlich nicht pflegeleichten 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

Die Kommunen, also die Sachaufwandsträger der Schulen, bieten ihren Beschäftigten die Möglichkeit, BetriebsärztInnen zurate zu ziehen. Diese haben die Aufgabe, mögliche Zusammenhänge zwischen auftretenden Symptomen und der Situation am Arbeitsplatz zu untersuchen. Bei staatlichen Lehrkräften jedoch sieht die bayerische Regierung kaum Bedarf für den Einsatz solcher Fachleute. Anders ausgedrückt: Die Kosten solcher Maßnahmen sollen offensichtlich vermieden werden!

BetriebsärztInnen bisher
nicht bei staatlichen
Schulen

Nach jahrzehntelanger Missachtung der gesetzlichen Vorschriften ging das KM vor drei Jahren einen winzigen Schritt vorwärts. Ein Forschungsprojekt »Gesundheitsvorsorge an Schulen in Bayern« wurde installiert (KMS Az. II.5 – 5P4007.3 – 6b.103947 vom 30.10.2013). Aufgrund der auffälligen Zurückhaltung des Ministeriums bei der Bekanntmachung dieses Projekts und der geringen personellen Ausstattung ist der Verdacht naheliegend, dass bis zum angesetzten Projektende im Jahr 2016 belegt werden soll, Lehrkräfte in Bayern bräuchten gar keinen gesetzlichen Arbeitsschutz. Besonders die skandalöse Projektbedingung, nur Schulleitungen und schwangere Kolleginnen dürften sich an die beiden Projekt-Betriebsärztinnen wenden, begrenzte die Zahl der infrage kommenden Ratsuchenden schon mal radikal!

Die Erfahrungen anderer Bundesländer mit dem Bedarf an betriebsmedizinischer Versorgung werden komplett ignoriert – ebenso wie die Gültigkeit des Arbeitsschutzgesetzes für die bayerischen Schulen.

Bayern ignoriert
Erfahrungen anderer
Bundesländer

Dieses spricht seit der Novellierung von 1996 ausdrücklich auch von psychischen Belastungen der Beschäftigten und verpflichtet alle Arbeitgeber zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen.

Die Staatsregierung will offenbar die seit Januar 2011 bundesweit geltenden Vorschriften der DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) unterlaufen und stellt alle Maßnahmen in diesem Bereich ausdrücklich unter den Haushaltsvorbehalt – eine rechtswidrige Einschränkung!

Was im konkreten Fall geschah

Über lange Zeit wurde im Fall der o. a. Kollegin 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

wichtige Messnormen

vorgenommen wurden. Diesmal unter Beachtung der Messnormen (Zeiten und Orte, Belüftungsabstände, einzuhaltende 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 richtige Belüftung und andere 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 die GEW dazu meint

Der skandalöse Umgang mit der Arbeitskraft und Gesundheit von Lehrkräften ist weder juristisch noch menschlich noch »betriebswirtschaftlich« zu akzeptieren. KollegInnen, die einen Zusammenhang zwischen Krankheitssymptomen und physischen oder psychischen Bedingungen am Arbeitsplatz vermuten, sollten sich an Personalräte bzw. an den Rechtsschutz wenden und die Einhaltung der Arbeitsschutzgesetze so lange einfordern, bis auch die Staatsregierung begreift, dass Arbeitsschutzgesetze auch für Lehrkräfte in staatlichen Schulen Bayerns gelten.

Eine Möglichkeit zur Verdeutlichung einer unerträglichen Arbeitssituation bietet die Überlastungsanzeige.

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/der Arbeitnehmerin** gegenüber dem Arbeitgeber oder Dritten. Unterlaufen ArbeitnehmerInnen Fehler wegen Arbeitsüberlastung, so wären sie ansonsten – gegebenenfalls – schadensersatzpflichtig.

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. Eine kurze Darstellung der Arbeitsplatzprobleme und der schon erkennbaren bzw. zu befürchtenden gesundheitlichen Folgen gehören dazu.

Die Abgabe der Überlastungsanzeige sollten sich Beschäftigte vom/von der unmittelbar Vorgesetzten **bestätigten lassen**.

Vorgesetzte haben
Fürsorgepflicht

Die/der **Vorgesetzte** ist aufgrund der **Fürsorgepflicht** verpflichtet, Abhilfe zu schaffen oder die Anzeige an die Stelle weiterzuleiten, die Lösungen einleiten kann.

Die Überlastungsanzeige ist sowohl Mittel zur Wahrnehmung der Rechte und Pflichten einzelner Beschäftigter, um sich **persönlich abzusichern**, als auch möglich in einer **gemeinschaftlichen Aktion mehrerer oder aller Beschäftigten einer Einrichtung**, um unzumutbare Arbeitsbedingungen öffentlich zu machen und gemeinschaftliches Handeln zu demonstrieren.

von Ernst Wilhelm