

## **Arbeits- und Gesundheitsschutz: Der Personalrat hat ein Initiativrecht**

(vgl. dazu „Noch immer kein Arbeits- und Gesundheitsschutz an staatlichen Schulen“ von Ruth Brenner und Johannes Schiller in der DDS 1-2/2017, Seite 18)

Dem Personalrat steht gem. Art. 70a Abs. 1 i.V.m. Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 8 Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ein Initiativrecht zu. Dieses Instrumentarium erlaubt dem Personalrat die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten in aktiver Form. Es gibt der Personalvertretung die Gelegenheit dazu beizutragen, dass Angelegenheiten die den Arbeits- und Gesundheitsschutz betreffen, nicht oder zumindest nicht zu lange unregelt bleiben.

### **Initiativantrag und Verfahren**

Über den Initiativantrag hat zunächst ein ordnungsgemäßer Beschluss des Personalrats zu ergehen. Sodann ist durch den Personalrat eine schriftliche Vorlage zu erarbeiten. Diese ist der Dienststellenleitung schriftlich vorzulegen, vgl. Art. 70a Abs. 1 Satz 1 BayPVG. Hilft die Leitung dem Vorschlag nicht oder nicht vollständig ab, hat sie den Personalrat über die Entscheidung unverzüglich – unter Angabe von Gründen – schriftlich zu unterrichten, vgl. Art. 70a Abs. 1 Satz 2 BayPVG. Sodann richtet sich das weitere Verfahren nach Art. 70 Abs. 4 und 5 BayPVG. Das heißt, der Personalrat kann eine abschließende Entscheidung durch eine Einigungsstelle herbeiführen, vgl. Art. 70 Abs. 5 i.V.m. Art. 71 BayPVG.

### **Musterinitiativantrag**

Im Folgenden wird exemplarisch dargestellt, wie ein Initiativantrag vorzulegen ist. Die Initiative sollte so anschaulich wie möglich begründet und ein Bezug zu arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen hergestellt werden. Wenn möglich sollten überdies arbeitsschutzrechtliche Handlungspflichten herausgearbeitet werden.

Das fiktive Beispiel handelt von der Nichtvornahme einer raumakustischen Sanierung trotz Beschwerden der Lehrenden und einer entsprechenden Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 ArbSchG<sup>1</sup>.

## **Initiativantrag gemäß Art. 70a Abs. 1 i.V.m. Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 8 BayPVG**

Hier: Vornahme einer raumakustischen Sanierung

Sehr geehrte\*r Frau/Herr (...),

der Personalrat hat in seiner Sitzung am (...) folgenden Initiativantrag beschlossen:

**Der Personalrat fordert eine raumakustische Sanierung der Unterrichtsräume der (...) durch die Installation von schallabsorbierenden Wand- und/oder Deckenverkleidungen.**

Begründung:

Lehrende an der (...) sind an den Personalrat herangetreten und haben sich über die schlechte Raumakustik in den Unterrichtsräumen und den damit einhergehenden gesundheitsgefährdenden Folgen beschwert. Die Räume entsprechen in Hinblick auf die Raumakustik nicht dem aktuellen Stand der Technik. Dabei sind insbesondere das Alter und der Zeitraum hin zu der letzten Renovierung der Räume zu berücksichtigen. Die schlechte Raumakustik führt zu einer erheblichen Lärmentwicklung in den gegenständlichen Räumen. Dies bestätigt auch die aktuelle Gefährdungsbeurteilung im Sinne des

§ 5 ArbSchG (siehe Anhang). Trotzdem hat der Arbeitgeber nicht bzw. noch nicht auf die Beschwerden der Lehrenden reagiert und etwaige Gesundheitsschutzmaßnahmen eingeleitet.

Die vorgeschlagene Maßnahme erfüllt den Tatbestand des Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 8 BayPVG. Danach steht dem Personalrat zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen ein Initiativrecht zu, vgl. Art. 70a Abs. 1 BayPVG. Eine raumakustische Sanierung der Klassenräume der (...) würde sich unmittelbar gesundheitsfördernd auf die Lehrenden auswirken.

Lärm ist ein wesentlicher Stressfaktor für Lehrende. Wie sehr dies in der Schule gilt, zeigt eine Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (siehe Anhang). Im Rahmen dieser wurden Werte aus Klassenzimmern ermittelt, die als unzulässig für informatorische Arbeit betrachtet werden. Es wurden Schallpegel zwischen 60 und 85 dB(A) gemessen, während maximal 55 dB(A) und eine Nachhallzeit von ca. 0,4 Sek. empfehlenswert für eine gelingende Kommunikation im Klassenzimmer wären.

Einer der Hauptgründe für lärmauffällige Klassen sind, dass Schulbauten – so auch die gegenständliche – bestimmter Epochen ohne Rücksicht auf akustische Erfordernisse gebaut worden sind. Dies ist auch der aktuellen Gefährdungsbegutachtung in Hinblick auf die gegenständlichen Klassenräume zu entnehmen.

Weiter ist festzustellen, dass das Unterrichten in halligen und somit lauten Räumen ein ständiges Reden mit erhobener Stimme bedeutet, was auf Dauer sehr anstrengt. Der Unterrichtsfluss wird durch häufiges Wiederholen von Informationen und Ermahnungen der Kinder zur Ruhe unterbrochen. Hohe Lärmpegel erschweren die Konzentration auf den Unterrichtsverlauf. Unlust, Ärger, Erschöpfung sowie Hals- und Stimmlippenprobleme sind die Folge. Übereinstimmend hiermit zeigten Studien (siehe Anhang) zur Klassenraumakustik bei denjenigen Lehrkräften, die vorwiegend in raumakustisch ungünstigen Klassenräumen unterrichten, ein höherer Krankenstand als bei Kolleg\*Innen, die in besseren Räumen tätig waren.

Es ist daher dringend notwendig, die gegenständlichen Klassenräume der (...) einer raumakustischen Sanierung zu unterziehen. Die Installation von schallabsorbierenden Wand- und/oder Deckenverkleidungen bewirkt eine Reduzierung der Nachhallzeit. Eine bessere Sprachverständlichkeit und eine Verringerung der Geräuschpegel sind die sofort spürbaren Effekte. Die Effektivität solcher Maßnahmen ist hinsichtlich physikalisch messbarer Daten (Nachhallzeit, Parameter der Sprachverständlichkeit) gut dokumentiert.

Aus den allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsschutzgesetzes ergibt sich die Verpflichtung für den Arbeitgeber, vermeidbaren Lärm zu minimieren und dabei den Stand von Technik, Arbeitsmedizin, Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen. Konkretisiert wird diese Verpflichtung durch die Lärmvibrationsschutzverordnung. Gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 3 LärmVibrArbSchG hat der Arbeitgeber die Pflicht zur lärm mindernden Gestaltung von Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen. Dabei ist insbesondere auch der Vorrang technischer vor organisatorischer Maßnahmen zu berücksichtigen, vgl. § 7 Abs. 1 Nr. 1 LärmVibrArbSchG. Die Maßnahmen sind nach § 3 Abs. 1 LärmVibrArbSchG aufgrund der aktuellen Gefährdungsbeurteilung zu treffen.

Dementsprechend ist der Initiativantrag abzuhelpfen und eine raumakustische Sanierung an den Klassenräumen der (...) vorzunehmen.

Mit freundlichen Grüßen

...

...

Vorsitzender

stellv. Vorsitzender

Anhänge (...)

---

<sup>i</sup> Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) stellt die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung im Sinne des § 5 ArbSchG keine mitbestimmungspflichtige Maßnahme gemäß Art. 75 BPersVG dar. Das bedeutet, dass die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nicht in Form eines Initiativantrages gefordert werden kann. Allerdings sind daher Personalräte im Bereich des Gesundheitsschutzes nicht rechtlos gestellt sind. Der Personalrat kann beispielsweise die Zustimmung zu Maßnahmen des Gesundheitsschutzes mit der Begründung verweigern, diese seien wegen Mängel einer zuvor durchgeführten Gefährdungsbeurteilung unzureichend. Sieht der Dienststellenleiter nach durchgeführter Gefährdungsbeurteilung von Maßnahmen des Gesundheitsschutzes überhaupt ab (siehe Beispiel), so kann der Personalrat im Wege des Initiativrechtes beantragen, Maßnahmen zu ergreifen, die nach Maßgabe einer mangelfreien Gefährdungsanalyse zu treffen sind. Umfasst vom Initiativrecht sind auch die Fälle, in denen die Dienststellenleitung überhaupt keine Gefährdungsbeurteilung macht. Hier kann der Personalrat Maßnahmen des Gesundheitsschutzes beantragen, wie sie sich aus einer noch durchzuführenden Gefährdungsanalyse ergeben könnten. Damit gemeint ist, dass der Personalrat beantragen kann, an bestimmten Arbeitsplätzen lärmschützende Maßnahmen vorzunehmen, soweit es sich durch eine vorherige Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass die Lärmbelastung zu hoch ist (vgl. Hummel/Geißler, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und des Personalrats bei der Gefährdungsbeurteilung).