



Freie und Hansestadt Hamburg

Lehrerkammer Hamburg

17.02.2023

Stellungnahme der Lehrerkammer zu den Gefährdungsbeurteilungen (psychische Belastungen) an Schulen

Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen sind die Voraussetzung für ein gesundes und motiviertes Arbeiten bis ins Renten- bzw. Pensionsalter und die Erhaltung der Arbeitskraft. Dies ist besonders vor dem Hintergrund des aktuellen Fach- und Lehrkräftemangels hervorzuheben. Hierzu gehört nicht nur die Vermeidung von physischen Gefahren, wie Stolperfallen oder Stromschläge, sondern insbesondere auch die Vermeidung von psychischen Gefährdungen, also mentalen Belastungen durch zum Beispiel nicht erholsame Pausen oder fehlende Verantwortlichkeiten.

Mit den Instrumenten der Gefährdungsbeurteilungen (GBU) werden diese Gefährdungen analysiert, um somit Gefahren mittels adäquater Maßnahmen grundlegend angehen zu können. Die physische wie psychische GBU ist nach Arbeitsschutzgesetz gesetzlich alle fünf Jahre verpflichtend durchzuführen. An Schule ist als fachkundige Person die Schulleitung (SL) verantwortlich dafür. Den für Schulen weitestgehend kostenfreien Prozess begleitet i.d.R. das Landesinstitut/Referat Gesundheit (LIB 4). Während der gesamten GBU ist der Personalrat (PR) nach Personalvertretungsgesetz zu beteiligen. Bei der Maßnahmenerstellung ist er hiernach in der Mitbestimmung.

Die Lehrerkammer sieht die Systematik, den Prozess als auch die Wirksamkeit dieser gesetzlich vorgegebenen GBU für die Beschäftigten an Schulen nach Darstellung des Landesinstituts in folgenden Bereichen als unzureichend an:

In der Systematik hat die SL als verantwortliche Person fachkundig zu sein. Ihr wurde diese Verantwortlichkeit qua Amt von der Behörde übertragen. Doch wissen Schulleitungen häufig nicht konkret genug, was ihre Verantwortlichkeit bei der GBU umfasst. In der „Qualifizierung Neu im Amt“ für Schulleitungsmitglieder (vom LI jährlich angeboten) ist allein ein Modul

„Schulmanagement – Arbeitssicherheit“ enthalten, welches nur nach Beratung in einem sog. Portfoliogespräch besucht werden muss. Der Umfang des Moduls beträgt 90 Minuten. Da es zudem an den Schulen keinen verbindlichen Arbeitsschutzausschuss (ASA) und auch nur selten eine Gesundheitskoordination gibt, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schule verstetigen und die Schulleitung beraten und unterstützen, kommt die von der BSB übertragene Verantwortlichkeit der SL im Arbeits- und Gesundheitsschutz zum Unwohle der Beschäftigten an Schule häufig zu kurz.

Obwohl auch Schulleitungen im System als Arbeitnehmer*innen betrachtet werden müssen, sind sie selbst nicht Teil der vom LI durchgeführten GBU. Lediglich ein Feedback wird ihnen durch einen speziellen Fragebogen innerhalb der GBU ermöglicht, der den Schulen Kosten verursacht. SL erhalten darüber hinaus allenfalls ein Coaching und Unterstützung auf Anfrage bzw. nach Bedarf.

Auch **Verwaltungskräfte** oder **Beschäftigte des PTF-Personals** fallen mit ihren besonderen Tätigkeiten aus der Systematik der LI-GBU, wenn ihre Anzahl zu gering ist und damit in der Befragung nicht mehr datenschutzkonform behandelt werden kann.

Das gesetzlich vorgegebene Beratungsgremium, das hinsichtlich des **Arbeits- und Gesundheitsschutzes ASA** sowohl für die Schulen als auch für das gesamte behördliche Verwaltungspersonal zuständig ist, gibt es nur übergreifend auf der Ebene der BSB. Hier ist der Gesamtpersonalrat eingebunden, obwohl er für die direkten Belange an den Schulen vor Ort nicht zuständig ist. Ein systematisches Pendant zum ASA fehlt auf schulischer Ebene. Es gibt zudem allein zwei Fachsicherheitskräfte für alle Beschäftigten der BSB Hamburg. Schulbegehungen und Beratungen vor Ort machen nur einen geringen Teil ihrer Tätigkeit aus, somit erreichen sie rein zeitlich zu wenige Schulen.

In den Prozess an den Schulen wird der Personalrat von Beginn an zwar eingebunden, er ist aber nicht in der Mitbestimmung und kann daher den Prozess nicht initiieren. Maßnahmen, die unter Begleitung des LI/LIB 4 erarbeitet werden, unterliegen dagegen der personalrätlichen Mitbestimmung. Die Schlussfolgerungen aus den übergeordneten ASA-Beratungen kommen dagegen bei den schulischen Personalräten und SL nicht an.

Die Lehrerkammer sieht daher dringenden Bedarf hinsichtlich der Systematik:

- Um also Schulleitungen für ihre gesetzliche Aufgabe zu qualifizieren, gesund und motiviert zu halten, bedarf es u.a. einer speziellen GBU für Schulleitungstätigkeiten, die über-

greifend durchgeführt wird. Insgesamt aber muss die GBU differenziert für alle Beschäftigtengruppen tätigkeitsbezogen sein, um die Gefahren auch wirklich grundlegend zu erfassen und nicht alle über einen Kamm zu scheren.

- Besonders muss die Qualifizierung von Schulleitungsmitgliedern im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz ausgebaut, verstetigt und kontrolliert verpflichtend sein.
- Gesundheitskoordinator*innen müssen an allen größeren Schulen (oder im Verbund kleinerer Schulen übergreifend) eingesetzt werden. Die BSB sollte SL hierzu anhalten. Eine Vorlage zur Aufgabenbeschreibung sollte von der BSB unter Mitbestimmung des GPR den Schulen zur Verfügung gestellt werden.
- Arbeitsschutzausschüsse müssen an den Schulen zur Beratung und Unterstützung der für den Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schule verantwortlichen Person (SL) eingesetzt werden, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz an den Schulen vor Ort zu unterstützen. Diese brauchen natürlich auch Ressourcen.
- Zudem muss auf Ebene der BSB das Steuergremium GBU nach 93er Vereinbarung zeitnah eingesetzt werden und die regelmäßige Evaluation der GBU sowie die Vorschläge für mögliche übergreifende Maßnahmen unterstützen.
- Die Anzahl der Fachsicherheitskräfte muss erhöht werden, um die Schulen vor Ort bei den Beratungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie den Durchführungen der physischen GBU zuverlässig und vermehrt zu unterstützen.
- In allen Belangen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes muss die klare Zuständigkeit, Information bzw. Beteiligung und ggf. formale Mitbestimmung der Personalräte für die Beteiligten transparent gewährleistet sein.
- Die rechtliche Verbindlichkeit der GBU muss durchgesetzt werden: Sollte eine Schulleitung nicht selbst eine GBU in die Wege leiten, ist dieses dann Aufgabe der Schulaufsicht! Auch Personalräte müssen, wie Betriebsräte, bereits bei der Initiierung und Durchführung einer GBU in der Mitbestimmung sein.
- Die Veröffentlichung und Evaluation einer GBU muss transparent und nachvollziehbar sein, eine Kontrolle oder mindestens ein Controlling z.B. durch die Schulaufsicht ist für die Verbindlichkeit notwendig.
- Über die ergriffenen Maßnahmen muss eine qualitativ und quantitativ differenzierte Übersicht erstellt werden, um allen Schulen best-practice-Beispiele zu geben und ggf. übergreifende Maßnahmen zusammen mit dem GPR zu erschließen. In der Veröffentlichung sollen genau die Kategorien dargestellt werden, die auch abgefragt worden sind, da die Zusammenfassung von Einzelkategorien zur Verfälschung führt.

- Häufig bzw. übergreifend auftretende Erkenntnisse und Gefährdungen der GBU sollen gesammelt und der BSB wie auch dem GPR und den Kammern zur Problembearbeitung übergeben werden, dieses soll die Jahresberichte ergänzen.

Im **Prozess** stellte sich aktuell durch die Rogatorabfrage zum Ende des Jahres 2022 heraus, dass 120 Schulen bislang noch nie eine GBU durchgeführt haben! Gleichzeitig kann das LI zudem den Anfragen dieser Schulen zur Unterstützung beim Prozess der gesetzlich vorgegebenen GBU nicht nachkommen: Es hat sich gezeigt, dass mit den aktuell vorhandenen Mitteln allein 30 Schulen pro Jahr begleitet werden können. Somit ergibt sich eine Wartezeit von bis zu zwei Jahren. Da GBU regelmäßig durchzuführen sind, wird die Erledigung der aktuellen Anfragen nicht zu einer Verkürzung der Wartezeit führen.

Im Gegenteil: Rein rechnerisch sind nach 4 Jahren (also 2026) erst in allen Schulen eine GBU durchgeführt worden. Ab 2027 könnten dann die notwendigen Wiederholungsuntersuchungen für die anderen Schulen starten. Im 5. Jahr wären schon die Wiederholungsuntersuchungen der ersten 120er Gruppe durchzuführen. Es ist also offensichtlich, dass die jetzige Kapazität nur für höchstens 150 Schulen reicht und der gesetzliche Auftrag damit nicht zu erfüllen ist.

Die Jahresberichte zeigen, dass sich die Datenlage kaum geändert hat. Mehr als die Hälfte der Kolleg*innen fühlt sich beeinträchtigt oder stark beeinträchtigt. Themenblöcke, die für die Beeinträchtigung sorgen, bleiben unverändert wie z.B. der Lärm, Verhalten der Lernenden, die Kommunikation mit der SL.

Die Lehrerkammer sieht daher dringenden Bedarf für den Prozess der GBU:

- Die Regelmäßigkeit der GBU muss durch höhere Ressourcen oder Out-Sourcing so angepasst werden, dass der gesetzliche Auftrag erfüllt werden kann.
- Die Regelmäßigkeit der GBU an Schulen muss auch durch verstetigte Rogatorabfragen gewährleistet werden.
- Es braucht eine erhöhte Zahl qualifizierter Kräfte im LI/LIB 4, welche die Arbeit vor Ort unterstützen. Die aktuell vakante Referatsleitung muss schnellstmöglich besetzt werden.
- Die Arbeitsbedingungen am LI/LIB 4 müssen so gestaltet sein, dass auch dort gesunderhaltende Arbeitsbedingungen vorherrschen, welche die Beschäftigten zu einer langandauernden Tätigkeit in der Abteilung motiviert.
- Die bundesweite Vernetzung z.B. nach NRW muss ausgebaut werden, um weitere qualitativ hochwertige Prozessmöglichkeiten der GBU an Hamburger Schulen zu ermöglichen. Die BSB muss die Nutzung solcher Alternativen bewerben und finanzieren.

- Es muss zudem aufgezeigt werden, wie unterschiedliche Arbeitsbedingungen, die schulübergreifend und strukturell als gefährdend beurteilt werden, grundlegend evaluiert werden. Die Evaluationsergebnisse müssen unter Beachtung der Mitbestimmung zu übergreifenden Maßnahmen führen, wie z. B. hinsichtlich des Leitungshandelns, koordinierter Abgabetermine, verbesserten Informationsflusses oder entlastender Strukturen für alle. Diese müssen unter Federführung der BSB, z. B. durch die Schulaufsicht, umgesetzt werden.
- Nach einem Jahr muss ein Evaluationsbogen verlässlich an die SL und die Personalräte geschickt werden.
- Über den Sinn, die Abläufe und die Ergebnisse der GBU müssen alle Kolleg*innen informiert werden.
- Schulen, die noch keine GBU durchführen konnten, sollten bevorzugt versorgt werden.

Hinsichtlich der **Wirksamkeit** zeigt sich am Beispiel der Rücknahme der Maßnahmen zum alternsgerechten Arbeiten mit dem Amtsleitertbrief vom August 2022 sowie den eher willkürlichen Abänderungen der Muster-Corona-Hygieneplänen (MCH) oder angepasster Corona-Hygienepläne an Schulen in den Jahren 2020-2022, dass die BSB/SL Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht auf eine GBU gründen: So wurde z. B. das alternsgerechte Arbeiten gestrichen, ohne dass es in seiner Wechselwirkung zur Gesundheitsgefährdung untersucht worden wäre. Es wurde unseres Wissens nach auch nicht durch eine GBU die Wirksamkeit der Maßnahmen des MCH überprüft oder Abänderungen mit Ergebnissen der GBU begründet. Personalräte wurden in diese Maßnahmenvorgaben bzw. Abänderungen in keiner Weise einbezogen.

Innerhalb des Prozesses der GBU haben vom LI bereitgestellte Instrumente nicht das Individuum, sondern die systemische Seite im Blick. Trotz der systemischen Sichtweise richteten sich die Maßnahmen-Empfehlungen des LI aber in den vergangenen Jahren zumeist auf die persönliche work-life-balance. Mittlerweile steht die Kommunikation öfter im Mittelpunkt. Es wird Selbstoptimierung und Resilienz des Individuums in den Fokus der Hinweise gestellt - strukturelle wie technische oder organisatorische Maßnahmen werden dagegen nach Meinung der Lehrerkammer vernachlässigt.

Das LI nimmt nach einem Jahr Kontakt zu den SL auf und evaluiert das Vorankommen der GBU. Diesbezügliche Schreiben an die SL, die auch Personalräten zur Kenntnis gebracht werden müssen, waren den anwesenden Personalratsmitgliedern nicht bekannt.

Die Lehrerkammer sieht daher dringenden Bedarf in Hinsicht auf die Wirksamkeit der GBU:

- Es bedarf einer konsequenten Verfolgung des gesetzlich vorgegebenen TOP-Prinzips: Zunächst müssen technische, dann organisatorische und erst zuallerletzt personenbezogene Maßnahmen ergriffen werden.
- Es muss durch eine direkte Versendung sichergestellt werden, dass die im zeitlichen Abstand von einem Jahr zu einer GBU erfolgende Nachfrage des LI, ob Maßnahmen wirklich umgesetzt werden, bei den schulischen Personalräten ankommt.

Auch die aktuellen Empfehlungen der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission (SWK) vom 27.01.2023 lassen befürchten, dass zukünftig weiter allein nach wirtschaftlichen Interessen statt der Fürsorgepflicht entsprechend gehandelt wird. Wenn man die neue wissenschaftliche Literatur über den Fachkräftemangel verfolgt, ist ein klarer Zusammenhang zur Personalgesundheit offensichtlich. Besonders die Veränderung von Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen ohne grundlegende GBU, fachlicher Beratung und Mitbestimmung, wie z. B. solche, die dem altersgerechten Arbeiten dienen, sind hierbei falsch.

Die Lehrerkammer sieht es als unhaltbar an, dass gesetzliche Vorgaben in weiten Teilen von den Verantwortlichen in Systematik und Prozess nicht eingehalten werden und sich die Systematik sowie Prozesse im Arbeits- und Gesundheitsschutz als unzureichend bewertet werden müssen. Somit wird die mentale und körperliche Gesundheit der Beschäftigten an den Hamburger Schulen in verantwortungsloser Weise gefährdet. Darüber hinaus wird hierdurch ein drohender Fach- und Lehrkräftemangel sehenden Auges nicht behoben, sondern geradewegs forciert. Gerade wegen dieses Mangels - der, wenn auch statistisch in Hamburg noch nicht deutlich sichtbar, aber an manchen Schulen bereits deutlich spürbar ist - sind die Schulleitungen und die Behördenleitung besonders in der Verantwortung: Denn Arbeitsbelastungen und schlechte Arbeitsbedingungen machen sich nicht in den statistischen Stellen- und Arbeitszeitberechnungen bemerkbar!

Die GBU sowie alle Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes müssen gesetzeskonform angewendet und genutzt werden, um die gesundheitsschädlichen Arbeitsbelastungen der Beschäftigten an Schule zu mindern und die Tätigkeit an Schule attraktiv zu machen. Dies sollte auch im Interesse der BSB sein, um die motivierte, volle Arbeitskraft auch bei höheren Beschäftigungsanteilen und auch bis ins höhere Alter zu erhalten.